

УДК 316.334.22-057.85(447)

Е. С. Куцевляк

ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ СОВРЕМЕННОГО МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА С ПОЗИЦИИ РАБОТОДАТЕЛЯ

Резюме

Стаття присвячена аналізу позицій роботодавців щодо молодого спеціаліста у сучасному соціальному полі та факторів його професійного успіху. Розглянуті основні переваги та слабкі риси молодого спеціаліста на ринку праці. Виявлені найбільш перспективні шляхи для розвитку конкурентоспроможності молодого спеціаліста у сучасних умовах.

Summary

The article focuses on the analysis of employers' attitude towards young professionals in present-day social sphere and their professional success factors. The main advantages and weak points of young professional in the labor market are considered. The most promising ways of developing the competitiveness of young professionals in the current conditions are identified.

Ключевые слова: молодой специалист, профессиональный успех, работодатель, рынок труда, конкурентоспособность.

В условиях активно растущей экономики и сложившейся конкуренции компании все чаще говорят о дефиците персонала, «кадровом голоде» и «войне за таланты», которую работодатели ведут на рынке труда. Чтобы привлечь новых сотрудников, компании проводят многочисленные презентации, устраивают case-study, участвуют в различных ярмарках вакансий [1]. Насколько привлекателен для работодателя молодой специалист? Понятно, что у него отсутствует большая часть навыков, необходимых для эффективного выполнения должностных обязанностей, а трудового опыта очень мало или нет вообще, но именно этот ресурс сегодня может стать одним из источников инноваций и развития организаций.

Обозначенные вопросы вызывают интерес и у исследователей. Так, проблемы социальной активности специалистов рассматривались коллективом социологов под руководством Е. А. Якубы, научные

исследования по проблеме профессиональной адаптации специалистов проводили С. Г. Вершиловский, М. А. Дмитриева, А. В. Карпов, С. М. Климов, Н. С. Пряжников и др. Также проводились исследования, связанные с проблемами молодого специалиста на рынке труда (например, О. П. Тарасова, Т. И. Зверева, Е. В. Зубкова, Е. В. Бирченко). Однако вопрос сопоставления позиций разных социальных субъектов относительно выпускников остаётся на втором плане. Поэтому цель статьи – оценить проблемы и перспективы молодых специалистов с позиции работодателя. Представление об идеальном молодом специалисте в настоящее время различно как у работодателей, так и у выпускников. Это связано с тем, что действующая система образования находится в процессе реформирования и в вопросах подготовки специалистов редко соответствует современным стандартам, которые предъявляют к выпускникам работодатели. На мой взгляд, необходимо уделять больше внимания профессиональной ориентации студентов уже на первом курсе вуза для того, чтобы помочь им выявить ту сферу деятельности, в которой молодой специалист может наиболее полно реализовать свои возможности. Для самих студентов это означает, что необходимо не только активно изучать сам предмет обучения, но и стараться как можно больше времени уделять профессиональной подготовке.

Кроме того, во многих случаях найм молодежи более привлекателен с точки зрения минимизации расходов на приобретение и потребление рабочей силы, хотя в некоторых областях, например, на управленческих позициях, просто необходим определенный опыт работы, и выпускники, не обладающие им, не могут занять соответствующее место в компании. Один из главных плюсов только что начавшего свой трудовой путь человека – чрезмерный энтузиазм и тяга к работе. Для него даже самый неблагоприятный труд является новым, а это и есть главный фактор, способствующий положительному настрою на работу. Молодые люди к тому же часто соглашаются занять должность с небольшой оплатой и серьезным объемом служебных обязанностей.

Но вместе с позитивными факторами, влияющими на конкурентоспособность молодых специалистов, имеется ряд объективных

характеристик, предопределяющих настроенное отношение к ним со стороны работодателей. К их числу можно отнести:

- недостаточность или отсутствие профессионального опыта в сочетании с завышенными требованиями к условиям и оплате труда;
- неопределенность трудовых и профессиональных интересов;
- социальная и психологическая нестабильность и др.

Рассмотренные выше факторы в значительной степени определяют особенности поведения молодежи в сфере занятости: высокую мобильность и динамичность, специфическую структуру ее занятости (предпочтение частного сектора экономики). Многие работодатели, в свою очередь, используют выпускников не в соответствии с полученным образованием и квалификацией, а исходя из потребностей компании [5].

Среди требований, предъявляемых к молодым специалистам, выделяются не только фундаментализация их знаний, но и способность к инновациям, расширению сферы деятельности, готовность к постоянному самообучению. Новые повышенные требования предъявляются работодателями к управленческому персоналу: обладание знаниями о новых технологиях, способность пользоваться сложными процедурами принятия решений, готовность к риску, коммуникативные способности, высокая степень гибкости, умение работать с различными системами мотивации, знание людей для выбора сотрудников, умение руководить людьми и т. д. [2]. Кроме того, следует учесть и ситуацию кризиса в Украине, ведь количество вакансий существенно сократилось. Несмотря на рост ВВП, количество молодых людей, которые остаются в поиске работы, растет, и трудоустроиться сейчас труднее, чем в докризисный период. По результатам исследований международного кадрового портала hh.ua, в первом квартале этого года на одну «студенческую вакансию» претендовало 8 соискателей. Во втором квартале ситуация несколько улучшилась – до 3 соискателей. Но если сравнивать с докризисным периодом, то количество предложений работодателей для студентов снизилось вдвое, набор кандидатов без опыта упал в 4,5 раза, а количество соискателей среди студентов возросло приблизительно в 4 раза. Конкуренция очень высокая, и чтобы получить хорошую работу, нужно приложить немалые усилия.

