

**Никулин А. Г.**

*аспирант, АТиСО*

*e-mail: nikulin\_andrey@mail.ru*

## **Конкурентоспособность молодых специалистов на рынке труда: критерии и факторы**

*Представлены критерии и факторы, формирующие конкурентоспособность молодых специалистов на рынке труда. Актуальность работы объясняется необходимостью повышения конкурентоспособности молодых специалистов для их трудоустройства.*

***Ключевые слова:** конкурентоспособность, трудоустройство, критерии конкурентоспособности, молодые специалисты, работодатели, профессиональные знания и умения, личные качества, профессиональная компетентность.*

**Nikulin A. G.**

*postgraduate student of ATiSO*

## **The competitiveness of young professionals on the labour market: the criteria and factors**

*Presents criteria and factors shaping the competitiveness of young professionals on the labour market. The urgency of work is explained by the necessity to increase the competitiveness of young specialists for their employment.*

***Keywords:** competitiveness, employment, competitiveness criteria, young professionals, employers, professional knowledge and skills, personal qualities and professional competence.*

Эффективное использование трудового потенциала приобретает особое значение в условиях, когда взят курс на модернизацию экономики, нацеленную на ускоренное развитие по всем направлениям, и на фоне снижения числа молодежи, вступающей в трудоспособный возраст. Условием развития инновационной экономики является воспроизводство квалифицированной рабочей силы, ее распределение по отраслям и сферам деятельности, а также освоение принципов осознанного выбора сферы будущей занятости и профессионального самоопределения.

В условиях нарастающей глобализации воспроизводство высококвалифицированных рабочих и специалистов, формирование у них знаний, умений, профессиональных компетенций составляют фунда-

---

---

ментальную основу преимуществ в конкуренции. Отечественный рынок труда перегружен специалистами с высшим образованием: их в 4,5 раза больше, чем необходимо<sup>1</sup>.

На российском рынке труда сложились следующие тенденции: многие молодые люди предпочитают получить высшее образование, в дальнейшем они работают не по специальности или даже занимают должность, не требующую высшего образования. Одновременно с этим работодатели сигнализируют о дефиците квалифицированных рабочих кадров и о неудовлетворенности качеством подготовки выпускников на всех ступенях образования. Повышению эффективности инвестиций, осуществляемых в образование, и обеспечению отраслей экономики работниками необходимой квалификации может служить такая составляющая политики занятости, как формирование конкурентоспособности молодых специалистов на рынке труда. Требования к качеству подготовки выпускников учреждений профессионального образования возрастают. В этой связи особого внимания заслуживают профессиональные стандарты как важнейшее условие скоординированного взаимодействия представителей сфер образования, органов по труду и занятости, правительственных структур и промышленности. Профессиональные стандарты могут быть основой для формирования критериев конкурентоспособности специалистов на рынке труда.

На протяжении последних двух десятилетий выпускники вузов самостоятельно решали проблемы, связанные с трудоустройством после завершения обучения. Молодой специалист сталкивается с объективными проблемами: во-первых, недостаток профессиональных знаний, отсутствие необходимой квалификации и профессиональных компетенций, а также выработанной привычки к трудовой и психологической дисциплине определяют его уязвимость на рынке труда. Во-вторых, многие работодатели сдерживают прием на работу молодых людей из-за необходимости: предоставления им льгот, предусмотренных трудовым кодексом; предоставления молодым женщинам отпуска в связи с рождением и воспитанием ребенка; нести дополнительные финансовые и организационные издержки, связанные с профессиональной трудовой адаптацией, обучением молодых людей в системах ДПО или по магистерским программам. Непредсказуемость рынка труда, отсутствие систематизации информации о вакансиях организаций и учреждений, переизбыток выпускников некоторых спе-

---

<sup>1</sup> Сапаниди П. Молодежь на рынке труда // Человек и труд. – 2011. – № 4. – С. 55.

циальностей приводит к тому, что молодой специалист встает на учёт в службе занятости или же ищет работу самостоятельно. Нередко эти поиски заканчиваются тем, что молодой специалист вынужден устраиваться на работу не по специальности и заново переучиваться, что ведет к затрате как его личных средств, так и средств работодателя.

Современная молодежь в трудовой сфере:

1) все больше ориентируется на прагматические ценности (более свойственно для молодых людей); содержательная мотивация более характерна для девушек, молодежи 25–30 лет и городской молодежи, статусная мотивация – для юношей, молодежи до 18 лет и сельской молодежи;

2) образование имеет ценность, потому что позволяет в перспективе улучшить «качество жизни», завоевать определенный социально-экономический статус. Большинство из молодежи планируют работать по специальности. Ориентация на трудовую деятельность в государственных структурах проявляется больше у девушек 25–30 лет, сельской молодежи; коммерческие структуры привлекают молодых людей в возрасте 18–24 лет;

3) отмечена асимметрия в установках молодых людей относительно сферы занятости (женщины традиционно продолжают ассоциироваться с семьей, домашним хозяйством). Девушки имеют более либеральные убеждения, чем молодые люди, относительно их гендерного ролевого поведения. Ориентация на партнерство в трудовой сфере более характерна и для старшей молодежи, а также для молодых людей и девушек из сельской местности <sup>2</sup>.

