

ГБПОУ МО «Автомобильно-дорожный колледж»

ОТЗЫВ

научного руководителя на конкурсную работу

студентов ШЕБАНОВОЙ АНАСТАСИИ ЛЕОНИДОВНЫ,

РЯБЕНЬКОЙ АННЫ ВЯЧЕСЛАВОВНЫ, НОВИКОВОЙ ТАТЬЯНА ДМИТРИЕВНЫ

на тему

**«АНАЛИЗ РАЗВИТИЯ РАННЕЙ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ МОЛОДЕЖИ В
ГОРОДСКОМ ОКРУГЕ БРОННИЦЫ МОСКОВСКОЙ ОБЛАСТИ»**

Молодые люди – это будущее нашей страны, а также от стартовых условий их деятельности зависит её последующее развитие. Эта группа людей является особо уязвимой на рынке труда, в особенности в нашей стране. Серьёзной проблемой занятости молодежи является несоответствие подготовки специалистов потребностям рынка труда и это создает предпосылки к росту безработицы среди выпускников учреждений профессионального образования.

Авторами в работе проведено исследование развития ранней трудовой деятельности молодёжи в городском округе Бронницы Московской области и выявлены наиболее сложные моменты в этом вопросе для студентов ГБПОУ МО «Автомобильно-дорожный колледж».

Авторы изучили нормативное регулирование вопроса раннего трудоустройства молодежи, а также опыт зарубежных стран.

Работа включает основные этапы исследования, имеет логически выстроенную структуру. Авторы опираются на актуальный и достоверный материал.

Данные, представленные в работе, отражают реальные данные. Выводы сделаны грамотно. Предложения по развитию раннего трудоустройства молодежи в колледже подкреплены обоснованием и могут быть использованы в образовательной деятельности.

Научный
руководитель



преподаватель Вавилонская Ирина Николаевна

Оглавление

ВВЕДЕНИЕ	4
Глава 1. Теоретические аспекты развития раннего трудоустройства молодежи .	7
1.1 Нормативное регулирование трудоустройства молодежи в РФ	7
1.2 Отечественный и зарубежный опыт развития форм трудовой деятельности молодежи	9
Глава 2. Исследования форм развития трудовой деятельности молодёжи в городском округе Бронницы Московской области	12
2.1 Организационная характеристика ГБПОУ МО «Автомобильно–дорожный колледж»	12
2.2 Анализ развития раннего трудоустройства студентов колледжа	14
2.3 Предложения по развитию трудовой деятельности молодежи	22
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	23
СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ.....	24

ВВЕДЕНИЕ

Будущее страны зависит от современных девушек и юношей. Молодёжь – это самая активная, мобильная и динамичная часть населения, свободная от стереотипов предыдущих лет¹. Она не только энергична и работоспособна, но и быстро обучаемая сила. Молодые люди также развиваются в предпринимательстве, проявляя свои личные качества в этой деятельности, что способствует духовному росту молодого человека и физическому росту самого бизнеса, с получением прибыли и расширением территории.

К сегменту молодёжи относятся люди в возрасте от 15 до 29 лет, что составляет 16,5% населения на 2020 год², но в будущем численность молодежи в России вырастет на 12,7 миллиона человек и достигнет 41 миллиона. К молодежи будут относиться россияне от 14 до 35 лет, а не до 30 лет по действующей норме. Это важная часть потенциальной рабочей силы и наиболее активная часть населения.

Молодые люди – это будущее нашей страны, а также от стартовых условий их деятельности зависит её последующее развитие. Эта группа людей является особенно уязвима на рынке труда, в особенности в нашей стране. Одной из проблем, требующей внимания в вопросе занятости молодежи является разница в уровне подготовки будущих специалистов и реальных потребностей на рынке труда, что создает предпосылки для роста безработицы среди выпускников учреждений профессионального образования.

Как следствие, это приводит к тому, что определенная доля выпускников, по завершении обучения, испытывает проблемы с поиском работы или даже получает статус безработного. По данным исследований около трети выпускников со средним профессиональным образованием зарегистрирован в органах занятости.

¹Петров И.А. Лекция по обществознанию в 10 классе: «Молодёжь как социальная группа. Особенности молодёжной субкультуры». URL: https://xn--j1ahfl.xn--p1ai/library/tema_molodyozh_kak_sotcialnaya_gruppa_lektsiya_molod_231105.html

²Ситуационный центр: Полная аналитика в реальном времени // Молодёжь составляет 16,5% от всего населения России. URL: <https://news.myseldon.com/ru/news/index/220399454> (дата обращения 17.02.2022). — Текст: электронный.

