

*Бойко И.В.,
студент 2 курс, факультет «Экономики, управления и права»
Образовательное учреждение высшего образования
«Херсонский технический университет»
Россия, г. Геническ*

АДАПТАЦИЯ МОЛОДЕЖИ НА РЫНКЕ ТРУДА ХЕРСОНСКОЙ ОБЛАСТИ: ВЫЗОВЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ

***Аннотация:** в статье анализируется процесс адаптации молодежи на рынке труда Херсонской области, который приобретает особую значимость в условиях динамичных экономических и технологических изменений. Основное внимание уделено проблемам, с которыми сталкиваются молодые специалисты при выходе на рынок труда, включая недостаток опыта, завышенные требования работодателей, а также трудности с самоопределением и карьерным ростом.*

В заключении подчеркивается важность комплексного подхода к поддержке молодежи, включая сотрудничество между образовательными учреждениями, работодателями и государственными органами. Это необходимо для создания благоприятной среды, способствующей успешной адаптации и развитию молодых специалистов. Особое внимание уделяется значимости мягких навыков как одного из ключевых условий для успешного трудоустройства.

***Ключевые слова:** адаптация молодежи, рынок труда, молодые специалисты, вызовы, профессиональная подготовка, навыки soft skills.*

Boyko I.V.,
2nd year student, Faculty of Economics, Management, and Law
Educational Institution of Higher Education
"Kherson Technical University"
Russia, Genichesk

YOUTH ADAPTATION IN THE KHERSON REGION LABOR MARKET: CHALLENGES AND PROSPECTS

***Annotation:** The article analyzes the process of youth adaptation in the Kherson region's labor market, which is particularly important in the context of dynamic economic and technological changes. The focus is on the challenges faced by young professionals when entering the labor market, including a lack of experience, high employer requirements, and difficulties in self-determination and career growth.*

The article emphasizes the importance of a comprehensive approach to supporting young professionals, including collaboration between educational institutions, employers, and government agencies. This is necessary to create a favorable environment that promotes successful adaptation and development of young professionals. Special attention is paid to the importance of soft skills as one of the key conditions for successful employment.

***Key words:** youth adaptation, labor market, young professionals, challenges, professional training, soft skills.*

В условиях быстро меняющейся экономической среды, технологических инноваций и глобализации рынок труда претерпевает значительные изменения. Молодежь, вступающая в профессиональную жизнь, сталкивается с новыми вызовами, такими как автоматизация, цифровизация и требования к гибкости. Исследование адаптации молодежи на рынке труда становится необходимым для понимания этих процессов. В большинстве стран мира

уровень безработицы среди молодых людей остается значительно выше, чем в других возрастных группах. Это создаёт необходимость в разработке эффективных стратегий и программ, которые помогут молодым специалистам успешно адаптироваться и интегрироваться в рынок труда. К тому же, существуют очевидные расхождения между теоретическими знаниями, полученными в образовательных учреждениях, и практическими навыками, востребованными на рынке труда. Изучение проблем адаптации молодежи позволит выявить эти разрывы и предложить пути их устранения. Важно учитывать, что успешная адаптация молодежи на рынке труда не только способствует их личному и профессиональному развитию, но и положительно сказывается на экономике в целом. Высокий уровень занятости молодежи способствует снижению социальной напряженности и повышению качества жизни. А понимание вызовов и возможностей, с которыми сталкивается молодежь, позволяет образовательным учреждениям адаптировать свои программы, а работодателям разрабатывать более эффективные стратегии найма и обучения новых сотрудников.

Адаптация это взаимное приспособление работника и организации, основывающееся на постепенной вработываемости сотрудника в новых профессиональных, социальных и организационно-экономических условиях трудовой деятельности [1].

Адаптацию современной молодежи на рынке труда можно определить как процесс вхождения в новую трудовую ситуацию, в которой личность и рабочая среда взаимно влияют друг на друга [2]. В общем, процесс адаптации можно разделить на две ключевые компоненты: профессиональную и социально-психологическую адаптацию. Профессиональная адаптация включает в себя овладение необходимыми навыками и умениями, формирование качеств, важных для успешного выполнения профессиональных задач, а также развитие устойчивого позитивного отношения к своей деятельности. Со своей стороны, социально-психологическая адаптация охватывает активное взаимодействие и обмен

информацией с новой социальной средой, что также играет критическую роль в успешной интеграции индивида.

