

МОЛОДЫЕ СПЕЦИАЛИСТЫ НА РЫНКЕ ТРУДА: КОНКУРЕНТНЫЕ ПРЕИМУЩЕСТВА, АДАПТАЦИЯ, ТРЕБОВАНИЯ РАБОТОДАТЕЛЕЙ

© 2012 М.В. Симонова*

Ключевые слова: рынок труда, профессиональное образование, работодатели, выпускники, адаптация, качество рабочей силы, кадровая потребность, профессиональные стандарты.

Рассматриваются взаимные ожидания выпускников системы профессионального образования и работодателей, дается анализ тенденций развития рынка труда, перспективных направлений в экономике. На примере исследования кадровых потребностей в строительной отрасли оцениваются направления развития системы профессиональной подготовки.

Конкурентоспособность предприятий и каждого человека в отдельности во многом определяется человеческим капиталом, в котором образование, полезность и ценность полученных знаний имеют решающее значение. Рынок труда в современном обществе находится в ситуации постоянного изменения. В результате научно-технического прогресса на производстве применяются все более совершенные технологии, материалы, конструкции, которые изменяют структуру и качество рабочих мест. Повышаются требования к качеству рабочей силы, одновременно сокращается количество персонала, необходимого для выпуска аналогичного объема продукции, выпущенного на устаревшем оборудовании. Этот процесс обусловлен автоматизацией и механизацией производства, сокращением ручного труда. В результате появляются новые профессии, возрастает потребность в обслуживающем персонале, системных специалистах. В последние годы динамика рынка труда увеличивается, что диктует новые запросы к системе профессионального образования¹.

Рынок образовательных услуг традиционно менее динамичен, по сравнению с рынком труда. Это связано как с длительностью обучения дипломированного специалиста в учебном заведении, так и с необходимостью наличия опыта работы для становления квалифицированного работника. Реформирование высшего образования идет в направлении идентификации с западным образованием в соответствии с Болонским соглашением

уже более 10 лет, в 2011 г. произошел повсеместный переход на уровневую систему образования. Теперь высшее образование по квалификации “бакалавр” занимает не менее 4 лет и при появлении спроса на определенные специальности или профессии на рынок труда подготовленные специалисты выйдут только по прошествии некоторого времени. Оно необходимо для подготовки образовательных стандартов и приведения в соответствие кадрового потенциала вуза новым направлениям, для аккредитации этих направлений в вузе, обучения студентов и адаптации их на производстве. Это достаточно длительный процесс, который не может удовлетворить бизнес-сообщество. Возможные решения в сложившейся ситуации можно предложить в нескольких направлениях:

- ♦ опережающая подготовка бакалавров и специалистов через организацию постоянного взаимодействия работодателей и профессионального образования;

- ♦ профессиональная переподготовка по родственным специальностям и профессиям для обеспечения краткосрочных потребностей производства в необходимых специалистах новых направлений;

- ♦ системная подготовка на всех уровнях образования в соответствии с образовательными стандартами для обеспечения долгосрочных потребностей и постоянного притока специалистов;

- ♦ разработка профессиональных стандартов и на их основе образовательных стандартов.

* Симонова Марина Викторовна, доктор экономических наук, доцент Самарского государственного экономического университета. E-mail: vestnik@sseu.ru.

Немаловажный вопрос, интересующий работодателей при трудоустройстве выпускников учебных заведений, состоит не только в соответствии полученных знаний требованиям производства, но и в наличии определенных личностных и деловых качеств претендентов, необходимых для эффективной работы и успешной карьеры². Далеко не всегда ожидания и той и другой стороны при трудоустройстве оказываются оправданными. Причина зачастую кроется в отсутствии взаимопонимания между профессиональным образованием и работодателями, когда система образования не нацелена на формирование нужных производству качественных характеристик рабочей силы³. Одним из возможных методов по определению взаимных ожиданий выпускников и работодателей является метод анкетирования. В качестве примера можно привести результаты исследования в строительной отрасли, которое было проведено для определения кадровых потребностей работодателей, ожиданий выпускников строительных вузов и мнения о трудоустройстве молодых специалистов, работающих после окончания вуза 1-3 года.

Строительство является одной из массовых отраслей народного хозяйства, которая распространена по всей территории Российской Федерации с разной степенью концентрации, и потребность в квалифицированных

специалистах в последующие годы будет только возрастать в силу поставленных Правительством РФ задач по увеличению жилищного строительства к 2015 г. почти в 2 раза. Московский государственный строительный университет (МГСУ) является ведущим вузом страны по количеству и качеству подготовки специалистов для отрасли, который объединил строительные вузы по всей территории РФ в стратегическое партнерство, что позволило решать системные задачи по обеспечению предприятий строительного комплекса необходимыми кадрами. В октябре-ноябре 2011 г. по инициативе МГСУ и силами стратегического партнерства было проведено анкетирование трех фокусных групп респондентов по всем регионам РФ, в том числе и в Самарской области Самарским государственным архитектурно-строительным университетом (СГАСУ). В опросе приняли участие 214 студентов выпускных курсов, обучающихся по 9 специальностям, 30 молодых специалистов, окончивших вуз в 2008-2010 гг., и 30 работодателей, осуществляющих деятельность в области строительства и проектирования.