И на основе это встает вопрос: как быть молодым людям, только-только окончившим профессиональное образовательное учреждение, которых не берут на работу без опыта работы, ведь возникает замкнутый круг? Разработка данного проекта поможет молодежи получить опыт работы, получить репутацию, развить новые навыки и компетенцию в период обучения в колледже.

Объектом исследования является трудовая деятельность молодежи в городском округе Бронницы Московской области.

Предметом исследования является развитие раннего трудоустройства молодежи в городском округе Бронницы Московской области.

Целью данной работы является исследование развития ранней трудовой деятельности молодёжи в городском округе Бронницы Московской области и выявить наиболее приемлемые для студентов колледжа.

Гипотеза исследования – развитие компетенций трудоустройства и уровень трудоустройства студентов первого, второго и третьего курсов повысится, если образовательный процесс в колледже будет поддерживаться эффективным механизмом развития компетенций трудоустройства.

Для выполнения поставленной цели необходимо решить следующие задачи:

1. Изучить теоретические аспекты развития трудоустройства молодежи;
2. Дать характеристику профессиональной образовательной организации;
3. Провести анализ развития ранней трудовой деятельности в ГБПОУ МО «Автомобильно-дорожный колледж» городского округа Бронницы;
4. Предложить мероприятия по совершенствованию ранней трудовой деятельности в ГБПОУ МО «Автомобильно-дорожный колледж» городского округа Бронницы.

В работе использовались теоретические методы исследования (работа с научной литературы, с нормативными источниками, сравнение, обобщение),

эмпирические методы (изучение и обобщение опыта, наблюдение, анкетирование, сравнение), а также расчетный метод.

Исследование проводилось на базе ГБПОУ МО «Автомобильно-дорожный колледж».

Исследование включало следующие этапы:

Первый этап – организационный – формулировка темы исследования, подбор и анализ литературы, выявление проблемы, определение объекта и предмета, цели, гипотезы, задач, методов исследования, рассмотрение теоретических аспектов по вопросу раннего трудоустройства молодежи.

Второй этап – аналитический – исследование развития раннего трудоустройства молодежи.

Третий этап – обобщающий – обработка результатов анкетирования, формулировка выводов, полученных в ходе исследования, формулировка предложений на основе результатов исследования.

Глава 1. Теоретические аспекты развития раннего трудоустройства молодежи

1.1 Нормативное регулирование трудоустройства молодежи в РФ

Нормативное регулирование трудоустройства молодежи в РФ осуществляется трудовым законодательством.³ Основным нормативным актом является Трудовой кодекс РФ.

Возраст, с которого допускается заключение трудового договора является 16 лет, в соответствии со статьёй 63 ТК РФ.

Для работников в возрасте до 18 лет устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени об этом говорится в статье 270 ТК РФ. Так же там отмечают то, что «Для работников в возрасте до восемнадцати лет, поступающих на работу после получения общего образования или среднего профессионального образования, а также прошедших профессиональное обучение на производстве, в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором могут устанавливаться пониженные нормы выработки».

Лица в возрасте до восемнадцати лет принимаются на работу только после предварительного обязательного медицинского осмотра и в дальнейшем, до достижения возраста восемнадцати лет, ежегодно подлежат обязательному медицинскому осмотру. Обязательные медицинские осмотры осуществляются за счет средств работодателя. (ст. 266 ТК РФ).

В статье 271 ТК РФ говорится о том, что в случае неполного рабочего дня, несовершеннолетние работники получают зарплату с учетом сокращенной продолжительности работы. Работодатель может выплачивать им за свой счет

³ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 22.11.2021) / Российская Федерация. Законы. — Доступ из СПС КонсультантПлюс. ВерсияПроф. (дата обращения: 16.02.2022) — Текст: электронный.

дополнительное вознаграждение в том же размере, что и штатным работникам соответствующих категорий за ежедневную работу.

Оплата труда несовершеннолетних специалистов, занятых на сдельных работах, производится по установленным сдельным расценкам. Работодатель может выплачивать им за свой счет дополнительную заработную плату за сокращение их ежедневной работы.

Оплата труда работников в возрасте до 18 лет, получающих образование в организациях, осуществляющих образовательную деятельность, и работающих в свободное от основной работы время, производится пропорционально отработанному времени или результатам труда. Работодатель может устанавливать дополнительные надбавки к заработной плате для этих работников за счет собственных средств.

Работники в возрасте до 18 лет имеют право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 31 календарный день. (ст. 267 ТК РФ).

Трудовым кодексом запрещается применение труда несовершеннолетних с опасными условиями труда, а также работа, которая приносит ущерб здоровью — это зафиксировано в статье 265. Так же, работников в возрасте до 18 лет запрещено привлекать к сверхурочной работе, в ночное время, в выходные и рабочие дни, а также направление в служебные командировки (ст. 268 ТК РФ).