Таким образом, вопрос адаптации является одной из самых сложных задач, стоящих перед современным обществом. Это связано с постоянно нарастающей динамикой социального прогресса и дебатами среди ученых, стремящихся понять и осмыслить эти изменения. Некоторые утверждают, что «положение молодежи пессимистично, поскольку тенденции в общественной жизни отвращают ее от тех профессий и областей деятельности, на которые она традиционно ориентировалась, а особенностью молодежного сознания является надежда на то, что рынок автоматически решит все проблемы» [3, с. 72]. Другие же, наоборот, аргументируют тем, что «молодым людям легче ориентироваться в социальных изменениях, поскольку им не приходится ломать систему ценностей, перестраивать стандарты поведения». [4, с. 17-26]

Молодые специалисты сталкиваются с множеством трудностей при входе в новую профессию. Адаптация молодежи на рынке труда в Херсонской области -крайне специфический процесс, осложненный переходным периодом, интеграцией в правовое поле РФ и близостью к зоне боевых действий. На основе актуальных данных можно выделить следующие ключевые группы проблем:

1.Институциональные и правовые барьеры: смена законодательной базы: зачастую молодые специалисты не до конца ориентируются в трудовом кодексе РФ, системе налогообложения и мерах социальной поддержки (социальные контракты, выплаты, материнский капитал). Следующий момент-проблемы с документами (задержки или сложности с переоформлением дипломов, трудовых книжек и подтверждением стажа (особенно если документы остались на подконтрольной Украине территории или были утрачены).

2.Структурные изменения экономики. Херсонская область была ориентирована на сельское хозяйство и туризм. Из-за боевых действий и

проблем с логистикой (включая разрушение Каховской ГЭС) многие предприятия АПК приостановили работу, а туристический кластер практически законсервирован. К тому же наблюдается острый дефицит узких специалистов. При высоком спросе на врачей, учителей и инженеров, молодежь часто не имеет соответствующей квалификации или боится брать на себя ответственность в условиях нестабильности.

3. Социально-психологические факторы. Значительная часть активной молодежи покинула регион (эвакуировалась вглубь России или выехала за рубеж), при этом ставшиеся часто испытывают чувство неопределенности («синдром отложенной жизни»). А постоянный стресс, угрозы обстрелов и общая нестабильность снижают мотивацию к долгосрочному карьерному планированию. В данном случае, традиционные механизмы трудоустройства («через знакомых») часто не работают из-за смены элит и массовой миграции населения.

4. Образовательный разрыв. В первую очередь это переход на новые стандарты. Система среднего и высшего профессионального образования находится в процессе трансформации под российские стандарты. Студенты выпускных курсов сталкиваются с необходимостью экстерном осваивать новые программы. И еще один немаловажный фактор-нехватка практики.

5. Инфраструктурные ограничения также играют немаловажную роль. Проблемы со связью и интернетом в ряде районов затрудняют поиск работы через онлайн-сервисы, дистанционное обучение и работу на удаленке. А затрудненное перемещение между населенными пунктами ограничивает возможность работы вне места непосредственного проживания.

Именно поэтому правильно организованный процесс адаптации для молодых сотрудников способен значительно облегчить их путь и помочь избежать множества трудностей на начальном этапе карьеры.

Однако, несмотря на определенные трудности и вызовы, молодые специалисты, вступающие в профессиональную жизнь, имеют множество возможностей для развития и карьерного роста. Рассмотрим, к примеру,

стажировки, которые предоставляют молодым специалистам шанс получить практический опыт в реальных условиях работы. Программы могут быть как оплачиваемыми, так и бесплатными, и могут охватывать различные сферы деятельности. Стажировки помогают научиться применять теоретические знания на практике. Молодые специалисты могут увидеть, как работают теории и концепции, изученные в учебных заведениях, в реальных ситуациях. К тому же, стажировки способствуют созданию связей с коллегами и руководителями, что может быть полезным для будущего трудоустройства. А опыт, полученный во время прохождения стажировки часто делает резюме более привлекательным для работодателей.