Структура сфер деятельности организаций, в которых работают молодые специалисты, представлена на рисунке. Большинство респондентов работают в строительномонтажных, проектных организациях, на производстве строительных материалов и изделий, т.е. не-

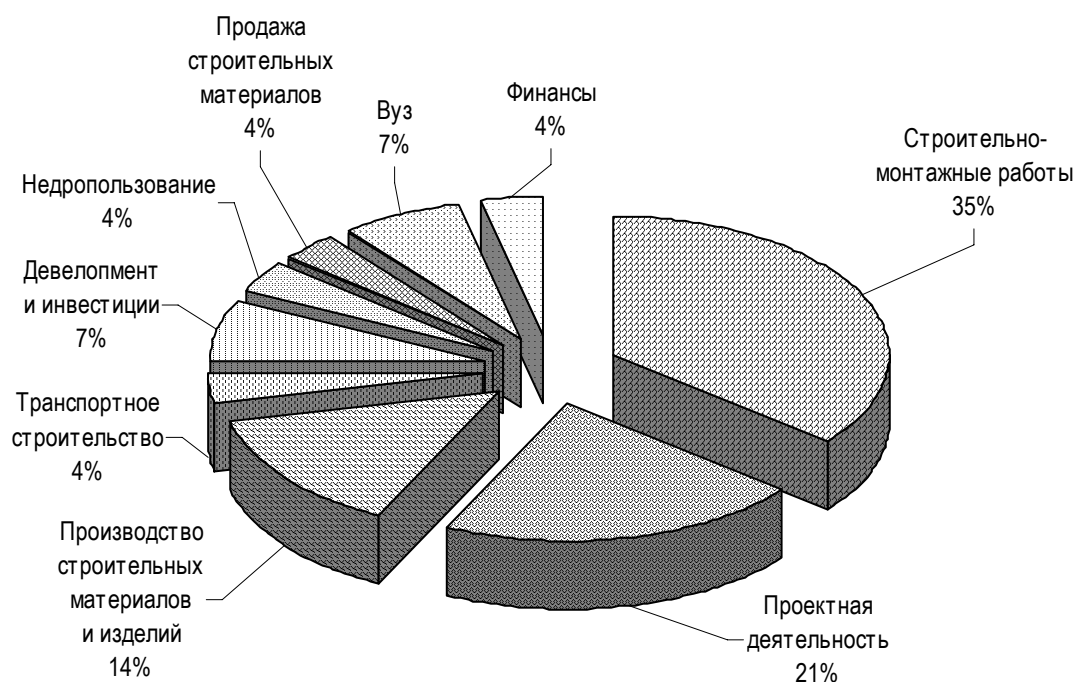


Рис. Распределение респондентов - молодых специалистов по сферам деятельности

посредственно на производстве. Преимущественно это организации частной формы собственности, также присутствуют организации с государственной и муниципальной формой собственности. В основном это малые предприятия, но также присутствуют средние, крупные и особо крупные предприятия с численностью персонала более 1000 чел.

Больше половины из опрошенных молодых специалистов не работают по полученной в вузе специальности, но все же в большинстве случаев работодатель ведет свою деятельность в строительной сфере, и знания, полученные при обучении, могут быть востребованными в процессе трудовой деятельности. Студенты выпускных курсов примерно так же оценивают свои ожидания трудоустройства по полученной специальности как вполне реальные, хотя и с трудностями. На вопрос для работодателей, собираются ли они в ближайшие 2 года принимать на работу молодых специалистов, половина респондентов ответила положительно. Таким образом, мнения выпускников о возможности трудоустройства по специальности или близкой к полученной специальности имеют свои основания, однако это достаточно сложный процесс, в котором выпускники не чувствуют уверенности. Более половины опрошенных студентов ответили, что не имеют достаточной информации о ситуации на рынке труда. Служба содействия трудоустройству, созданная в вузе, ведет достаточно пассивную деятельность, которая выражается в форме информирования студентов только о тех вакансиях, сведения о которых поступили от работодателей. Службой не ведется мониторинг рынка труда по другим предприятиям, не ведется учет количества обратившихся студентов по имеющимся вакансиям, не отслеживается момент закрытия вакансии, кто именно трудоустроился. Такая позиция приводит к тому, что информация службы содействия трудоустройству не отражает реального положения на рынке труда и студенты не имеют полной информации о существующих возможностях, методах поиска работы, моделях поведения при трудоустройстве. При этом 95 % опрошенных выпускников ответили, что им необходима помощь вуза в вопросах трудоустройства. Наиболее предпочтительными направлениями такой помощи студенты ви-