Конкурентоспособность рабочей силы есть абстрактная категория, характеризующая потенциальные способности человека к труду, которая состоит из двух уровней способностей: способности к труду и способности найти рабочее место (доказать работодателю свое преимущество). Под конкурентоспособностью молодого специалиста следует понимать профессиональную мобильность, которая должна обеспечиваться высоким качеством результатов образовательной деятельности. Под конкурентоспособностью молодого специалиста следует также понимать достижение успеха в профессиональной деятельности в условиях конкуренции, на основе имеющихся профессиональных знаний, умений, навыков и ресурсов индивидуальных личностных качеств и ценностных ориентаций (профессиональных компетенций).

---

<sup>2</sup> Явон С.В. Современная молодежь на рынке труда: гендерные аспекты проблемы // Сервис plus. – 2010. – № 2. – С. 33.

В современных условиях конкурентоспособность молодых специалистов формируют как профессиональные критерии, зависящие от уровня образования, так и непрофессиональные (личностные) критерии.

На рынке труда потребителями рабочей силы являются работодатели, и именно они предъявляют требования к работникам в соответствии с рабочим местом в организации. Мнение работодателей субъективно, интерес представляют факторы: естественно-биологические (пол, возраст, состояние здоровья, физические и умственные способности работника, климат и т.д.); социально-экономические (состояние экономики, квалификация работника, мотивация труда, уровень жизни и т.д.); технико-организационные (характер решаемых задач, сложность и условия труда, объем и качество получаемой информации); социально-психологические (отношение к труду, моральный климат в организации).

Объективные требования к профессиональным компетенциям молодого специалиста определены характеристикой (паспортом) рабочего места, должностными требованиями, внутриорганизационными и неорганизационными коммуникациями, производственными и трудовыми отношениями. В совокупности это определяет критерии конкурентоспособности молодых специалистов.

Под критериями, формирующими конкурентоспособность молодых специалистов, будем понимать качества молодого специалиста, которые оценены руководителями как наиболее важные.

Основными критериями, формирующими конкурентоспособность молодых специалистов, по мнению работодателей, являются: профессиональные качества (42%); уровень знаний (34%); корпоративный дух (12%), креативность (12%)<sup>3</sup>.

При рассмотрении общепрофессиональных компетенций (для молодых специалистов — это знания, умения, первоначальные навыки в профессии) для работодателей важны (расположены в порядке убывания по значимости): образование по профилю работы; уровень образования (специалитет, бакалавриат, магистратура, ученая степень); владение компьютером; наличие знаний по смежным специальностям; знание иностранного языка; престижность диплома специалиста (бренд вуза); наличие диплома с отличием; владение оргтехникой.

Анализируя степень важности общепрофессиональных знаний у молодого специалиста, были выделены 2 фактора: первый фактор — об-

<sup>3</sup> Ендовицкий Д.А. Компетенции и востребованность выпускника: кто нужен работодателю? / Д.А. Ендовицкий, В.Т. Титов // Высшее образование в России. — 2011. — № 6. — С. 6.

разованность представляет собой совокупность следующих составляющих: образование по профилю работы; наличие знаний по смежным специальностям; уровень образования; диплом престижного учебного заведения; диплом с отличием. Второй фактор – умение пользоваться техникой (ЭВМ, оргтехника), которая включает в себя: владение оргтехникой и владение компьютером.

К основным факторам, формирующим конкурентоспособность молодых специалистов, относятся личностные: нравственность, обязательность, дисциплинированность, организованность, трудолюбие, тактичность. Следующими группами факторов являются 1) общительность молодого специалиста: целеустремленность, контактность, коммуникабельность, общительность; 2) деловитость, которая включает такие качества молодого специалиста, как: настойчивость, деловитость, инициативность; 3) уверенность, которая включает лидерство: самостоятельность, уверенность и мобильность молодого специалиста.

По мнению руководителей организаций, такие качества как нравственность, общительность, деловитость, уверенность, мобильность молодых специалистов без опыта работы по специальности были оценены как в наибольшей степени важные. Интересным и заслуживающим внимания представляется тот факт, что ведущей, доминирующей в выделенной структуре качеств оказалась нравственность молодого специалиста.

Доминирующими мотивами работодателей при трудоустройстве молодых специалистов являются: готовность начать профессиональную карьеру с низовых ступеней, реализовать свой творческий потенциал, привносить в деятельность организации новые идеи, а также существенная экономия фонда оплаты труда. Около 90% работодателей хотели бы видеть в молодых сотрудниках ориентацию на профессиональное и личностное развитие<sup>4</sup>.

