

УДК 331.53

ОСНОВНЫЕ ФАКТОРЫ УСПЕШНОГО ТРУДОУСТРОЙСТВА МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА¹

Артеменко Алина Владимировна, Видершпан Полина Николаевна,

Студенты ГФ ТУСУР (Томск)

Статья раскрывает тематику трудоустройства, а также основные факторы и стратегии для успешного прохождения собеседования. Для изучения данной тематики в статье предлагается рассмотрение таких определений, как «трудоустройство» и «HR-менеджмент». Также, освещается тема прохождения «деловой игры», созданной специально для выпускников Томских вузов, которая поспособствует продвижению молодого специалиста на рынке труда.

Ключевые слова: трудоустройство, факторы трудоустройства, профессиональная квалификация выпускников, HR-менеджмент, работодатель, резюме.

THE FACTORS OF SUCCESSFUL EMPLOYMENT OF A YOUNG SPECIALIST

Artemenko Alina V., Vidershpan Polina N.

Students of GF TUSUR (Tomsk)

The article reveals the topics of employment, as well as the main factors and strategies for successful interviews. To study this subject, the article proposes the consideration of such definitions as "employment" and "HR management". Also, the topic of passing the "business game", created specifically for graduates of Tomsk universities, which will promote the young specialist in the labor market, is covered.

Keywords: employment, employment factors, professional qualification of graduates, HR-management, employer, resume.

В современном обществе каждый выпускник вуза начинает задумываться о своем трудоустройстве еще на этапе обучения. Во время подготовки к единому государственному экзамену ученик уже выбирает направленность своей дальнейшей трудовой деятельности. А при поступлении в высшее учебное заведение начинается непосредственная подготовка и формирование его профессиональных и трудовых навыков. Но, не смотря на данный фактор, в настоящее время на рынке труда существует проблема трудоустройства. Она связана с тем, что представление выпускников о профессиональных перспективах не совпадает со спросом на рынке труда.

Актуальность данной темы заключается в растерянности выпускников при выборе работы. Зачастую это является следствием изначально неправильного выбора профессии, отсутствия информации о том, как формируется спрос и предложение на рынке труда и какие актуальные вакансии существуют. Выпускник, обладающий такими знаниями, повышает свою конкурентоспособность и делает процесс поиска работы наиболее эффективным для себя, но для дальнейшего трудоустройства недостаточно только этих навыков. Умение зарекомендовать себя перед работодателем, грамотная и поставленная

¹ Проект ФС-1601 «Разработка методик исследования рынка труда и подбора персонала»

речь, наличие опыта трудоустройства способствует успешному прохождению собеседования.

Понятие «трудоустройство» различается в широком и узком значениях. Трудоустройство - это система организационных, экономических и правовых мероприятий, направленных на обеспечение трудовой занятости населения. В широком значении «трудоустройство» объединяет все формы трудовой деятельности, которые не противоречат законодательству. Они включают в себя самостоятельное обеспечение работой, в том числе индивидуальную трудовую деятельность, предпринимательство, фермерство и т.п. В узком значении под трудоустройством понимают такие формы трудовой деятельности, которые устанавливаются при содействии органов государства или негосударственных организаций на основе лицензирования [3].

По данным статистики всероссийского центра изучения общественного мнения (ВЦИОМ) уровень нетрудоустроенных граждан в России составляет 11%, из них 4% составляли студенты. Социологи ВЦИОМа отметили высокий уровень адаптации молодежи к меняющимся экономическим условиям. В России в отличие от многих стран с развитой рыночной экономикой не возник феномен застойной молодежной безработицы. По результатам опроса, легче всего молодым людям найти работу в сфере торговли (48%), обслуживания (30%), промышленности (18%) и строительства (14%). В перспективе семи—десяти лет наиболее востребованными, с точки зрения участников опроса, будут высокотехнологичные профессии (сфера промышленности и ИТ), социально ориентированные (здравоохранение, социальные услуги, образование), а также профессии, связанные с развитием инфраструктуры (строительство) [7].