Расторжение трудового договора допускается только с согласия соответствующей государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав указывается в статье 269 ТК РФ.

Особенности трудоустройства лиц в возрасте до восемнадцати лет определяются трудовым законодательством, коллективным договором, соглашением. (ст.272 ТК РФ).

1.2 Отечественный и зарубежный опыт развития форм трудовой деятельности молодежи

Официальная статистика показывает, что напряженность на рынке труда и безработица в России снизились до рекордно низкого уровня. На основе изучения литературы и анализа статистических данных, был сделан вывод, что за благоприятной динамикой скрываются серьезные трудности с привлечением молодых специалистов на российском рынке труда. [2]

В целом, число молодых людей сокращается, и это порождает множество проблем для работодателей. «Какие риски несет сокращение занятости молодых?». Чем меньше молодых людей, тем ниже производительность и ниже экономический рост. Следовательно, меньше предпринимателей, идей, инноваций, стартапов, энергии, драйва. Меньше мобильности, меньше поиска работы и меньше новых рабочих мест.

В России государство также играет большую значимость в предоставлении трудовых мест. Кроме того, государственное регулирование рынка труда сориентировано на обеспечение полной занятости, понимаемой как недостаток циклической безработицы при сохранении «естественного уровня безработицы», характеризуемого размерами ее фрикционной и структурной конфигураций и создание «гибкого рынка труда», способного быстро адаптироваться к изменениям внутренних и внешних условий формирования экономики, сохранять управляемость и стабильность. Эта «гибкость», по сравнению с традиционным рынком труда, выражается в гибком применении сотрудников на условиях неполноценного рабочего дня, временной занятости, сменяемости трудовых мест, изменения количества смен, расширения или добавления в зависимости от потребности трудящихся. Каждый, кто желает работать обязан определить на таком рынке рабочее место, соответствующее его потребностям. Формы трудовой деятельности, существующие в России, представлены в таблице 1.

Формы трудовой деятельности, применяемые в России

Форма трудовой деятельности	Описание
Труд, требующий значительного мышечного напряжения.	Затраты 4000-6000ккал с сутки: грузчики, землекопы, кузнецы
Групповые формы труда-конвейер.	Синхронная работа с заданным темпом и ритмом, монотонность работы приводит к преждевременной усталости и нервному истощению, утомление наступает быстро.
Механизированные формы труда и частично автоматизированным производством.	Потребление 3000-4000 ккал в день приводит к малому количеству воспринимаемой информации во время работы.
Форма труда, связанная с управлением производственными процессами и механизмами.	Люди являются необходимым оперативным звеном в системе управления - чем менее автоматизирован процесс управления, тем больше они задействованы.
Формы труда, связанные с частично автоматизированным производством.	В полуавтоматизированном производстве человек отстранен от процесса При полуавтоматическом производстве человек отстранен от процесса обработки, который полностью выполняется машиной. Задача человека ограничивается простыми операциями станка: подача обрабатываемого материала, запуск станка, снятие заготовки.
Интеллектуальный труд.	Получение и обработка информации. Требуется доминирующего напряжения сенсорного аппарата, внимания, памяти и активизации мыслительных процессов и эмоциональной сферы.

Источник: составлено авторами.

В промышленно развитых государствах национальные службы занятости занимают основное место в системе рынка труда. В ряде государств таких, как Швеция, Канада, ФРГ, Япония и др. эта служба является главным инструментом

регулирования спроса и предложения рабочей силы. Во многих промышленно развитых государствах начаты меры по облегчению перехода молодых людей из школы в трудовую жизнь, например. Во Франции образование организуется за счет компаний для молодых людей в возрасте от 16 до 21 года, которые бросили школу, чтобы возместить недостаток образования. Государство поощряет компании, которые нанимают молодых людей без навыков и квалификации. Оно берет на себя расходы по ее страхованию от безработицы и болезни на срок до одного года, что снижает расходы на рабочую силу до 25%.

В Великобритании существует программа для молодых людей в возрасте до 18 лет, которые окончили школу в 16-17 лет и являются безработными.

В Австралии дотации платятся предпринимателям в индустрии и торговле, которые гарантируют молодым людям полугодовую практику после окончания школы за минимальную заработную плату.

В Италии налоговые льготы по социальному обеспечению даются компаниям, которые предлагают договоры на неполный рабочий день и профессиональное обучение без заключения трудового договора.

Зарубежный опыт показывает, что управление подготовкой и трудоустройством молодежи в условиях рыночной экономики осуществляется в рамках системного управления рынком занятости. То есть реализуется комплекс взаимосвязанных мер по совершенствованию:

Прогнозирования потребностей в специалистах различного профессионального квалификационного уровня (с учетом демографических тенденций, направлений научно-технического прогресса, структурных инвестиционных сдвигов в экономике);

Системы образования, подготовки и переподготовки специалистов, государственное стимулирование сотрудничества вузов с наукой и производством; системы социального страхования (включая пенсионную политику);

Системы общегосударственных, региональных и местных служб трудоустройства.

