

## ВИМОГИ РОБОТОДАВЦІВ ДО МОЛОДИХ СПЕЦІАЛІСТІВ

*Блага В.В., к.е.н., доц., Вельможна Ю.Л., студент  
Харківський національний автомобільно – дорожній університет*

Проведені дослідження дозволяють зробити висновок про невдоволеність роботодавців молодими спеціалістами. Закінчуючи ВНЗ, вони мають у кращому випадку теоретичні знання. А робота перед ними ставить нові вимоги, перш за все їм потрібні навички командної праці, здатність швидко обробляти та знаходити потрібну інформацію, вміння грамотною мовою висловлювати свої думки.

Може це є незрозумілим, але молоді спеціалісти мають дуже великі проблеми з простим людським спілкуванням, яке необхідне для налагоджування контактів в діловому середовищі. Коли необхідно зв'язатися з клієнтами, подзвонити діловим партнерам, це все дається їм нелегко. Також завдання написати рекламний проспект, наприклад, про послуги, які надає фірма, простою, зрозумілою мовою видається непростюю задачею. У сучасному бізнес-середовищі приходиться робити презентації, вміти вміло подати себе, приймати активну участь у бізнес-заходах. І тут починаються проблеми через брак цих навиків у молодих спеціалістів та прогалин у навчанні. В сучасному інформаційному середовищі не комп'ютери вирішують с ким співпрацювати, а реальні люди, з якими потрібно знаходити спільну мову. Так, в кращому випадку теоретичні знання у молодих спеціалістів є, а практичних вмінь, потрібних у сучасному бізнес-середовищі, немає.

Як відзначають експерти, така ситуація спостерігається майже во всіх професійних сферах, просто написати чи сказати про складне видається задачею, яку не під силу розв'язати. Тому виникає ситуація, коли цільова аудиторія їх не розуміє, а тому і не купує товар, що дуже засмучує виступаючого.

Які ж висновки ми можемо зробити з цього. Необхідно розвивати перш за все практичні навички, активно залучати студентів до виступів на конференціях, конкурсах наукових робіт, участі у круглих столах, брейн-рингах, пісенних конкурсах, конкурсах краси, проводити тренінги нетворкінгу і самопрезентації. Колишнім студентам не вистачає практичного досвіду, при цьому необґрунтованих амбіцій через наявність диплома та небажання працювати хоч відбавляй.

У різних спеціальностях потрібні різні навички, яким не вчать у ВНЗ. Роботодавцям доводиться ці навички напрацьовувати, а молодим спеціалістам необхідно мати щось більше, ніж диплом, навіть якщо він червоного кольору, наприклад, бажання швидко вчитися та бути достатньо скромним, щоб виконувати вказівки керівництва, усвідомити некомпетентність та прийняти ці правила гри. Завищені сподівання через брак практичного досвіду, теоретичні знання, які ніколи не застосовують на практиці внаслідок відсутності праці під час навчання, призводять до неадекватного ставлення до роботи та життя в цілому. Ця неадекватність проходить після невдалих пошуків роботи чи залишається деякий час, моменту розуміння, що для досягнення певних результатів потрібно бути активним, працьовитим, комунікабельним, вміти швидко знайти, обробити, проаналізувати цілу купу інформації і ніхто не підкаже, що і як робити, як викладач, тільки спросять за кінцевий результат.

Проблема в тому, що в навчальному закладі дають теоретичні знання, а як їх застосовувати на практиці, не вчать. Тому потрібно під час

навчання на практичних заняттях проводити командні змагання, вирішувати реальні завдання із практики, вчити відповідати за командний результат, розвивати навички комунікації між підгрупами, виявляти лідерські навички серед студентів. Обов'язковим є вміння зробити презентацію, представити її аудиторії і відстояти свою думку у дискусії. Важливим аспектом у цій роботі є виробнича переддипломна практика студентів, що допомагає здобути такий необхідним їм практичний досвід і завдання керівників практики проконтролювати цей процес та об'єктивно оцінити результати цієї роботи. Якщо молодий спеціаліст буде мати теоретичні знання, практичний досвід, бажання швидко вчитися, працювати у команді, вміти виступати, робити презентації, спілкуватися, відстоювати свою думку, бути грамотним спеціалістом та корисним своїй компанії, то ми, викладачі ВНЗ, не дарма отримували свою зарплатню.

**УДК 331**

## **ДОСЛІДЖЕННЯ ОСОБИСТІСНИХ ОБМЕЖЕНЬ СТУДЕНТІВ ТА ШЛЯХИ ЇХ ПОДОЛАННЯ**

*Маліков В.В. , д.держ.упр.,професор,  
Левчук В.С., слухач магістратури  
Харківський національний автомобільно-дорожній університет*

Підготовка якісних фахівців з економіки та підприємництва нової формації має на увазі не тільки вироблення професійних навичок, а й всебічний розвиток особистості студента. Розвитку цих здібностей перешкоджають особистісні обмеження студентів. Це поняття зазвичай розуміють як фактор, що стримує потенціал і погіршує результати роботи, він може відноситися до будь-яких систем - до окремої людини, організації або колективу [1]. Таким чином, обґрунтування значущості зняття