На данную ситуацию могли повлиять факторы успешного трудоустройства молодого специалиста. В современной литературе данной тематике посвящено большое количество научно-исследовательских трудов. Согласно исследованию Я.М. Рощиной и М.А. Другова, главными факторами определяющими профессиональный выбор являются:

1. Способности и личные склонности студента;
2. Ценностные ориентации и престижность работы;
3. Накопленный человеческий капитал (здоровье, знания и прочее);
4. Качество образования [4].

Авторы статьи «Факторы успешного трудоустройства выпускников вуза» Л.Ю. Дьяченко, А.С. Будяк выделяют такие факторы, как:

- Хорошее образование;
- Потенциал специалиста;
- Умение подавать себя.

Представители вузов, по мнению авторов, делают большую ставку на образование и умение проходить собеседование, тогда как для кадровых агентств важнее оказывается потенциал молодого специалиста. Основными характеристиками молодых специалистов со стороны вузов и работодателей являются: целеустремленность, активность, быстрая обучаемость, знание компьютерных программ, новое мышление, инициативность и т.д. Все названные качества говорят о способности молодых специалистов делать прорыв в профессиональной сфере, вносить новые идеи и тенденции в работу [1].

Существуют также барьеры, затрудняющие использование способностей молодежи в трудовой деятельности. Ими являются: недостаток профессиональных знаний, работа не по специальности, неудобный график работы, несоответствие работы способностям и склонностям, отсутствие интереса к выбранной профессии.

Первой трудностью, с которой сталкивается молодежь при выходе на рынок труда, выступает поиск работы. Молодым людям далеко не всегда удается трудоустроиться согласно своим запросам, поэтому они вынуждены занимать вакансии, не соответствующие собственным ожиданиям и возможностям, что может привести к развитию контрпродуктивных форм трудового поведения [5]. В случае приема на работу молодым людям нередко приходится осваивать новые трудовые обязанности, проходить специальную профессиональную подготовку или переподготовку, из-за чего работодатели вынуждены нести дополнительные издержки [2]. Усугубляет проблему и несоответствие структуры вакантных рабочих мест профессиональной специализации молодежи [6], что является следствием рассогласованности функционирования системы образования и рынка труда.

Исходя из изученных данных, можно сделать вывод о том, что существует необходимость создания программы по «HR-менеджменту» для выпускников вузов. На кафедре философии и социологии Гуманитарного факультета в ТУСУРе в рамках проекта ГПО «Разработка методик исследования рынка труда и подбора персонала» ведётся работа по изучению данного направления. Разработано методическое пособие по изучению сферы HR – менеджмента студентами ОПМ, в котором отражены основные теоретические представления об особенностях управления персоналом в организации, и предложены практические методы развития персонала. Курс для молодых специалистов направлен на улучшение навыков общения в ситуации взаимодействия с потенциальным работодателем во время трудоустройства, повышения стрессоустойчивости во время собеседования, формирование основных знаний в направлениях HR-менеджмента, необходимых для успешного поиска работы. Получив навыки в сфере HR – менеджмента, студенты, выйдя на рынок труда, будут чувствовать себя более уверенно.

Список литературы

1. Дьяченко Л.Ю., Будяк А.С., Факторы успешного трудоустройства выпускников вузов // Экономика и экономические науки. -2013. -№4. – С. 31-35.
2. Зубок, Ю.А. Молодые специалисты; подготовка и востребованность на рынке труда [Текст] / Ю.А. Зубок, В.И. Чупров // Социологические исследования. – 2015. – № 5. – С. 114-122.
3. Московцева, Е.А. Современные проблемы молодежи на рынке труда [Текст] / Е.А. Московцева // Ученые заметки ТОГУ. – 2013. – № 2. – С. 15-20.
4. Рощина Я.М., Другов М.А. Социальные детерминанты неравенства доступа к высшему образованию в современной России. М.: ГУ ВШЭ. - 2002. – С.43.
5. Савченко, В.В. Особенности и стратегии молодежи на современном рынке труда (на примере Ставропольского края) [Текст] / В.В. Савченко, М.В. Попова // Региональная экономика: теория и практика. – 2012. – № 29. – С. 28-36.
6. Тавокин, Е.П. Российская молодежь на рынке труда в оценках экспертов [Текст] / Е.П. Тавокин // Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные процессы. – 2016. – № 2. – С. 175-184.

<https://www.rbc.ru/economics/18/12/2017/5a36ca439a79475cee64de28>