

Specific features of employment for young professionals with the majors in economics and management

Makar A.¹, Moroz N.² (Russian Federation)

Особенности трудоустройства молодых специалистов управленческих и экономических специальностей Макар А. И.¹, Мороз Н. А.² (Российская Федерация)

¹Макар Александра Игоревна / Makar Alexandra – студент;

²Мороз Наталия Александровна / Moroz Natalia – студент,
факультет управления и бизнес-технологий,

Институт «Торгово-экономический университет»,

Санкт-Петербургский политехнический университет Петра Великого, г. Санкт-Петербург

Аннотация: в статье рассмотрены различные варианты решения проблем трудоустройства молодежи на отечественном рынке труда в переходный период. Определены основные причины возникновения проблем, проведен анализ их региональных особенностей.

Abstract: in this article we are looking at different ways of solving the problem of employment for young people within our own market during this transitional period of time. We managed to elicit the main reasons for why this problem occurred, and we analyzed its features from different regions.

Ключевые слова: молодые специалисты, образование, опыт работы, рынок труда, трудоустройство.

Keywords: young professionals, education, work experience, labor market, employment.

В современных условиях все более актуальными становятся проблемы трудоустройства выпускников ВУЗов, наиболее полной реализации их профессионального и личностного потенциала. Молодые специалисты управленческих и экономических специальностей, выходящие на рынок труда после окончания учебных заведений, неизбежно сталкиваются с различными сложностями. Основное препятствие - несоответствие профессиональных областей, в которых желают трудоустроиться выпускники, и тех, куда готовы принять их работодатели. Выявленные противоречия между ожиданиями молодых специалистов и потребностями работодателей ведут к сложностям при трудоустройстве и вынужденной смене специальности.

По мнению работодателя, идеальный выпускник вуза, особенно получивший образование в области экономики или управления, в первую очередь должен обладать высокой образованностью и способностью легко обучаться. Он должен не только хорошо знать технические особенности своей профессии, но и быть общительным, уметь работать в стрессовой ситуации, выполнять поставленные задачи с учетом четко установленных временных рамок, управлять персоналом, представить продукт своего труда клиентам и широкой публике и т. д. То есть - должен быть универсальным специалистом. Такие «универсалы» среди выпускников - нередкое явление, однако продемонстрировать эти качества не всегда представляется возможным. Есть и другие выпускники, которые могли бы такие качества приобрести в процессе работы. Проблема для обеих групп выпускников общая - трудности с трудоустройством, из-за чего одни не могут проявить себя, другие - получить опыт. Таким образом, создается замкнутый круг: нужен опытный специалист, но нет возможности получить этот опыт.

В условиях рыночной экономики, когда происходят стремительные изменения не только в экономических отношениях, но и в социальных, рассчитывать на успех могут лишь те выпускники, кто способен быстро адаптироваться к изменяющимся условиям. Именно по этой причине трудовая деятельность студентов, не связанная с приобретением специальности, приобрела массовый характер. При этом значительные группы современных студентов порой безуспешно пытаются совместить процесс своей трудовой социализации с получением основной профессии в вузе. Отвечая на вопрос о целях стажировки [3], студенты чаще всего называют ценный опыт и знания (86 %), подзаработать планируют 38 % респондентов. Каждый третий опрошенный рассчитывает устроиться на постоянную работу в ту компанию, где будет проходить стажировка. Таким образом, эти результаты подтверждают наличие групп, состоящих из тех будущих выпускников, которые имеют реальную возможность на законных основаниях указать в своих резюме имеющийся опыт.

В своем отношении к сотрудникам, не имеющих опыта работы, в возможности их принятия на вакантную должность, компании условно делятся на две части. Для одних - это представляется как бесполезная трата времени, для других - возможность укрепить и даже повысить свои позиции на рынке, они готовы обучать и способствовать развитию вчерашнего выпускника, обладающего потенциалом. Результаты исследования рынка труда говорят о том, что около 70 % российских компаний готовы принять на работу вчерашнего выпускника [2]. Руководители таких компаний исходят из принципа, что ценность

вчераших студентов в их готовности к риску, в обладании высокой степенью гибкости, т. к. они не зашорены ненужным опытом, склонны к обучению и самообучению.

В случаях когда компании берут таких специалистов, работник должен быть готов к тому, что за свой труд он получит вознаграждение на уровень ниже среднерыночной зарплаты по аналогичной должности, занимаемой более опытным специалистом. Как отмечено в [2], работодатели готовы услышать от соискателя работы адекватные ожидания заработной платы и желание работать. Для справки: рыночный диапазон зарплат для молодых специалистов на конец 2014 г. составлял в среднем по России 15,7 тыс. руб.

