

4. Супрематизм, или как Малевич изобрел беспредметное искусство [Электронный ресурс]. – 2019. – Режим доступа: <https://zen.yandex.ru/media/athwart/suprematizm-ili-kak-malevich-izobrel-bespredmetnoe-iskusstvo-5cf017c40b209822e4d84c33>. – Дата доступа: 10.03.2020.

5. Супрематизм. Казимир Малевич // Энциклопедия [Электронный ресурс]. – 2019. – Режим доступа: <https://artchive.ru/encyclopedia/2322~Suprematism>. – Дата доступа: 10.03.2020.

Тукина А., Шульженко К., БГУКИ, студенты 205 группы
очной формы обучения
Научный руководитель – Пищик Т. В.,
кандидат экономических наук, доцент

РИСКИ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ ПРИ УСТРОЙСТВЕ НА РАБОТУ

Актуальность выбранной темы обусловлена важностью для выпускников и будущих специалистов с точки зрения предстоящих двух лет отработки и пяти лет по целевому заявлению, которые далеко не всегда благоприятно складываются для начинающих специалистов.

Прежде чем рассмотреть проблемы, связанные с адаптацией молодых специалистов к реальному рынку труда, следует уточнить, кто относится к категории «молодой специалист». Молодой специалист – выпускник учреждения образования, получивший профессионально-техническое, средне-специальное или высшее образование с подтверждающими и соответствующими документами, направленный по распределению на работу в организацию. Молодые специалисты, выходящие на рынок труда после окончания заведения, неизбежно сталкиваются с определенными рисками в процессе трудоустройства. Рассмотрим, какие риски существуют у выпускника учреждения образования при устройстве на работу. Риск – это

возможность возникновения неблагоприятной ситуации или неудачного исхода производственно-хозяйственной или какой-либо другой деятельности. С одной стороны, каждый человек на протяжении своей жизни рискует абсолютно всем и во всём. С другой стороны, не лучше ли избежать нежелательного исхода при распределении и трудоустройстве для неопытного молодого специалиста, который многое не понимает в трудовых, законодательных и юридических сферах. Поэтому рассмотрим, как можно классифицировать риски и формы реагирования на них.

Можно выделить три основных группы рисков для молодого специалиста:

1. социальные;
2. экономические;
3. узко-профессиональные.

Раскрывая сущность социальных рисков, можно отметить, что это риски, пронизывающие все общественные слои, группы, одни из которых выступают субъектами, а другие – объектами риска.

Содержание социальных рисков сводится к тому, что они определяются как:

- риски, в преодолении которых участвует все общество, а большая часть членов общества подвержена им;
- вероятности всеобщих потерь, затрагивающих элементы качества жизни людей и минимизируемых при условии реализации социальной ответственности всех членов общества.

Экономического риск — возможность возникновения финансовых потерь. При этом данный вид риска имеет следующие характеристики:

- наличие неопределенности, согласно которой риск может наступить либо нет;
- выбор альтернативного варианта, при котором у предприятия должно быть несколько схем поведения при возникновении неблагоприятной ситуации;

- оценка вероятности использования альтернативных вариантов, разработанных с учетом конкретных обстоятельств.

Можно перечислить множество узко-профессиональных проблем и рисков молодых специалистов в различных сферах, в том числе и в сфере культуры, таких как:

1. проблема занятости, является острой социальной проблемой;
2. возраст молодого специалиста, так как опыт работы почти всегда является необходимым фактором при трудоустройстве, что для выпускников вуза почти невыполнимое условие;
3. трудоустройство;
4. для студентов, обучающихся на платной основе дневной формы, поиски работы;
5. молодые специалисты не осведомлены о своих правах, социальном положении в обществе, законодательстве и трудовом положении;
6. незнание работодателя и предстоящей работы, может быть и недобросовестность нанимателя;
7. отношения в коллективе;
8. обеспечение жильём (у нанимателя на законодательном уровне отсутствуют обязательства по предоставлению молодым специалистам жилья, если иное не определено в коллективном договоре, соглашении);
9. достаточно низкий уровень заработной платы, практически во всех сферах экономики, и особенно в сфере культуры и искусства;
10. доплата к заработной плате предусмотрены не во всех сферах деятельности;
11. стимуляция к дальнейшей работе в данной организации после истечения срока отработки;
12. интеллектуальное развитие молодого специалиста;
13. продвижение по карьерной лестнице;
14. отсутствие инфраструктуры в маленьких населённых пунктах, в которые отправляют по распределению молодых специалистов;

15. эмоциональная и психологическая неподготовленность молодого специалиста к работе;

16. неопределённость места распределения;

17. также возникают проблемы в узко-профессиональной культурной сфере с общением и коммуникацией с людьми и детьми. Связано это с тем, что большинство обучающихся в вузах, направленных на культурную деятельность, в будущем являются преподавателями, педагогами. Это могут быть проблемы как индивидуальные, так и неподготовленность к работе с детьми.

С нашей точки зрения, формы реагирования на риски у молодых специалистов могут быть, как уклонение, так и недопущение, а в редких случаях принятие на себя с последующим их предотвращением.

К основным мерам по предотвращению и недопущению рисков для молодых специалистов можно отнести:

1) определение источников опасностей (опасные производственные объекты, виды производственной деятельности, продукция, услуги, профессии, оборудование, подрядные работы);

2) идентификацию опасностей;

3) количественную оценку рисков;

4) определение допустимости рисков;

5) разработку мер (мероприятий) по управлению рисками (составляет работодатель);

6) улучшение условий труда;

7) стремление молодого специалиста к развитию и трудовой деятельности;

8) поиск путей решения и достижение соглашения (если же, непосредственно, сам наниматель готов к компромиссу);

9) в случае недобросовестности работодателя (задержка заработной платы, отсутствие у работника трудовой книжки и страхового полиса из-за самого нанимателя, внеурочная работа без доплаты труда) написать

официальное письмо к работодателю, как уведомление о проблемах, либо обращение в другие инстанции в случае непринятия решения нанимателем;

10) стимулирование молодого специалиста к дальнейшей работе в организации, поощрение и продвижение по карьерной лестнице;

11) предоставление дополнительных удобств и условий, для повышения работоспособности;

12) обучение начинающего специалиста необходимой работе;

13) адекватная оценка личностных и профессиональных качеств молодого специалиста и отношения в коллективе.

Таким образом, у молодых специалистов может возникать множество рисковых ситуаций после окончания учебного заведения. Поэтому важно не напугать предстоящими трудностями, а предупредить о рисках, которые можно предотвратить, осведомившись о данной ситуации и взяв своё будущее под свою ответственность. Для этого необходимо быть бдительным, квалифицированным и добросовестным специалистом, пусть даже и начинающим.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ:

1. Рахубо, Т. Выплаты молодым специалистам после распределения [Электронный ресурс] / Т. Рахубо. – Режим доступа: https://www.gb.by/izdaniya/glavnyi-bukhgalter/vyplaty-molodym-spetsialistam-posle-rasp_0000000. – 2012. – Дата доступа: 15.03.2020.

2. Прилуцкий, А. Особенности трудоустройства выпускников и работы молодых специалистов в вопросах и ответах [Электронный ресурс] / А. Прилуцкий. – Режим доступа: <https://aqm.by/stati/hr/osobennosti-trudoustroystva-vypusknikov-i-raboty-molodykh-spetsialistov-v-voprosakh-i-otvetakh-/>. – 2018. – Дата доступа: 17.03.2020.