



САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ

**Основная образовательная программа бакалавриата по направлению
подготовки 040100 «Социология»**

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА

**«Формирование конкурентоспособности молодых специалистов на рынке
труда: социологический анализ»**

Выполнила: Жарова Дарья Петровна

Научный руководитель:

доцент кафедры социального управления и планирования,

кандидат социологических наук

Денисова Юлия Валерьевна

Санкт-Петербург

2016

Оглавление

Введение	3
Глава 1. Теоретико-методологические основы изучения конкурентоспособности молодых специалистов на рынке труда	6
1.1. Факторы конкурентоспособности на рынке труда.....	6
1.2. Молодые специалисты как субъекты рынка труда: особенности социальной группы и профессиональные компетенции.....	16
Глава 2. Требования современного рынка труда	27
2.1. Особенности современного рынка труда.....	27
2.2. Критерии, методы и особенности отбора персонала.....	34
Глава 3. Социальный портрет конкурентоспособного молодого специалиста	48
3.1. Анализ востребованности молодых специалистов в компаниях.....	48
3.2. Проблемы формирования конкурентоспособности молодых специалистов на рынке труда.....	61
Заключение	67
Список литературы	69
Приложения	73
Приложение №1. Программа исследования.....	73
Приложение №2. Дневник наблюдения.....	80
Приложение №3. Результаты опроса.....	81
Приложение №4. Транскрипт интервью.....	93

Введение

Актуальность поставленной проблемы

Современный рынок труда ставит новые задачи как для работодателей, так и для заинтересованных в трудоустройстве специалистов. Одной из тенденций рынка труда в настоящее время стало изменение подхода к пониманию рабочей силы, а именно, все чаще используется определение «человеческие ресурсы», подразумевающее отношение к сотрудникам компании как к капиталу, который может принести дополнительную прибыль, а не как к издержкам. Такой подход предполагает также новые методы и критерии отбора персонала, в основе которых лежит лично-ориентированное трудоустройство, то есть, отбор не только по профессиональным компетенциям, но и по личностным качествам кандидатов и их мотивации. Предпосылкой лично-ориентированного отбора является стремление найти кандидата, заинтересованного не только в конкретной должности, но и в развитии и карьерном росте внутри выбранной компании. В связи с этим, для работодателей важно найти подходящих сотрудников на входные, или стартовые, должности. Таким образом, в центр внимания попадают молодые специалисты, выпускники вузов, которые не имеют или имеют незначительный опыт работы в интересующей их сфере, поскольку именно они являются главными претендентами на входные должности в компании. В данных условиях наиболее актуальной становится проблема изучения конкурентоспособности молодых специалистов на рынке труда. Успех молодых специалистов на рынке труда обуславливается тем, какое профессиональное направление обучения они выбрали, какими личностными характеристиками они обладают, какие профессиональные навыки они получили в процессе обучения и какие связи они приобрели в ходе социального взаимодействия. Вхождение молодежи на рынок труда

всегда сопровождается определенным риском, поскольку на момент окончания вуза они обычно не имеют продолжительного опыта работы и находятся на стадии хаотичного поиска, поскольку не имеют четкого представления о специфике работы на том или ином месте работы. Во многом успех трудоустройства зависит от лояльности работодателей по отношению к специалистам без опыта работы и от их готовности самостоятельно обучать сотрудников в процессе трудовой деятельности. Разработка данной темы актуальна в трех аспектах. Во-первых, с точки зрения молодых специалистов, поскольку для успешного вхождения на рынок труда необходимо обладать информацией о его особенностях и критериях отбора в компаниях, а также о том, какими качествами необходимо обладать. Во-вторых, с точки зрения системы высшего образования, поскольку этот институт должен помогать студентам в приобретении необходимых знаний и компетенций, которые бы соответствовали требованиям рынка труда. И в-третьих, тема актуальна с точки зрения работодателей, так как конкурентоспособность молодых специалистов напрямую зависит от «правил игры», устанавливаемых работодателями на рынке труда.

Объект: молодые специалисты на рынке труда

Предмет: формирование конкурентоспособности молодых специалистов на рынке труда

Цель: определение направлений повышения конкурентоспособности молодых специалистов на рынке труда

Задачи:

1. Выявить особенности функционирования современного рынка труда;
2. Определить методы и критерии отбора персонала;
3. Раскрыть особенности молодых специалистов как социальной группы;

4. Определить основные аспекты конкурентоспособности на рынке труда;
5. Составить социальный портрет конкурентоспособного молодого специалиста.

