

Проблема трудоустройства молодых специалистов

*Богачева Екатерина Александровна
Сибирский Федеральный Университет
Студент*

Аннотация

В данной статье рассматривается проблема трудоустройства молодых специалистов ввиду различных причин. Уровень конкуренции среди молодежи в возрасте 20 – 24 лет значительно превышает общий на рынке труда, что показывает уязвимость молодых специалистов. Представлен набор требуемых навыков и умений, которые являются обязательными для работодателей и которые в процессе обучения в высшем учебном заведении, а также вне его, молодые специалисты, будучи студентами должны развивать и совершенствовать для конкурентоспособности при приеме на работу.

Ключевые слова: трудоустройство, молодые специалисты, работодатели, безработица, навыки и качества, профессиональный опыт, область.

The problem of employment of young specialists

*Bogacheva Ekaterina Aleksandrovna
Siberian Federal University
Student*

Abstract

This article deals with the problem of employment of young specialists due to various reasons. The competition level among the youth aged 20 to 24 years significantly higher than the General labour market that shows the vulnerability of young professionals. Presents the required set of skills and abilities that are obligatory for employers and that in the process of learning in higher education and outside it, they need to develop and improve competitiveness when applying for a job.

Key words: employment, young professionals, employers, unemployment, skills and qualities, professional experience, area.

Современный российский рынок характеризуется значительными сложностями трудоустройства молодых специалистов, так как более половины выпускников не могут найти работу по специальности, что негативно влияет на профессиональное становление человека и определение его жизненного пути.

В действующем федеральном законодательстве не содержится понятия «молодой специалист», однако в ст. 70 Трудового кодекса РФ используется термин «Лицо, окончившее образовательное учреждение начального,

среднего и высшего профессионального образования, имеющее государственную аккредитацию, и впервые поступающее на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения»[1].

Рассматривая безработицу в России, нас особенно интересует возрастная категория молодежи в возрасте 20 – 24 лет, так как именно она образует группу молодых специалистов, столкнувшуюся с проблемой трудоустройства ввиду набора различных причин: несоответствие приоритетным качествам и навыкам, требуемых работодателями, а также недоверчивость со стороны работодателей.

Согласно Федеральной службе государственной статистики, уровень безработицы среди молодежи в возрасте 20 – 24 лет в сентябре 2016 года начал снижаться, после чего стабильно расти (рисунок 1)[2]. Также, уровень безработицы в России среди молодых специалистов 20-24 лет в декабре 2016 г. составил 15,1%, что практически в 3 раза больше, чем общий уровень безработицы [2]. Данный факт свидетельствует о неблагоприятной тенденции трудоустройства молодых специалистов и показывает уязвимость их положения, что обусловлено тем, что молодые специалисты на рынке труда, не имеют должного профессионального и социального опыта и качеств и, поэтому они менее конкурентоспособны.



Рисунок 1 – Уровень безработицы в России

Теперь рассмотрим динамику вакансий и резюме в России среди молодых специалистов. Согласно исследовательскому центру Career.ru, к декабрю 2016 года доля стартовых вакансий для молодых специалистов стала больше на 11%, чем в 2015 году[3]. В 1 квартале 2017 года динамика вакансий в России показала отрицательный прирост, и к марту количество вакансий для молодых специалистов оказалось на 13% меньше, чем в 2016 году (рисунок 2)[3]., что объясняется следующим: после кризиса 2014 – 2015 годов работодатели для оптимизации расходов выбрали путь найма рабочей силы, однако сейчас акцент делается на профессиональных специалистов, способных дать быстрый результат и обладающих теми навыками и качествами, которые работодатель требует в процессе работы[5].



Рисунок 2 – Динамика вакансий в России %, год к году

В декабре 2016 года соискательская активность среди молодежи снизилась на 6%, в 2017 году наблюдаем противоположную тенденцию: динамика резюме растет, и составила в марте 4%, что представлено на рисунке 3 [3]. Данная тенденция обусловлена тем, что в период кризиса компании, как говорилось ранее, искали дешевую рабочую силу, и как следствие было открыто достаточное количество вакансий, поэтому среди претендентов на работу не было паники, и количество, подаваемых резюме в России уменьшилось[5]. В дальнейшем работодатели отказались от оптимизации расходов путем «дешевой силы», что привело к тщательному отбору претендентов на работу, и потенциальные работники забеспокоились, что вызвало рост динамика резюме в марте 2017 года.

Динамика резюме в России



Рисунок 3 – Динамика резюме в России %, год к году

Согласно данным HeadHunter, в марте 2017 года уровень конкуренции среди молодых специалистов достиг 12,9, что выше на 4,8 в целом по рынку, что видно на рисунке 4 [6]. Причиной могут служить негативная оценка работодателями таких качеств у молодых специалистов, как отсутствие навыков трудовой деятельности и неумение выстраивать взаимоотношения в рабочем коллективе, излишняя эмоциональность и неустойчивость поведения, а также отсутствие приоритетных качеств и навыков, которыми обязан обладать работник.