В связи с этим молодые специалисты должны развивать в себе гибкие механизмы приспособления к соответствующим изменениям на рынке труда. Человек, который пришел устраиваться на свою первую работу, должен, прежде всего, обладать двумя основными качествами – исполнительностью и целеустремленностью. Он должен испытывать страсть к профессиональному росту и понимать, что уверенность, настойчивость и коммуникабельность могут прийти со временем, если прикладывать усилия к самосовершенствованию. Очень важно, чтобы сотрудник развивался не только в профессиональном плане, но и в личном, чтобы он имел широкий кругозор и богатую душу. Кроме этого, он должен уважать старших коллег и в своем общении с ними придерживаться правил субординации.

Работодатели также видят перспективу в сотрудничестве с вузами, что немаловажно для молодых специалистов. Игорь Хухрев, президент кадрового холдинга «Анкор» (в котором также активно внедряются программы стажировок перспективных студентов), прогнозирует долгосрочный эффект от работы со студентами и выпускниками: «Системная работа крупных корпораций с вузами, требующая значительных финансовых и человеческих ресурсов, позволит в будущем поднять общий уровень образования в стране, и это в свою очередь даст среднему бизнесу возможность получать более квалифицированные кадры» [3].

Тенденцию востребованности молодых специалистов увидели и учли в своем развитии и компании, оказывающие услуги на рынке труда (кадровые и рекрутинговые агентства и т. п.). Тенденция только начинает набирать обороты, оставляя простор для тех, кто пока не рассматривает студентов и выпускников как спасение от «кадрового голода» на территории СНГ. Например, по данным независимого рейтингового агентства «Рейтор» (в рамках исследования «Общая оценка качества высшего профессионального образования в вузах юга России», проведенного в марте – мае 2007 года, было опрошено более 1600 респондентов из числа выпускников вузов 2007 года в пяти регионах Южного федерального округа), к окончанию вуза лишь четверть выпускников 2007 года (27,5%) определились с будущим

местом работы, остальные же (72,5%) приступили к поиску, лишь когда получили диплом. И только 40% работавших во время обучения студентов (а таких 52% от общего числа опрошенных) приобретали опыт работы по специальности, которой обучались в вузе [4]. Во многом аналогична ситуация в Украине, которую иллюстрируют данные исследования «Студент XXI века» (проведенного Лабораторией проблем высшей школы НУА, N = 2775, 2009 г.)

Молодые кадры в своем большинстве в отличие от состоявшихся специалистов имеют свои преимущества – гибкость, инициативность, высокие амбиции, которые будут подстегивать к достижению результата. Правда, амбиции могут сыграть и отрицательную роль, когда из-за них молодой специалист не может адекватно оценить себя и завышает требования к рабочему месту. «Закрывать вакансию молодому специалисту не так просто, – рассказывает Илона Цивинская, HR-менеджер международного кадрового портала hh.ua, – Кандидаты без опыта работы нечасто соглашаются на условия работодателей и не могут адекватно оценить свою стоимость на рынке» [2].

Что еще важно понимать молодому специалисту, так это то, что работы «на старте» будет очень много. «Нужно будет очень много работать, чтобы доказать работодателю, что выбор в его сторону был правильным. И главное, это нужно показать на собеседовании. Также нужно понимать, что в начале карьеры вряд ли предложат руководящую должность», – предупреждает рекрутер международной рекрутинговой компании WORLD STAFF Геннадий Пысанко [5].

В начале карьеры молодым людям лучше нарабатывать опыт. Ведь фактически, кроме как на свои силы, им рассчитывать не на кого. В Украине вот уже несколько лет не принимались государственные программы занятости. Зато правительство на днях презентовало проект государственной программы социального и экономического развития на 2012 год, который предусматривает, что средняя зарплата составит свыше 3 тысяч гривен. Однако она могла бы вырасти еще больше, если бы власти уделили внимание созданию рабочих мест. Ведь ничто так не способствует росту зарплат, как увеличение конкуренции среди работодателей.

Таким образом, очевидно, что позиции работодателей во многом определяют возможности и перспективы молодых специалистов. Соответственно, акценты в образовательных практиках последних должны расставляться с учетом этих позиций.

Список литературы

1. Васильева Н. Выпускники и работодатели: как они выбирают друг друга [Электронный ресурс]/ Наталья Васильева, Александра Долгорукова, Алексей Максименко//Новое видение. – 2011. – № 4. – Режим доступа: <http://www.ucheba.ru>.
2. Земскова А. Молодой специалист глазами работодателя / Анна Земскова // Обучение и карьера. – 2011. – № 5. – С. 14–20.
3. Ильина А. Кто такой молодой специалист и на что он имеет право / Александра Ильина // Труд. – 2010. – № 12. – С. 23–31.
4. Найда Ю. Трудоустройство молодежи глазами работодателя: метод «кнута» или «пряника»? / Юлия Найда // Юристы и Закон. – 2010. – № 3. – С. 33–37.
5. Сугак С. Молодежь уже не интересуется украинских работодателей [Электронный ресурс] / Светлана Сугак. – Режим доступа: <http://www.bagnet.org/news/prosperous-min/money/2011-08-25/152499>