Глава 2. Исследование развития трудовой деятельности молодёжи в городском округе Бронницы Московской области

2.1 Организационная характеристика ГБПОУ МО «Автомобильно–дорожный колледж»

Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение Московской области «Автомобильно-дорожный колледж» является образовательной организацией, реализующей программы по подготовке специалистов среднего звена и кадров по профессиям рабочих и служащих.

Формами обучения в ГБПОУ МО «Автомобильно–дорожный колледж» являются очная, очно-заочная.

Колледж является современным многопрофильным профессиональным образовательным учреждением. Колледж расположен в г.о. Бронницы Московской области.

Учредителем колледжа является Министерство образования Московской области.

Учреждение создано на основании Приказа Государственного комитета РСФСР по профессионально-техническому образованию Московского областного управления профессионально-технического образования №1580 от 28.11.1979г. «Об организации технического училища № 84 в г. Бронницы».

Колледж осуществляет образовательную деятельность в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Федеральным законом Российской Федерации от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Гражданским Кодексом Российской Федерации

В состав колледжа входит учебный отдел, учебные кабинеты и лаборатории, производственные мастерские, автодром и другие структурные подразделения, связанные с образовательным процессом.

Система управления колледжа нацелена на повышение качества осуществления учебного и воспитательного процесса, обеспечение реализации образовательных программ в полном соответствии с ФГОС.

Управленческая структура ГБПОУ МО «Автомобильно–дорожный колледж» представлена на рисунке 1.

Управление в колледже направлено на разработку и модернизацию процесса обучения с целью решения проблемы нехватки профессиональных навыков у обучающихся, а также меры по развитию инфраструктуры, человеческих ресурсов и созданию современных условий для реализации программ профессионального образования.

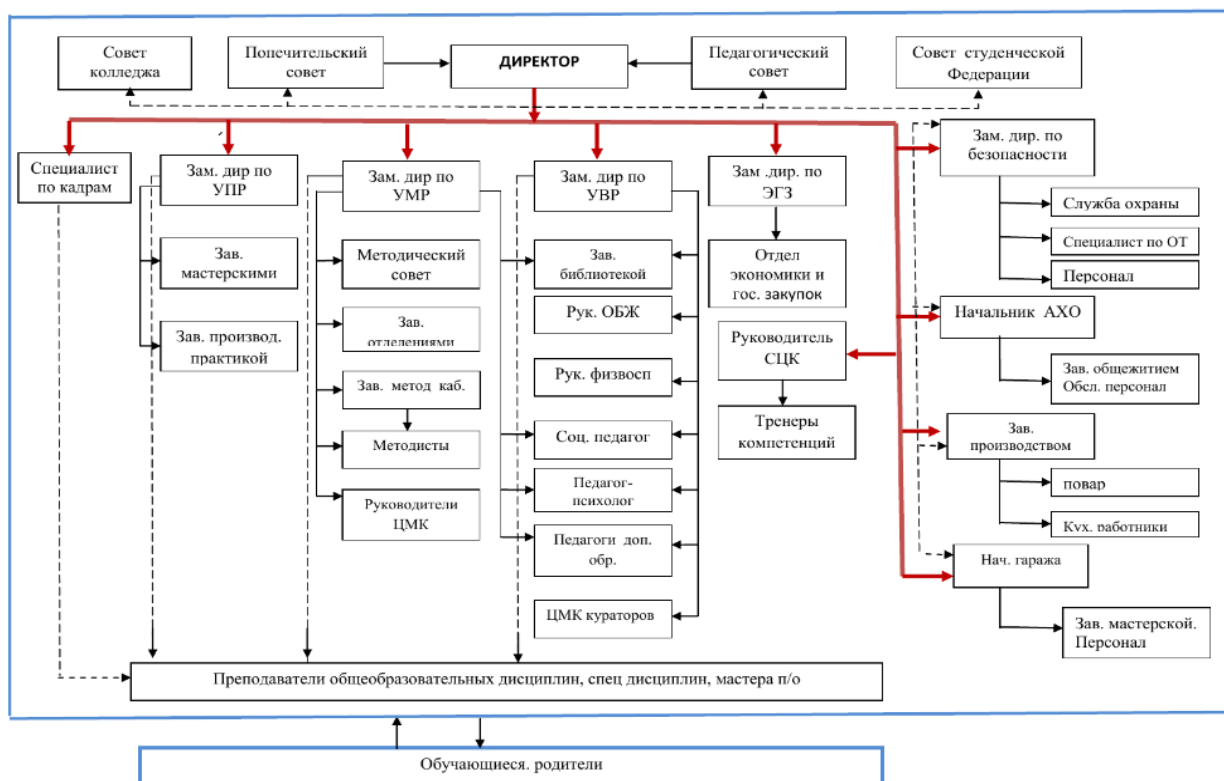


Рис. 1. Организационно-управленческая структура
ГБПОУ МО «Автомобильно-дорожный колледж»

Источник: сайт ГБПОУ МО «Автомобильно–дорожный колледж» [6].

