

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.

Увеличивающаяся динамика рынка диктует новые требования к системе профессионального образования. Для максимального соответствия качества выпускников запросам работодателей необходимы постоянный мониторинг взаимных ожиданий выпускников и работодателей, анализ тенденций развития рынка труда, перспективных направлений в экономике и в целом в народном хозяйстве. На примере исследования кадровых потребностей в строительной отрасли оцениваются направления развития системы профессиональной подготовки специалистов.

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 и одновременно сокращается количество персонала, необходимого для выпуска аналогичного объема продукции, изготовленного 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 требования 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 идентифика-

ции 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, приведения в соответствие кадрового потенциала вуза новым направлениям, для аккредитации этих направлений в вузе, для обучения студентов и адаптации их на производстве. Это достаточно длительный процесс, который не может удовлетворить бизнес-сообщество. Решения сложившейся ситуации возможны 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;

* Симонова Марина Викторовна, доктор экономических наук, зав. кафедрой экономики труда и управления персоналом Самарского государственного экономического университета. E-mail: vestnik@ssee.ru.

♦ разработка профессиональных стандартов и на их основе образовательных стандартов.

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, необходимых претендентам 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 определения 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 Россий-

ской 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, объединившим 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 трудятся в строительном-монтажных,

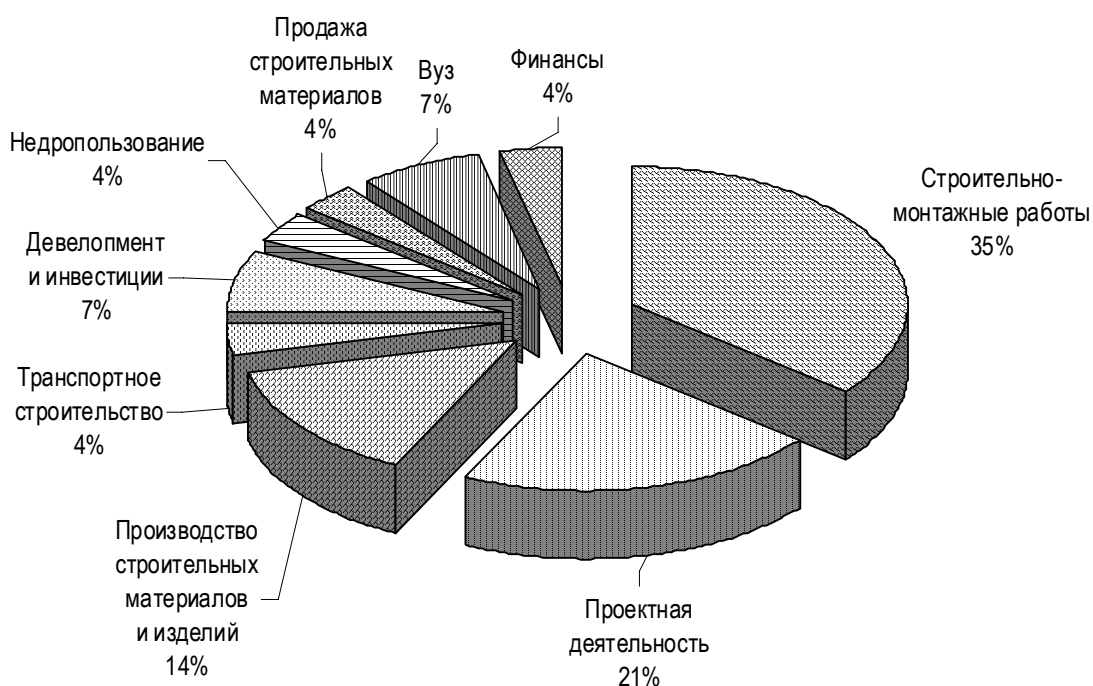


Рис. Распределение респондентов - молодых специалистов по сферам деятельности

проектных организациях, на производстве строительных материалов и изделий, т.е. непосредственно на производстве. Преимущественно это организации частной формы собственности, также присутствуют организации государственной и муниципальной форм собственности. В основном это малые предприятия, но также присутствуют средние, крупные и особо крупные предприятия с численностью персонала более 1000 чел.

Большее половины из опрошенных молодых специалистов не работают по полученной в вузе специальности, но все же 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 или весьма реальные. На вопрос для работодателей, собираются ли они в ближайшие 2 года принимать на работу молодых специалистов, половина респондентов ответили 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, и 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 осуществляется мониторинг рынка труда по другим предприятиям, не ведется учет количества обратившихся студентов по имеющимся вакансиям, не отслеживается момент закрытия вакансии и кто именно трудоустроился. 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 предпочтительные направления такой помощи студенты видят в создании условий

для совмещения обучения на старших курсах с работой, 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 ее состоянии весьма ограничены существующими законодательными рамками. Для полноценной помощи службе необходимо расширить направления ее деятельности в качестве специализированного кадрового агентства по трудоустройству молодежи в организациях, связанных со строительством. Среди возможных направлений деятельности агентства могут быть следующие:

- ♦ активный мониторинг ситуации на рынке труда: поиск вакансий, оценка востребованности специальностей и профессий, трудоустройство выпускников вуза и др.;

- ♦ подбор кандидатов для трудоустройства на вакансии из числа как 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 по трудоустройству.

Впоследствии данное агентство могло бы создать эксклюзивный банк 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 деятельностью и в меньшей степени ориентированы на работу непосредственно на строительных объектах. Такие настроения соответ-

ствуют 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 работа на производстве и на строительной площадке в большинстве случаев еще 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.

В исследовании также изучался вопрос об адаптации молодых специалистов с целью выявления ее реального срока 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 3 месяца, а большинство (82,14%) - полгода. Причиной этому могут служить разные критерии оценки успешности адаптации к коллективу у руководства и работников. Абсолютное большинство опрошенных молодых специалистов (93,33%) считают, что полностью включились в трудовой процесс в течение полугода. Никто из них не адаптировался к работе более 1 года. При этом 65,52% опрошенных работодателей также считают, что в среднем за полгода молодые специалисты полностью включаются в трудовой процесс. Но оставшиеся 34,48% рес-

пондентов находят, что этот 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 их подготовки и за 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 к местам прохождения практики студентов, также необходимо изменить систему взаимодействия с образовательными учреждениями и перейти от потребительской практики к практике сотрудничества 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., Мухомин 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. Ч. 2 / под ред. А.А. Федченко, В.Н. Эйтингона. Воронеж, 2010. 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 04.09.2012 г.