В настоящее время кадровая политика бизнес-сообщества характеризуется существенным усилением тенденций, отмечавшихся ранее: высокими предпочтениями «готовых» специалистов (с профессиональным стажем, без необходимости дополнительного обучения); безразличием к происхождению базового уровня знаний (в частности, к статусу и профилю исходного высшего образования); почти полное отсутствие стимулов к инвестициям в человеческий капитал.

---

<sup>4</sup> Орефьев А.П. Повышение конкурентоспособности выпускников вузов на рынке труда: взгляд работодателя // Совет ректоров. – 2012. – № 9. – С. 73.

Последняя тенденция проявляется не только в критическом отношении к систематическому повышению квалификации специалистов, но и в установлении размеров заработной платы, социальных гарантий и карьерной стратегии.

В соответствии с этим, молодые специалисты без опыта работы не могут рассчитывать на высокий уровень оплаты труда, однако и прием на работу студентов старших курсов абсолютным большинством работодателей считается нецелесообразным. Таким образом, молодые специалисты не могут получить надлежащий опыт по специальности в студенческие годы.

Важнейшим требованием работодателя при трудоустройстве молодого специалиста является опыт работы по специальности. У 80% процентов работодателей на втором месте в списке требований стоит правовая грамотность выпускника, проявляющаяся в знании обновленного трудового законодательства и умелом использовании нормативных документов, регулирующих трудовые отношения. На третьем месте — умение работать с информацией, обрабатывать значительные объемы данных и извлекать из них новые знания<sup>5</sup>.

Процесс взаимодействия молодых специалистов с потенциальными руководителями очень сложный и исключительно важный для обеих сторон. Этот процесс продолжается и после трудоустройства.

Входя в новую организацию, молодой специалист сталкивается с множеством проблем взаимодействия с организационным окружением. Процессу вхождения специалиста в организацию всегда сопутствуют решение нескольких проблем.

Во-первых, это проблема адаптации к новому окружению, решение которой не всегда проходит успешно, во-вторых, это проблема коррекции или изменения поведения человека, без которых во многих случаях невозможно войти в организацию. От решения данных проблем зависит не только то, сможет ли специалист войти в организацию, но и то, как специалист будет развиваться в дальнейшем. Поэтому, на первое место выходят именно нравственные качества. Для повышения конкурентоспособности на рынке труда молодым специалистам необходимо сочетать профессиональные качества, связанные с уровнем образования и опытом работы, а также личностные качества, связанные с нравственностью, общительностью, деловитостью, уверенностью и мобильностью.

---

<sup>5</sup> Орефьев А.П. Повышение конкурентоспособности выпускников вузов на рынке труда: взгляд работодателя // Совет ректоров. — 2012. — № 9. — С. 72.

В результате проведенного исследования можно сделать вывод, что в современных условиях трудоустройство молодых специалистов затруднено низким спросом работодателей на работников без опыта работы. Происходит осознание «изолированности образования» и понимание необходимости ее преодоления. Очевидно, что практическая ориентация образовательных программ всех ступеней обучения является одним из шагов на этом пути. Взаимодействие работодателей с системой образования в настоящее время проходит стихийно, работодатель является пассивным потребителем кадрового ресурса. Совокупная кадровая потребность экономики формирует не консолидированный запрос на результаты образования граждан, а неструктурированный спрос, следовательно, для изменения существующего положения принципиальной является выработка единой системы взаимодействия социальных институтов, объединяющей производственную сферу с субъектами образования в условиях рыночной экономики.

#### **Используемые источники**

1. Сапаниди П. Молодежь на рынке труда // Человек и труд. – 2011. – № 4. – С. 55.
2. Явон С.В. Современная молодежь на рынке труда: гендерные аспекты проблемы // Сервис plus. – 2010. – № 2.
3. Ендовицкий Д.А. Компетенции и востребованность выпускника: кто нужен работодателю? / Д.А. Ендовицкий, В.Т. Титов. // Высшее образование в России. – 2011. – № 6.
4. Орефьев А.П. Повышение конкурентоспособности выпускников вузов на рынке труда: взгляд работодателя // Совет ректоров. – 2012. – № 9.
5. Вириня И.В. Конкурентоспособность молодых специалистов по оценкам руководителей // Социальная политика и социология. – 2007. – № 2.
6. Коноплянский Д.А. Формирование конкурентоспособности студентов вуза // Успехи современного естествознания. – 2007. – № 11.
7. Стратегии работодателей: кадры и образование. Информационный бюллетень. – М.: НИУ ВШЭ, 2011.
8. Гаврилова Н.В. Социально-психологическая характеристика рынка труда // Психологическая наука и образование. – 2012. – № 4.