К основным направлениям развития колледжа являются:

- Внедрение инновационных производственных технологий в процесс подготовки кадров по запросам работодателей региона;
- Внедрение современных педагогических технологий, с учетом требований экономики;

- Организация и проведения региональных профессиональных конкурсов, олимпиад, чемпионатов WORLDSKILLS, круглых столов, мастер-классов и других мероприятий;
- Проведение независимой общественной оценки качества подготовки выпускников колледжа,
- Применение электронного обучения и дистанционных образовательных технологий в процессе реализации образовательных программ.

На базе колледжа созданы учебные лаборатории, отвечающие требованиям высокотехнологичного производства:

- Кузовного ремонта автомобиля;
- Покраски автомобиля;
- Диагностики и технического обслуживания автомобиля;
- Экспедирования грузов;
- Ремонта легковых автомобилей.

Основные программы профессионального образования разработаны по всем направлениям подготовки на основе Федеральных государственных образовательных стандартов, действующих в системе среднего профессионального образования.

2.2 Анализ развития раннего трудоустройства студентов колледжа

Трудоустройство – это система организационных, экономических и правовых мер, направленных на обеспечение занятости населения, включая содействие в поиске и получении работы.

Трудоустройство молодого специалиста – это работа выпускника по специальности и просто работа после окончания учебы, независимо от того, соответствует ли квалификация.

В нашем исследовании было проанализировано раннее трудоустройство студентов ГБПОУ МО «Автомобильно-дорожного» колледжа. Для оценки данного вопроса была разработана анкета.

В нее вошли следующие вопросы:

1. Насколько Вы довольны выбором своей специальности?
2. Что или кто повлиял на выбор вашей профессии?
3. Собираетесь ли вы в дальнейшем работать по специальности?
4. Как Вы относитесь к раннему трудоустройству?
5. Какой формат трудоустройства был бы удобен Вам?
6. Работаете ли Вы на данный момент?
7. Хотели бы Вы начать работать во время учёбы?
8. Как вы считаете, какими важными качествами должен обладать молодой специалист для эффективной работы?
9. На какой уровень оплаты труда Вы претендуете?
10. Как вы оцениваете свои шансы на трудоустройство?
11. Как думаете, в чем главная проблема трудоустройства молодежи?
12. Как вы считаете, нужно ли обучать студентов навыкам трудоустройства?
13. Кто по вашему мнению, должен решать проблемы трудоустройства студентов?

(кто ответил в 6 вопросе/да, у меня постоянная работа, иногда подрабатываю)

1. Официально ли Вы трудоустроены?
2. В какое время Вы работаете?
3. Что Вам нравится в вашей работе?
4. Чего бы Вы хотели достичь в работе?
5. Сколько приблизительно Вам потребовалось времени, чтобы найти работу?
6. С какими проблемами вы столкнулись при поиске работы?

Опрос проводился среди студентов 1, 2 и 3 курсов. Количество студентов, принявших участие в опросе предоставлено в таблице 2.

Количество студентов ГБПОУ МО «Автомобильно-дорожный колледж»,
принявших участие в оценке трудоустройства молодежи

Номер курса	Количество человек
1	144
2	60
3	63
Итого:	267
Количество студентов, обучающихся в колледже	964
Доля опрошенных студентов, %	27,7

Исследование проведено с помощью инструмента Google-опрос.⁴

Результаты нашего опроса отражены в виде статистических диаграмм. Статистические диаграммы, позволяют представить уровень и изменения анализируемых показателей наиболее наглядно и понятно.

По данным ответов на первый вопрос (рис. 2), можно сделать вывод, что большинство студентов (50,6%) имеют среднее удовлетворение специальностью, а оставшая часть (44,25%) студентов высоко удовлетворена выбором своей специальности.