Опираясь на концепцию наставничества С.Я. Батышева, основанную на неформальном контактном взаимодействии наставника с наставляемым, авторский коллектив под руководством М.И. Махмутова (Н.М. Таланчук, А.А. Вайсбург, П.Н. Осипов, Л.И. Зорина, А.В. Пивоваров) сформировал педагогическую основу системы наставничества, рассматривая ее неотъемлемой частью единой системы воспитания и обучения молодого поколения, обладающей своими характерными особенностями. При этом, система наставничества, во всем многообразии реализуемых моделей, является сбалансированной и взаимно развивающей для субъектов, входящих в нее: с одной стороны, наставник, оказывая наставляемому поддержку в раскрытии его сильных качеств, создавая благоприятные условия для их дальнейшего развития и передавая накопленный опыт, знания и общечеловеческие ценности, обогащается сам, с другой стороны, наставляемый, ощущая опору и заинтересованное индивидуальное участие со стороны наставника, безусловно, реализует свой заложенный потенциал. [5]

Все более важными в современном мире труда становятся мягкие навыки (soft skills), интерес к которым постоянно растет. В настоящее время владение мягкими навыками выступает важным условием трудоустройства, при приеме на работу учитывают не только уровень развития профессиональных навыков, но и владение мягкими навыками. В разных

странах нарастает поток инвестиций в сферу исследования мягких навыков и обучения им. В Европе в 2012 г. была запущена программа с целью обучения и популяризации этого нового набора навыков. Необходимость обучения soft skills обернулась трудной задачей для мирового сообщества преподавателей. Из-за того, что мягкие навыки плохо определены, измерять и формировать их сложнее, чем классические навыки.[6]

Группой отечественных ученых была разработана трехкомпонентная модель, согласно которой мягкие навыки включают в себя мотивацию, определенный контекст, технологии и алгоритмы действий, что вполне применимо и в случае адаптации на рынке труда молодежи в новых регионах. Авторы отмечают, что невозможно формирование универсальных мягких навыков, которые были бы всегда стабильны и фиксированы, поскольку главная задача мягких навыков - проявлять гибкость, адаптировать специалиста к работе в меняющихся условиях. Что касается алгоритмов действий, то, по мнению авторов, они являются важным, но не единственным условием для формирования мягких навыков. [7, с. 14-15]

Исходя из анализа подходов к пониманию мягких навыков, в трудах российских ученых прослеживается общее: важность «надпрофессиональных» навыков. Овладение данными навыками способствует продуктивности и результативности в обучении и профессиональной среде. Стоит отметить, что мягкие навыки рассматриваются в качестве дополнения к профессиональным. Повышенное внимание к теме обусловлено запросом работодателей крупных компаний, которые получают полностью подготовленных специалистов, приспособленных, за счет сформированных мягких навыков, к работе в современных реалиях.

К наиболее эффективным методам развития мягких навыков относятся методики раннего развития; использование разных типов учебных заданий, связанных с поиском и анализом информации; наличие социально-гуманитарных дисциплин, таких как философия, социология и т. п.;

моделирование необходимых навыков педагогом у обучающихся в процессе групповой работы; наличие специальных дисциплин (таких как «командообразование», «управление временем» и др.); использование цифровых образовательных платформ, в которых много заданий для развития критического мышления (задания, связанные с оценкой и анализом), управления собой (задания, связанные с формулированием последовательности действий), навыков командной работы (задания для выполнения в группе) и др. Разрабатываются проекты уроков и методы оценки мягких навыков у обучающихся. Несмотря на это, не существует общей программы развития мягких навыков на уровне образовательных программ для разных ступеней образования.

Для развития мягких навыков у обучающихся важен также и уровень развития мягких навыков у педагога, так как, с одной стороны, педагог выступает как пример для обучающихся, а с другой - использует их для организации более эффективной работы обучающихся.

