

### **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.<sup>1</sup> 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 %.<sup>2</sup> 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

---

<sup>1</sup> <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](mailto: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](mailto:Rusakova.OI@yandex.ru)