Задаваясь вопросом о том, насколько высока конкуренция среди специалистов экономического и управленческого профилей, ответ можно найти в официальных источниках. Так, по данным [2], количество указанных специалистов превышает в 2 раза потребность в них.

Базируясь на гипотезе С. Кузнецца, можно говорить о кривой трудоустройства. Годы истории новой России могут характеризоваться как пройденный путь в направлении к вершине этой кривой в смысле потребности в специалистах по данному профилю. Судя по результатам востребованности, в настоящее время наблюдается снижение спроса, что сравнимо со второй половиной кривой С. Кузнецца, идущей на спад.

На основе всего выше изложенного можно прийти к выводу, что на данный момент существует серьезная проблема трудоустройства молодых специалистов, особенно в рассматриваемой сфере. Числовое выражение проблемы трудоустройства подтверждается и другими официальными источниками. Например, на конец 2014 год, по данным [1], безработица среди молодежи в возрасте до 27 лет в России достигла 24,5 % от общего числа безработных. В сравнении с другими возрастными группами, например, среднего возраста (30-49 лет), отмечается, что уровень безработицы среди молодежи выше в 3,7 раза, что может свидетельствовать о важности получения опыта работы. В более общем выражении отмечается, что в России самый низкий уровень безработицы зафиксирован в Центральном федеральном округе (3 %), самый высокий — в Северо-Кавказском федеральном округе (10,8 %) [1].

Из приведенной выше информации следует, что существенная часть выпускников, получивших профессиональное образование и относящихся к трудоспособному населению, не могут трудоустроиться в большей мере из-за системных факторов. Как показывают исследования, наличие «разрыв» между требованиями работодателя и учебной программой учебных заведений. Специалисты по работе с персоналом, оценивая некоторые аспекты подготовки молодых специалистов, ставят их на уровни от «низкого» до «очень низкого». Например, около 80 % соискателей работы на собеседованиях говорят о готовности самостоятельно работать, что расходится с мнением работодателя. По их мнению, лишь около 20 % обладают такими качествами [3].

Если экстраполировать данную ситуацию, то в обозримом будущем может сложиться ситуация, когда большинство выпускников профессиональных учреждений не сможет устроиться на работу. Выходом из сложившейся ситуации может стать инициатива со стороны работодателей, которые сами активно будут привлекать студентов на старших курсах на производство, организовывая рабочие практики и стажировки. В этой ситуации есть встречные предложения от будущих экономистов и управленцев. По опросу, проведенному специалистами сайта [3], установлено, что летнюю стажировку готовы пройти около 35 % респондентов. Еще 40 % со стажировкой не определились, но потенциально готовы. И лишь 25 % от стажировки отказались.

Анализируя готовность будущих специалистов к получению практического опыта и готовность работодателя способствовать этому, можно выдвинуть гипотезу о синергетическом эффекте от ее подтверждения. Эффект может наблюдаться в том, что выпускник учебного заведения, получив практический опыт работы на предприятии, может сразу включиться в производственный процесс, не проходя долгий путь обучения специфики и адаптации на новом месте. Но все же главным преимуществом такой инициативы может явиться экономия времени и средств на поиск и переобучение сотрудников, что, в свою очередь, высвобождает ресурсы, которые можно пустить на увеличение фонда заработной платы, что решает вторую проблему с низкой заработной платой молодых специалистов.

По сообщению [1], на государственном уровне планируется, что, начиная с 2016 года, каждые пять лет Росстат будет проводить сплошное обследование выпускников профессиональных учебных заведений на предмет их трудоустройства. В настоящее время Росстатом запущен механизм выборочного обследования учебных заведений в «пилотных» регионах.

В своей работе мы рассмотрели проблему положения трудоустройства современной российской молодежи. Установлено, что молодежь на рынке труда представляет собой достаточно уязвимую категорию граждан, вопросы контролирования и помощи которой должны являться частью государственной политики. Для способствования разрешения этой проблемы в ВУЗах следует предусмотреть мероприятия повышения уровня практического обучения.

Литература

1. Федеральная служба государственной статистики, Труд и занятость в России [Электронный ресурс] Режим доступа: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/publications/catalog/doc_1139916801766.
2. Интернет-портал «Российская газета» [Электронный ресурс] Режим доступа: <http://www.rg.ru/2014/08/12/vypusknik.html>.
3. Портал CAREER.RU [Электронный ресурс] Режим доступа: <http://career.ru>.
4. Жулина Е. Г. Экономика труда: учеб. пособие. М.: Эксмо, 2010, 208 с.
5. Мороз Н. А. Научные исследования: российский научно-исследовательский журнал № 3 (4). М.: Проблемы науки, 2016, с. 20.