дят в создании условий для совмещения обучения на старших курсах с обучением в вузе, а также в налаживании партнерских отношений с предприятиями, в организации студенческих строительных отрядов, курсов по технологиям трудоустройства. Абсолютное большинство респондентов хотели бы более активной помощи со стороны вуза при трудоустройстве. Работодатели также не связывают надежды на подбор нужных специалистов с вузовской службой содействия занятости. Только 12 % из опрошенных работодателей используют этот канал для закрытия вакансий, предпочтение отдается сайтам по трудоустройству. В то же время возможности службы в настоящем состоянии весьма ограничены существующими законодательными рамками и для полноценной помощи необходимо расширить направления деятельности. Так, может стать полезным специализированное кадровое агентство по трудоустройству молодежи в организациях, связанных со строительством. Среди направлений деятельности такого агентства следует назвать:

- ♦ активный мониторинг ситуации на рынке труда: поиск вакансий, оценка востребованности специальностей и профессий, трудоустройство выпускников вуза и др.;
- ♦ подбор кандидатов для трудоустройства на вакансии как из числа студентов, так и специалистов со стажем;
- ♦ проведение семинаров, курсов и тренингов по методам трудоустройства, подготовки к собеседованию, написания резюме;
- ♦ оценка деловых, профессиональных и личностных качеств кандидатов на трудоустройство;
- ♦ подбор кандидатов для прохождения практики на предприятиях;
- ♦ продвижение вузовского сайта работы.

Впоследствии агентство могло бы создать эксклюзивный банк данных специалистов строительной отрасли и вести полноценную кадровую работу не только с молодыми специалистами, но и по всему спектру квалификаций.

Представления выпускников о будущей работе связаны в основном с офисной работой и в меньшей степени ориентированы на работу непосредственно на строительных объектах. Такие настроения соответствуют

тенденциям научно-технического прогресса, когда ручной непроизводительный труд постепенно вытесняется автоматизированным и механизированным трудом, для осуществления которого необходим соответствующий уровень подготовки. Однако в настоящее время пока еще работа на производстве и на строительной площадке в большинстве случаев далека от желаемого. Выпускники стремятся найти более комфортные и выгодные условия для работы, чем на стройплощадке, несмотря на возможный более быстрый служебный рост и приобретенный опыт, который впоследствии может стать конкурентным преимуществом при трудоустройстве на более высокие должности⁴.

Также изучался вопрос об адаптации молодых специалистов с целью выявления периода реальной адаптации и проблем, возникающих в данном процессе. Анализ результатов опроса показывает, что молодые специалисты несколько переоценивают свои возможности. Большинство молодых специалистов (80%), по их мнению, адаптируются к коллективу в первые три месяца, и почти все (96,67%) в первые полгода. При этом лишь 53,57% работодателей считают, что средняя продолжительность адаптации молодых специалистов к коллективу занимает три месяца, а у большинства (82,14%) - полгода. Причиной этому могут служить разные критерии оценки успешности адаптации к коллективу у руководства и работников. Абсолютное большинство респондентов считают, что полностью включились в трудовой процесс в течение полугодия 93,33% опрошенных молодых специалистов. Никто из них не адаптировался к работе более одного года. При этом 65,52% опрошенных работодателей также считают, что в среднем за полгода молодые специалисты полностью включаются в трудовой процесс.

Однако оставшиеся 34,48% респондентов находят, что указанный процесс длится до года и более. Причиной подобного расхождения в оценке адаптации может быть недовольство работодателей изначальной практической подготовкой молодых специалистов. При этом ответственность за низкий уровень подготовки и неспособность к адаптации на производстве практически полностью переносится на систему образования, однако в большинстве случаев именно работодателям необходимо изменить принципы работы с персоналом⁵. Отсутствие на предприятии системы управления персоналом влечет за собой пренебрежение основными принципами адаптации, которая включает в себя управление процессом первичной и вторичной адаптации, местом прохождения практики студентов. Также необходимо изменить систему взаимодействия с образовательными учреждениями и перейти от потребительской практики к практике взаимодействия и взаимной ответственности.

¹ Прогнозирование потребности региона в кадрах с профессиональным образованием: теория, методология и практика: монография / Т.Г. Озерникова [и др.]. Иркутск, 2008. С. 107.

² Гурков И.Б., Зеленова О.И., Мутовин А.А. Социально-кадровая политика российских предприятий // Мир России. 2007. □ 4. С. 3-17.

³ Симонова М.В. Перспективные изменения структуры занятости и рабочих мест // Достойные условия трудовой жизни как основа развития общества: материалы Междунар. науч.-практ. конф., 19-20 мая 2010 г. / под ред. А.А. Федченко, В.Н. Эйтингона. Воронеж, 2010. Ч. 2. С. 198-203.

⁴ Эфендиев А.Г., Балабанова Е.С., Галицкий Е.Б. Результаты и проблемы подготовки современного специалиста сквозь призму карьерного роста выпускников-менеджеров // Вопр. образования. 2009. □ 4. С. 150.

⁵ Козина И.М. Социально-трудовые отношения в малом и среднем бизнесе // Социол. исследования. 2007. □ 7. С. 35-44.

Поступила в редакцию 19.12.2011 г.