

Первичное трудоустройство молодых специалистов: сравнительный анализ ожиданий студентов и работодателей

Научный руководитель – Маличенко Ирина Петровна

Черкасова Екатерина Андреевна

Студент (магистр)

Южный федеральный университет, Факультет экономический, Кафедра управления человеческими ресурсами, Ростов-на-Дону, Россия

E-mail: Katrin-97@inbox.ru

Молодые специалисты являются одним из основных элементов рынка труда, которые напрямую влияют на эффективность экономики страны. Но, в то же время, молодые специалисты являются самой незащищенной категорией рабочей силы. В данной работе под категорией «молодой специалист» будут приниматься лица в возрасте 20-29 лет, получающих или получивших высшее образование.

Основной характерной чертой молодежного рынка труда является дисбаланс спроса и предложения на рынке. При этом также наблюдается существенный перевес количества резюме над количеством вакансий, растущая безработица, несоответствие получаемых компетенций и знаний потребностям рынка, а также неготовность работодателей инвестировать в обучение молодых специалистов.

Одной из причин данных проблем является несоответствие между компетенциями, которые хотят видеть работодатели и которым обучают высшие учебные заведения.

На текущий период в России существуют два законодательно закрепленных источника компетенций специалиста - профстандарты и ФГОС. На примере вакансий в сфере управления персоналом на региональном рынке труда исследуем сопоставимость между запросами работодателей и навыками, которые студенты получают в вузах.

В ходе исследования было выявлено 30 компетенций, которые присутствовали в вакансиях и которыми, по мнению работодателей, должны обладать специалисты в области управления персоналом.

В Топ-10 наиболее востребованных компетенций вошли такие hard-skills как «Знание ТК РФ и КППД», «Навыки владения ПК» (в т.ч. 1С), знание всех блоков работы HR. Среди soft-skills востребованными для работодателей являются наличие навыков коммуникации, ориентация на результат и активная жизненная позиция, умение работать в режиме многозадачности, готовность нести ответственность за принятые решения и способность к самоорганизации.

Данные компетенции в целом соответствуют тем, которые студенты получают в течение обучения в высших учебных заведениях. Однако если рассматривать полученные результаты целиком, то из 30 выявленных компетенций хотя бы в одном из стандартов присутствует только 43%. Оставшиеся 57% представляют собой личностные навыки, которые не входят ни в один из стандартов из-за невозможности их объективной оценки и сложности формирования у молодого специалиста.

Таким образом, можно сделать вывод о преимущественной важности soft skills у молодых специалистов над их профессиональными знаниями и навыками.

Еще одной точкой соприкосновения работодателей и выпускников являются зарплатные ожидания молодых специалистов. В этой сфере также наблюдается дисбаланс между ожиданиями сторон.

Несмотря на то, что предлагаемые со стороны работодателей зарплаты выросли за предыдущий год, они все равно не соответствуют ожиданиям молодых специалистов. Об

этом свидетельствуют данные совместного исследования рекрутинговой компании Kontakt Intersearch Russia и агентства Graph Visual Communications.

Согласно полученным данным, большая часть компаний готова платить выпускникам в среднем до 30-40 тыс. руб., что выше предыдущего периода (16-30 тыс. руб. в месяц). Однако больше половины выпускников ожидают получать выплаты от 40 тыс. руб., четверть ожидают заработную плату в размере 30-40 тыс. руб. и только 15% согласны на выплаты ниже 30 тыс. руб.

Что же касается зарплатных ожиданий в исследуемой области - управление персоналом на региональном рынке труда, то компания Headhunter провела исследование зависимости зарплатных плат от стажа работы. Результатом исследования стали средние размеры зарплатных плат в стране за исключением г. Москва и г. Санкт-Петербург. Данные были сравнены с результатами авторского исследования на рынке труда Ростовской области и был сделан вывод, что предложение на региональном рынке труда в целом соответствует среднерыночному предложению в регионах страны. Однако можно отметить, что региональные работодатели не разделяют жестко специалистов без опыта работы и с опытом от 1 до 3 лет в отношении заработной платы - уровень оплаты таких специалистов практически идентичен.

Таким образом, при взаимодействии работодателей и выпускников было выделено 2 широкие проблемы - несоответствие необходимых компетенций и несоответствие зарплатных ожиданий.

Для решения проблемы расхождения компетенций является целесообразным и адекватным закрепление в федеральных государственных образовательных стандартах поведенческих установок посредством расширения списка общекультурных компетенций. Это позволит закрепить необходимость для вуза формирование у студентов разнообразных soft-skills, востребованных работодателями. Инструментами формирования личностных качеств могут стать различные виды реализации учебной программы, такие как геймификация, кейсы, проектные групповые задания и другие.

Для решения проблемы расхождения зарплатных ожиданий необходимо наладить более тесное взаимодействие работодателей и студентов в течение учебного процесса. Таким образом студенты смогут еще во время обучения получить практические знания и навыки, необходимые при трудоустройстве, и адекватно оценить ситуацию на рынке труда.

Инструментами реализации такого взаимодействия могут стать программы стажировок, летние школы, мастер-классы, проводимые работодателями. Также эффективным инструментом станет разработка направления подготовки, обучение на котором проводится совместными силами работодателя и вуза.

Источники и литература

- 1) Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» (уровень бакалавриата) // Минюст РФ. – 2015. – № 40640.
- 2) Профессиональный стандарт «Специалист по управлению персоналом» // Минтруд РФ. – 2015. - № 691н.
- 3) Выпускники и работодатели разошлись в зарплатных ожиданиях: Мониторинг рынка труда [Текст] // Газета "Коммерсантъ". – №110. – 2019. – Режим доступа: <http://www.kommersant.ru/doc/4012901>
- 4) Средний уровень заработной платы молодого специалиста [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://rostov.hh.ru/article/25475>

- 5) Требования работодателей к соискателям без опыта [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://rostov.hh.ru/article/25484>