

Формирование компетенций молодых специалистов на рынке труда

Аннотация Статья посвящена исследованию особенностей формирования компетенций у молодых специалистов в современных условиях российского рынка труда. Проведена систематизация негативных тенденций, существующих на рынке труда молодых специалистов. Выявлены компетенции, которые актуальны для выпускников на рынке труда. Определены направления взаимодействия с работодателями для формирования необходимых компетенций выпускников.

Ключевые слова: рынок труда, занятость, выпускники высшей школы, система образования, компетенции.

Сложившаяся в 2020 году непростая ситуация на рынке труда России показывает, что существенные рассогласования в соотношении спроса и предложения обуславливают изучение причин, факторов и последствий их несоответствия. В сложных условиях нестабильности на рынке труда особенность поведения выпускников требует оценки компетентных характеристик данного сегмента. Данные показывают, что за три предыдущих года (2016-2018 гг.) в 2019 г. на рынок труда вышло 3753 тыс. выпускников учебных заведений, осуществляющих профессиональную подготовку, и лишь 3406 тыс. чел. (90%) попали в систему занятости экономики страны. Среди выпускников более половины (58,9%) это те, кто окончили высшие учебные заведения, 27,3% обучающихся по программам подготовки специалистов среднего звена, 13,7%- по программам подготовки квалифицированных рабочих, служащих.¹ Все это предопределило снижение числа выпускников в совокупной рабочей силе. Поэтому данные обследования рабочей силы в 2020 г. свидетельствуют, что уровень участия выпускников в составе рабочей силы снизился до 87,7%. Причем наблюдается и снижение уровня занятости до 79,6 %. В конечном счете, уровень безработицы возрос до 9,2 %.² Результаты выборочного обследования рабочей силы определили, что число выпускников, отнесенных к безработным существенно возросло, что в 2,5 раза выше национальных показателей.

Между тем, данные, свидетельствуют, что в течение первого года после выпуска в 2020 г., лишь 71,8 % выпускников включились в систему

¹ <https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/tab3-15-17.xlsx>

рынка труда и были оценены как занятые. Тогда как уровень безработицы среди выпускников 2019 года составил в целом 14%. Такого рода изменения обусловлены тем, что трудовой потенциал выпускников учебных заведений не соответствует требованиям рынка труда.

Очень остро стоит проблема трудоустройства выпускников, окончивших средние и высшие учебные заведения Иркутской области. Среди причин наступления безработицы выделено, что 73% выпускников высших учебных заведений Иркутской области испытывали трудности при попытке найти работу в связи с отсутствием опыта, 15% не соответствовали квалификационным требованиям, 28% не смогли найти работу по полученной профессии, 42% не трудоустроились из-за низкого уровня предлагаемой заработной платы, 22% - из-за отсутствия подходящих рабочих мест. В итоге вопрос трудоустройства решили 88% выпускников, но только 59% нашли первую работу по специальности.

В этой связи справедливо утверждение, что отсутствие соответствующих (организационно-управленческих, психологических и проч.) условий играет существенную, но не всегда главную роль в трудоустройстве выпускников. Важным становится не только освоение знаний и умений, но и создание системы оценки овладения и уровня компетентной готовности к вхождению на рынок труда.

Согласно опросу 510 российских компаний, чтобы быть востребованным в условиях вступления на рынок труда, необходимо обладать следующими ключевыми компетенциями и навыками. Перечень компетенций выглядит таким образом: гибкость (52%), мультизадачность (42%), быстрая обучаемость (42%), способность решать сложные проблемы (34%), умение запускать проекты в короткие сроки (32%), способность разбираться в технологиях (31%), стрессоустойчивость (30%) и эмоциональный интеллект (30%).

Как свидетельствуют данные портала Hh.ru, все изменения и тренды рынка труда влияют на требования к компетенциям. На первый план выходит гибкость, умение быстро корректировать стратегию, мультизадачность и способность быстро обучаться. Именно эти качества позволяют решать задачи в текущих кризисных условиях. Это обусловлено тем, что все меняется каждый день, вынужденно появляются новые технологии и приходится быстро подстраиваться под эти изменяющиеся обстоятельства. Таким образом, больше всего работодатели обращают внимание на личностные качества и социальные навыки кандидатов (softskills) – 79%, и лишь на втором месте – профессиональные знания (hardskills) соискателей (47% компаний придерживаются такой точки зрения). И наконец, специальность соискателя важна для 42% потенциальных работодателей. Важно, что для работы со студентами и выпускниками нужны иные инструменты, чем с готовыми специалистами.

В настоящее время у работодателей на рынке труда сформировались основные способы набора студентов и выпускников.

Во-первых, прямой подбор на начальные позиции. Это когда соискатель направляет свое резюме в компанию, после рассмотрения кандидатуры HR-специалистом с кандидатом связываются, если резюме заинтересовало работодателя. Однако выпускнику без опыта работы сложно конкурировать с опытными соискателями, поэтому этот путь является наименее результативным для молодых специалистов. Этот метод напрямую определяет компетенции выпускников при вхождении на рынок труда.

Во-вторых, наиболее перспективным является метод подбора на позицию стажера. Стажировка – хорошая возможность познакомиться с будущим работодателем, узнать специфику работы, получить практические навыки и возможность проявить себя.

В-третьих, достаточно важными считаются программы набора молодых специалистов. Это самый передовой метод привлечения молодых специалистов. Данный способ набора позволяет выбрать в команду лучших выпускников, обычно конкурс на такие программы составляет от десяти человек на место. Конкурс включает в себя анкетирование, тестирование, интервью с топ-менеджментом, прохождение ассесмент-центра, или центра оценки (от англ. assessment center), – это симуляция реального бизнес-процесса, которая помогает студентам не только оценить свои силы, знания, логическое мышление, способности к анализу и лидерские качества, но и понять ценности компании, стратегию и методы ведения бизнеса.