1. Насколько Вы довольны
выбором своей специальности?
267 ответов

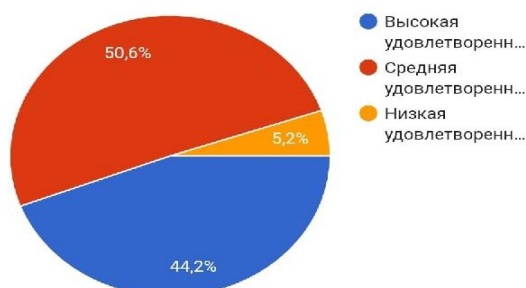


Рис. 2. Удовлетворённость выбором специальности

⁴ Анкета по оценке раннего трудоустройства в ГБПОУ МО «Автомобильно-дорожный колледж» URL: https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLScqBfMdXfYSqU6AI_tGndOeD64yjLqgx9R9HYCRWT2ys3Kq2w/viewform?usp=sf_link (дата обращения 20.02.2022). — Текст: электронный.

На основе данного вопроса возникает следующий «А будут ли студенты работать по своей специальности?».

Исходя из данных диаграммы (рис. 3), можно сделать вывод, что 39% опрошенных желают работать по выбранной специальности. Однако, также мы видим, что почти половина опрошенных не уверена в том, что будет работать по выбранной специальности.

В последствии именно эти студенты могут иметь сложности с трудоустройством по окончании обучения.

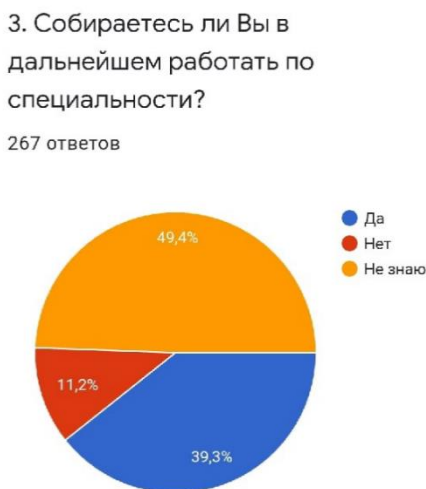


Рис. 3. Желание студентов в дальнейшем работать по специальности

Далее проанализируем, как студенты относятся к раннему трудоустройству и отразим результаты в виде диаграммы (рис. 4).

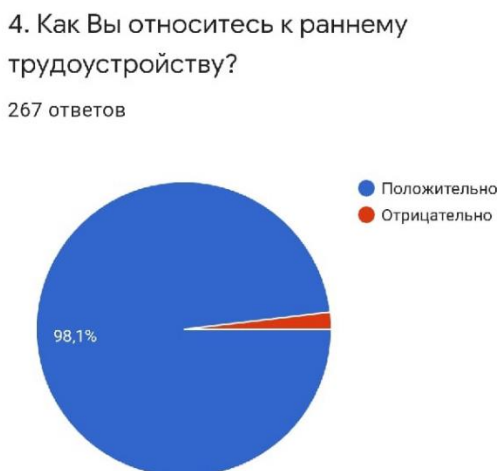


Рис. 4. Отношение студентов к раннему трудоустройству

На основе ответов на этот вопрос выявляем, что 98,1 % студентов положительно относятся к раннему трудоустройству. Это можно считать положительным фактом, потому что это показывает готовность студентов к работе и таким образом можно вовлечь именно в выбранную специальность или профессию.

Зная, что студенты готовы начать работать еще в период обучения, мы должны понимать какой формат трудоустройства им будет удобен. Об этом говорят данные диаграммы, представленной на рисунке 5.

5. Какой формат трудоустройства был бы удобен Вам?

267 ответов

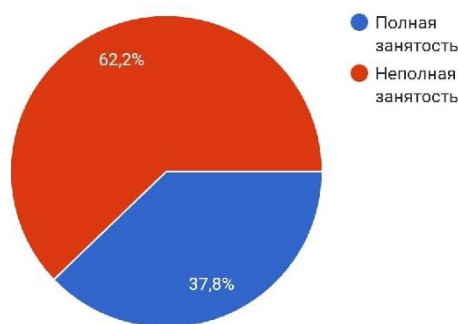


Рис. 5. *Предпочитаемый формат трудоустройства*

Опросив студентов, мы сделали вывод, что 62,2% предпочитают неполную занятость. Кроме того, очевидным является тот факт, что большинство работодателей не берут несовершеннолетних на полный формат занятости.

Большинство студентов, обучаясь в колледже, предпочитают зарабатывать в свободное время от учёбы, брать подработки, либо же официально устраиваться на работу и работать в плавающий график. Ответы на вопрос «Работаете ли Вы на данный момент?» представлены на диаграмме (рис.6).

6. Работаете ли Вы на данный момент?

267 ответов

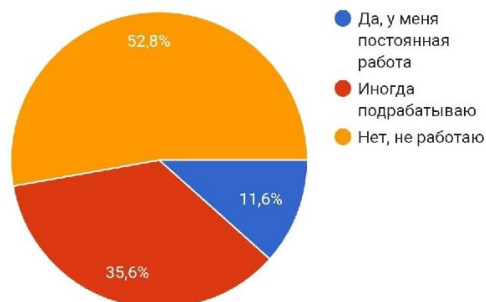


Рис. 6. Трудоустроенность студентов в период обучения на ранних курсах

Данные рисунка 6 отражают долю студентов, работающих на данный момент. Всего 35,6 % имеют подработки, а лишь 11,6% опрошенных студентов работает. Практически половина студентов (52,8%) не работают.