Понятие «мягкие навыки» в настоящее время активно разрабатывается, отсутствует единый подход к пониманию и оценке мягких навыков, что приводит к возникновению определенных трудностей, с которыми могут сталкиваться исследователи. В первую очередь, это сложность конкретизации данного понятия, трудности при его оценке, а также при сопоставлении данных разных исследований, по причине того, что набор качеств, отнесенных к мягким навыкам, часто различается. [7]

К тому же, использование цифровых технологий для повышения квалификации, открывает множество возможностей для молодых специалистов. К примеру, онлайн-курсы и вебинары. Такие платформы, как Coursera, Udemu и LinkedIn Learning, предлагают широкий выбор курсов по различным темам, позволяя молодым специалистам учиться в удобное для них время. Виртуальные тренинги открывают возможность участия в интерактивных тренингах и семинарах, которые помогают развивать навыки без необходимости физического присутствия. Сетевые сообщества и форумы

также могут способствовать повышению квалификации, участие в которых позволяет обмениваться опытом, находить единомышленников и получать советы от профессионалов в своей области. А использование специализированных инструментов позволяет молодым специалистам освоить современные программные решения и приложения, которые повышают их конкурентоспособность на рынке труда.

Адаптация молодежи на рынке труда в новых регионах представляет собой сложный и многогранный процесс, в котором молодые специалисты сталкиваются с множеством вызовов и одновременно открывающимися возможностями. В условиях стремительных изменений в экономике, технологий и социокультурной среды, успешная интеграция молодых людей в профессиональную среду требует от них не только теоретических знаний, но и высоких мягких навыков, гибкости и готовности к постоянному обучению. Такие вызовы, как высокая конкуренция, недостаток опыта, неопределенность карьерных перспектив и быстрые темпы изменений в требованиях работодателей, подчеркивают необходимость создания эффективных механизмов поддержки молодежи. Важную роль в этом процессе играют программы стажировок, наставничество, а также развитие цифровых навыков, что позволяет молодым специалистам не только адаптироваться, но и успешно развиваться в выбранной сфере.

Вместе с тем, возможности, открывающиеся перед молодежью в современном мире труда, являются значительным стимулом к профессиональному росту. Использование инновационных технологий, доступ к онлайн-образованию и возможность создания личных профессиональных сетей открывают новые горизонты для карьерного развития.

Для эффективной адаптации молодежи на рынке труда требуется всестороннее сотрудничество между образовательными учреждениями, бизнес-структурами и государственными органами. Успех в этом направлении во многом зависит от готовности всех заинтересованных сторон к совместной

работе и реализации инициатив, направленных на поддержку и развитие молодых специалистов. Крайне важно создать такие условия, которые способствуют не только профессиональному, но и личностному развитию молодежи. Это, в свою очередь, будет способствовать устойчивому прогрессу как экономики, так и общества в целом.

Библиографический список:

- 1.Архипова, Н.И. Управление персоналом организации. Краткий курс для бакалавров. Учебное пособие/Н.И. Архипова, О.Л. Седова.Издательство «Проспект», 2017. -224 с.
- 2.Посохова, С.Т. Психология адаптирующей личности: монография. /С.Т. Посохова// СПб, 2001. -349 с.
- 3.Шубкин, В.Н. Молодежь России: aspirations и реальность (методологические проблемы исследования) /В.Н. Шубкин// Социс. 1994. №7. С.71-76.
- 4.Корель, Л.В. Социальная адаптация населения к рынку /Л.В. Корель, М.А. Шабанова, О.В. Шарапина, Ю.Б. Чистякова// Социс. 1993. №11.-с.12
- 5.Югфельд, Е.А. Анализ функционирования системы наставничества в образовательных организациях региона / Е.А. Югфельд, Е.Г. Ипатова// Мир науки. Педагогика и психология. — 2022. — № 1, с.-23
- 6.Мягкие навыки: концепции, проблемы, исследования // Современная зарубежная психология — 2025. Том 14. № 1
- 7.Жадько, Н.В. Формирование «мягких» навыков в профессиональном обучении. Профессиональное образование/ Н.В. Жадько, М.М. Безруких. Столица. 2011. № 8, с.-15.