Уровень конкуренции в России



Рисунок 4 – Уровень конкуренции в России

Как было изложено выше, уровень конкуренции при поиске и найме на работу среди молодых специалистов значительно выше, чем в целом по рынку, поэтому необходимо изучить основные требования к молодым специалистам, требуемые работодателями. По данным Career.ru, в 1 квартале 2017 года требовались молодые специалисты с экономическим образованием, относительная доля которых составила 29% всех вакансий, размещенных в России, технического образования - 26% вакансий и с юридическим – 14%. Кроме того, среди стартовых вакансий, в 94% говорится о необходимости владения английским языком, являющимся международным [3].

Найти работодателям хорошего специалиста по-прежнему тяжело, несмотря на закончившее высшее образование с красным дипломом и опытом. Важное значение приобретают личные качества претендентов на работу: наиболее ценными у молодых специалистов являются ответственность – 29%, стрессоустойчивость – 10% и доброжелательность – 10% [3].

Таким образом, молодые специалисты, выходящие на рынок труда после окончания учебных заведений, сталкиваются с проблемой трудоустройства ввиду несоответствия профессиональных областей, в которых желают трудоустроиться и куда готовы принять работодатели, поэтому, являясь студентами высших учебных заведений, в первую очередь, они точно должны знать какими навыками и умениями должны обладать при приеме на работу, то есть, какие приоритетные качества выделяют потенциальные работодатели для молодых специалистов.

Участь в высшем учебном заведении, важно совершенствоваться, развивать в себе «личность и профессионала». Так, студент, ни в коем случае не должен упускать возможности проявить себя в мероприятиях, имеющих перед собой цель – воспитание ответственного, инициативного, самостоятельного, стрессоустойчивого, умеющего ставить цель и достигать ее студента, добросовестного гражданина и профессионала.

Высшие учебные заведения предоставляют студентам возможности для развития и самореализации: научно – практические конференции, мастер – классы, различные конкурсы, гранты, студенческие организации. Также, каждый студент во время прохождения образовательной программы обязан пройти учебную и производственную практику. Решая эту задачу, студент может зарекомендовать себя как хороший специалист, человек, способный найти место работы, которое соответствует его предпочтениям и обладать теми навыками и качествами, который требует работодатель, проявив при этом инициативность, ответственность и коммуникабельность. Как показывает практика, рынок труда требует быстрых и гибких решений: за 4–5 месяцев все так быстро меняется, что потери от незакрытой на протяжении нескольких месяцев вакансии несравнимо выше, чем привлечение не блестящего, а просто хорошего кандидата, поэтому работодатели ищут не всегда до конца обученного, но обучаемого кандидата, который освоится в процессе, поэтому работодатели могут с большой вероятностью принять на

работу на полную ставку или полставки студентов старших курсов с дальнейшим трудоустройством.

Кроме того, молодые специалисты не всегда знают, что от них ждут потенциальные работодатели, поэтому еще во время обучения в образовательном учреждении, необходимо с одинаковой частотой, проводить мониторинг, связанный с вопросами и проблемами трудоустройства молодого специалиста, при помощи средств массовой информации (передачи, социальные сети). Одним из источников является сайт: career.ru, на котором студенты и выпускники высших учебных заведения видят динамику безработицы молодежи; навыки и требования, предъявляемые работодателями, а также востребованные специальности.

Часто одним из обязательных условий является знание английского языка при приеме на работу. На сегодняшний день студент высшего учебного заведения может и обязан при обладании определенных способностей быть членом AIESEC, международной молодежной организации, полностью управляемой студентами и недавними выпускниками с целью раскрытия и развития лидерского и профессионального потенциала молодежи для внесения позитивного вклада в общество.

AIESEC объединяет 86 000 молодых людей в 124 странах мира и сотрудничает с более чем 2400 университетами [4]. Кроме того, более 24000 студентов ежегодно получают лидерский опыт, являясь руководителями проектов или управляя отделениями организации, что развивает в них организационные способности, а, следовательно, формирует их как молодых специалистов. В России AIESEC действует в 21 городе и сотрудничает с более чем 150 университетами [4].

Таким образом, учась в высшем учебном заведении, студенты должны сформировать понимание того, какими навыками и умениями они должны обладать при приеме на работу, являясь молодыми специалистами, что, в свою очередь, способствует развитию личности и профессионала, используя им возможности учебного заведения, что приведет к получению и накоплению профессионального и социального опыта. Тогда молодой специалист, обладающий данными качествами, будет более конкурентоспособным молодым специалистом при приеме на работу.

Библиографический список

1. Трудовой кодекс Российской Федерации. Федер. закон от 30.12.2011 № 197 – ФЗ (ред. от 03.07.2016) // Справочная правовая система «КонсультантПлюс». URL: <http://www.consultant/cons/cgi/online>
2. Занятость и безработица. Федеральная служба государственной статистики. URL: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/wages/labor_force/#
3. Исследовательский центр портала для молодых специалистов Career.ru..

- [Электронный курс]. // Справочная правовая система «КонсультантПлюс».
URL: <https://career.ru/article/20389>
4. Меняйло Д. Международная молодежная организация AIESEC // Мего. 2015. №3. С. 4-5
 5. Турарова О. С. Проблема трудоустройства молодых специалистов // Молодой ученый. 2016. №6 С. 567-570
 6. Интернет-рекрутмент Head Hunter. URL: <https://krasnoyarsk.hh.ru/article/307104>