Далее мы проанализируем ответы на вопрос «Хотели бы Вы начать работать во время учёбы?» (рис. 7).

7. Хотели бы Вы начать работать во время учёбы?

267 ответов

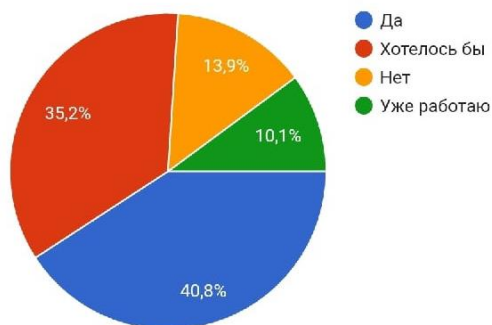


Рис. 7. Желание студентов работать во время учёбы

На диаграмме (рис.7) видно, что большая часть студентов 40,8 % (да), 35,2 % (хотелось бы) ответили, что желают работать во время учёбы!

Получив ответы на вопросы о желании студентов работать и быть трудоустроенными не только по окончании обучения, но и в период обучения, мы задали вопрос о главных проблемах трудоустройства молодежи.

В основном на этот вопрос большинство студентов дали такие ответы:

- «нет опыта работы»
- «мало времени»
- «нет гибкого графика»

Можно сделать вывод, что самая главная проблема трудоустройства молодежи – это наличие опыта работы.

Следующим вопросом мы решили выяснить необходимость обучения студентов навыкам трудоустройства «Как вы считаете, нужно ли обучать студентов навыкам трудоустройства?» Ответы на этот вопрос представлены на рис. 8.

13. Как Вы считаете, нужно ли обучать студентов навыкам трудоустройства?

267 ответов

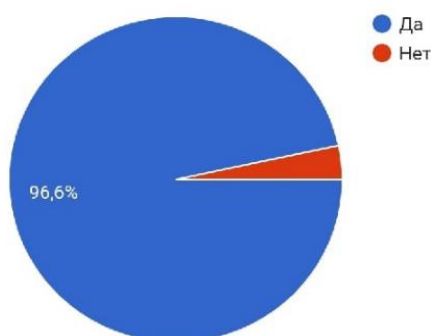


Рис. 8. *Необходимость обучения студентов навыкам трудоустройства*

Данные диаграммы (рис.8) убедительно говорят о том, что почти все опрошенные (96,6%) считают необходимым получить навыки трудоустройства в период обучения в колледже.

Завершающим вопросом нашего исследования был вопрос «Кто по вашему мнению, должен решать проблемы трудоустройства студентов?» (рис.9).

14. Кто по вашему мнению, должен решать проблемы трудоустройства студентов?

267 ответов

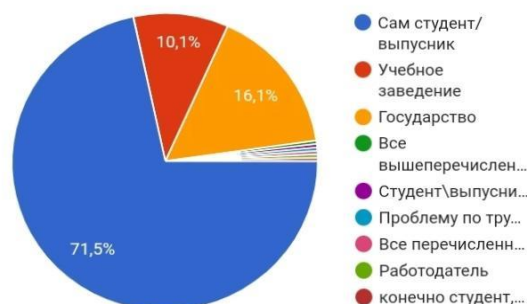


Рис. 9. Кто должен решать проблему трудоустройства

На рис. 9 показано, что решать проблему трудоустройства должны студенты/выпускники (71,5%). Мы считаем, что самим студентам будет трудно решать эту проблему без помощи колледжа.

Таким образом, в результате проведенного исследования, мы выяснили, что существует ряд проблем, связанный с ранним трудоустройством. На наш взгляд в колледже со студентами 1-2 курсов не проводят достаточного количества мероприятий в области трудоустройства, также удалось выяснить, что работодатели неохотно предоставляют рабочие места студентам без опыта работы.

Для осуществления помощи в области трудоустройства выпускников в колледже действует Служба содействия трудоустройства. Однако изучив план работы данной службы на 2021-2022 учебный год было выявлено, что студентам первого курса уделяется очень мало внимания по развитию навыков трудоустройства.

Было проведено исследование вопроса какое внимание уделяется молодежи в области раннего трудоустройства в г.о. Бронницы. В городском округе работой с молодежью занимается Бронницкий молодежный центр «Алиби», который существует с 2002 года. Центр ведет работу по четырем основным направлениям:

- Управление и уборка объектов;
- Патриотическое воспитание молодежи;
- Реализация социальных программ и информационная поддержка;
- Организация досуга и творческих мероприятий для молодежи.⁵

К сожалению, молодежный центр городского округа Бронницы не уделяет внимание трудоустройству молодежи.