Как правило, работодатели не ограничиваются только одним способом организации работы с молодыми специалистами, а используют комбинацию из различных способов: программы стажировок, подбор на отдельные позиции (точечный рекрутмент), подбор на отдельные стажерские позиции, организация дуального обучения.

Опыт привлечения стратегических работодателей к обучению уже накоплен. Так «Сбер» запустил студенческий акселератор с программой Стэнфордского центра профессионального развития. К примеру, Акселератор SberStudent проходит в три этапа с 1 марта по 31 августа 2021 года. Первый этап акселератора SberStudent будет идти два месяца с марта по апрель. Это будут онлайн-курсы по предпринимательству, созданные профессорами Стэнфордского университета. По их окончании «Сбер» отбирает лучшие студенческие команды. Они смогут в рамках второго этапа акселератора продолжить обучение и развивать свой стартап с менторами из Кремниевой долины с июня по август этого года. В сентябре лучшие команды второго этапа акселератора в финале обучающего мероприятия представят свои проекты потенциальным инвесторам и бизнес-ангелам.

Наиболее перспективной является программа ВТБ Юниор, что представляет оплачиваемую стажировку для молодых специалистов в подразделениях розничного, среднего и малого бизнеса региональной сети Банка ВТБ. Программа рассчитана на выпускников бакалавриата и специалитета, а также студентов магистратуры по специальностям: экономика, финансы, юриспруденция, менеджмент. Через год успешной стажировки в розничном бизнесе возможность занять начальную руководящую позицию, а в среднем и малом бизнесе — стать кредитным аналитиком или клиентским менеджером. Участники проекта проходят передовое практическое обучение, развивая требуемые компетенции для эффективного начала карьеры в Банке (на основе модели компетенций). Также они получают представление о сегодняшних российских и мировых тенденциях в банковской сфере, узнают о реальной работе в банке и о том, как теоретические знания, которые преподаются в рамках лекционных занятий в вузе, применить в практической деятельности. При успешном прохождении обучения и сдаче итогового зачета студенты получают приоритетное право трудоустройства в Банк ВТБ при наличии вакансий.

Ситуация на рынке труда молодых специалистов вынуждает компании менять свой подход к работе со студентами и выпускниками. За последние годы для рынка труда в России характерна устойчивая тенденция к росту спроса на молодых специалистов. Главным направлением является формирование и развитие приоритетных компетенций у выпускников.

Причины обусловлены не столько повышающимися требованиями работодателей, сколько не соответствием полученных профессиональных компетенций, а также не умением распорядиться личностным(трудовым) потенциалом в ходе вступления в систему рынка труда. Основным документом, который описывает требования экономики к квалификации, умениям и знаниям работников, является профессиональный стандарт.

Внедрение профессиональных стандартов с 2020 года в подавляющей части государственных предприятий и учреждений предопределяет необходимость знания важнейших положений профстандарта по освоённой профессии. Учитывая степень освоения компетенций, сам выпускник может оценить степень готовности к выполнению обобщённых трудовых функций по получаемой профессии. Следует в рамках факультативных занятий изучать вопросы по степени готовности выпускника к требованиям конкретного профессионального стандарта. Целесообразно проводить корректирующее воздействие по нескольким стратегическим направлениям.

Далее, с целью формирования ключевых компетенций, позволяющих благополучно и результативно входить в систему рынка труда, следует в учебный процесс всех выпускников включить практически-направленный курс «Основы поиска работы». Оценка конъюнктуры рынка труда и

определение степени востребованности молодых специалистов позволят корректировать поведение студентов на рынке труда.

Учитывая системность в процессе формирования трудового потенциала следует иметь в виду, что неудачи на рынке труда выпускников во многом обусловлены не верной траекторией развития их профессионализации. В конечном счете, недостатки в профессиональной ориентации, профессионального определения снижают качество трудового потенциала, что негативно воздействует на качество трудоустройства выпускников учебных заведений на рынке труда.

Список использованной литературы

1. Былков, В. Г. Особенности преобразования трудового потенциала в процессе интеграции выпускников учебных заведений на рынок труда / В. Г. Былков // Экономика труда. – 2021. – Т. 8. – № 3. – С. 275-294. – DOI 10.18334/et.8.3.111859.

2. Выпускники среднего профессионального и высшего образования на российском рынке труда : информационный бюллетень [Текст] / М. В. Лопатина, Л. А. Леонова, П. В. Травкин, С. Ю. Рощин, В. Н. Рудаков ; под науч. ред. С. Ю. Рощина, В. Н. Рудакова ; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». – М. : Изд. Дом Высшей школы экономики, 2020 – 72 с.

3. Дробот Е.В., Макаров И.Н., Журавлева О.В., Нерсисян А.М. Особенности привлечения молодых специалистов и негативные тенденции на рынке труда России // Экономика труда. – 2020. – Том 7. – № 3. – С. 253-266.

4. Черноскутов В.Е. Актуальные проблемы трудоустройства студентов и выпускников вузов // Развитие территорий. – 2015. – №2. – С. 22-25.

Информация об авторах:

Былков Владимир Георгиевич- д.э.н., профессор, кафедра государственного управления и управления человеческими ресурсами, Байкальский государственный университет. 664003 г. Иркутск, ул. Ленина, 11. e-mail: BylkovVG@yandex.ru

Русакова Оксана Игоревна- к.э.н., доцент, кафедра финансового и стратегического менеджмента, Иркутский государственный университет путей сообщения. 664074 г. Иркутск, ул. Чернышевского, 15

e-mail: Rusakova.OI@yandex.ru