2.3 Предложения по развитию трудовой деятельности молодежи

На основе выявленных проблем и недостатков, мы предлагаем следующий ряд мероприятий:

1. Служба содействия трудоустройству должна охватывать 1 курс, проводя различные тренинги, мастер-классы, курсы и классные часы.
2. Раннее трудоустройство можно организовывать во время прохождения производственной практики с предприятиями–партнерами колледжа.
3. Служба содействия трудоустройству могла бы разработать банк вакансий для студентов до 18 лет, чтобы работать могли студенты с 1 курса.
4. Общественным организациям предложить программу по трудоустройству молодёжи в городе Бронницы.

Предполагаемым результатом таких мероприятий будет являться процентный рост трудоустроенных студентов с 1 по 3 курс, поэтому доля трудоустройства может увеличиться ориентировочно до 50%.

⁵Муниципальное учреждение социального обслуживания молодежи «Бронницкий молодежный центр «алиби»: Сайт / Официальный сайт администрации городского округа Бронницы. — URL: <http://www.bronadmin.ru/culture/alibi.php> (дата обращения: 15.02.2022) — Текст: электронный.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В данной работе рассматриваются проблемы трудоустройства молодежи. Целью являлось исследование развития трудовой деятельности молодёжи в городском округе Бронницы Московской области и выявление наиболее приемлемых для студентов колледжа.

Были изучены теоретические аспекты развития трудоустройства молодежи, дана характеристика профессиональной образовательной организации г.о. Бронницы.

Исследование проводилось в соответствии с разработанной анкетой. Анкета включала группы вопросов для оценки удовлетворённости профессионального выбора, трудоустройства и отношения к раннему трудоустройству студентов с 1 по 3 курс.

В результате проведённого исследования мы выяснили, что существует ряд проблем, связанный с ранним трудоустройством, а именно студентами 1 курсов недостаточно занимаются в области трудоустройства, а 2 и 3 курсам проблематично устроится на работу по различным причинам. Нам удалось выяснить, что главная причина трудоустройства студентов заключается в том, что работодатели неохотно предоставляют рабочие места студентам без опыта работы.

Таким образом, опираясь на официальные данные, мы можем сделать вывод, что идёт уменьшение заявок в службы занятости по причине того, что студенты сами устраиваются на работу, но несмотря на это, ряд проблем по трудоустройству молодых специалистов остается значительным. В работе предложен ряд мероприятий по устранению выявленных проблем, направленных на расширение работы со студентами, начиная с 1 курса.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Анкета по оценке раннего трудоустройства в ГБПОУ МО «Автомобильно-дорожный колледж» URL: https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLScqBfMdXfYSqU6AI_tGndOeD64yjLqgx9R9HYCRWT2ys3Kq2w/viewform?usp=sf_link (дата обращения 20.02.2022). — Текст: электронный.
2. Лищук Е.Н., Капелюк С.Д. Трудоустройство молодых специалистов на российском рынке труда: ключевые тенденции // Экономика труда. 2019. №3. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/trudoustroystvo-molodyh-spetsialistov-na-rossiyskom-rynke-truda-klyuchevye-tendentsii> (дата обращения: 15.02.2022). — Текст: электронный.
3. Муниципальное учреждение социального обслуживания молодежи «Бронницкий молодежный центр «алиби»: Сайт / Официальный сайт администрации городского округа Бронницы. — URL: <http://www.bronadmin.ru/culture/alibi.php> (дата обращения: 15.02.2022) — Текст: электронный.
4. Петров И.А. Лекция по обществознанию в 10 классе: «Молодёжь как социальная группа. Особенности молодёжной субкультуры». URL: https://xn--jlahfl.xn--plai/library/tema_molodyozh_kak_sotcialnaya_gruppa_lektsiya_molod_231105.html (дата обращения 10.02.2022). — Текст: электронный.
5. Ситуационный центр: Полная аналитика в реальном времени // Молодежь составляет 16,5% от всего населения России. URL: <https://news.myseldon.com/ru/news/index/220399454> (дата обращения 17.02.2022). — Текст: электронный.
6. Структура и органы управления образовательной организацией: Сайт / ГБПОУ МО «Автомобильно-дорожный колледж». — URL: http://mogadk11.narod.ru/index/struktura_upravlenija/0-50 (дата обращения: 13.02.2022) — Текст: электронный.
7. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 22.11.2021) / Российская Федерация. Законы. — Доступ из СПС КонсультантПлюс. ВерсияПроф. (дата обращения: 16.02.2022) — Текст: электронный.