Гипотеза: чем более высокий уровень мотивации к работе в компании демонстрирует молодой специалист, тем выше его шансы занять искомую вакансию, несмотря на отсутствие опыта и практических навыков.

Теоретическая разработанность проблемы

Рассмотрены концепции изучения рынка труда М. Блауга, Г. Беккера, М. Грановеттера. Также используются работы в области менеджмента Ф.Тейлора, Д. МакГрегора, У. Оучи, М. Армстронга.

Молодые специалисты как социальная группа рассматриваются в рамках концепций В.Т. Лисовского и И. С. Кона. Высшее образование рассмотрено в теориях Э. Дюркгейма и П. Сорокина.

Теоретической основой изучения конкурентоспособности на рынке труда стала теория форм капитала П. Бурдьё и теория социальных сетей М.Грановеттера.

Практическая значимость исследования

Исследование направлено на выявление проблем конкурентоспособности молодых специалистов на рынке труда и составление практических рекомендаций для повышения шансов на трудоустройство после окончания вуза.

Теоретико-методологические основы изучения конкурентоспособности молодых специалистов на рынке труда

Факторы формирования конкурентоспособности на рынке труда

Рынку труда как экономической единице присущ неотъемлемый рыночный механизм - конкуренция. Конкуренцию на рынке труда можно трактовать по-разному, в зависимости от субъектов конкуренции. Это может быть конкуренция между работодателями за обладание человеческими ресурсами, и может быть конкуренция между соискателями на должность (человеческими ресурсами). Объектом конкуренции во втором случае выступает вакантная должность. Конкуренция (в широком смысле) - это соперничество между равноправными субъектами рыночных отношений за обладание ресурсами. Таким образом, ситуация конкуренции на рынке труда определяется наличием квалифицированных рабочих одинаковой профессии, которые независимо друг от друга предлагают свою рабочую силу работодателям. Мы будем рассматривать конкуренцию человеческих ресурсов, а именно нас интересует их конкурентоспособность на рынке труда. Конкурентоспособностью, в данном случае, является свойство работника успешно конкурировать на рынке труда с работниками, которые имеют аналогичный уровень квалификации. Конкурентоспособность зависит от трех видов способностей: 1) способность к трудовой деятельности, 2) способность поиска подходящей работы, 3) способность убедить работодателя в своих преимуществах по сравнению с другими кандидатами.¹ Так как человеческие ресурсы определяются, в первую очередь, как носители определенных личностных качеств, их конкурентоспособность

¹Лобанова В.В. Современные теоретические подходы к пониманию роли и значения конкуренции на рынке труда и возможности их использования при решении задачи роста национальной конкурентоспособности // Проблемы экономики и менеджмента. 2012. №3 (7) С.49

определяется так же с точки зрения профессиональных и социально-психологических преимуществ. Так, мы выделяем следующие качества человеческих ресурсов, которые выступают инструментом в конкурентной борьбе: профессиональные качества и опыт, деловые качества, психоэмоциональные качества, культурные, социальные и символические качества.

Изучая конкурентоспособность молодых специалистов важно отметить, что они определяются не как продукт производства учебного заведения, но как личность, обладающая определенными качествами.² Данное уточнение необходимо для того, чтобы отметить тот факт, что современные условия рынка труда предполагают личностно-ориентированное трудоустройство. Поэтому мы изучаем характеристики конкурентоспособной личности, а не специалиста. Таким образом, конкурентоспособность личности характеризуется совокупностью таких качеств, как сформированная система целей и ценностных ориентаций, творческое мышление, лидерские качества, стрессоустойчивость, стремление к профессиональному росту и развитию.³ Вопросами адаптации к рынку труда занимались многие социологи, среди них можно выделить системный подход Н.Лумана⁴, теорию сигналов М.Спенса⁵ и сетевой подход М.Грановеттера.⁶ Однако данные подходы занимаются изучением процесса и проблем трудоустройства, а не конкурентоспособностью. Поскольку мы выяснили, что в настоящее время конкурентоспособность изучается с точки зрения личностно-

² Шилова М. И., Белых И. Л. Формирование конкурентоспособности выпускника вуза // Вестник ТГПУ. 2010. №4 С.39

³ Парыгин Б.Д. Практикум по социально-психологическому тренингу, - СПб, 2000, с. 51–52

⁴ Луман Н. Решения в «информационном обществе» // Проблемы теоретической социологии. Вып 3. / Отв. ред. А. О. Бороноев. — СПб.: Издательство СПбГУ, 2000.

⁵ Spence M. Competitive and optimal responses to signals: An analysis of efficiency and distribution // Journal of Economic Theory. 1974. Т. 7, № 3. С.296–332

⁶ Granovetter M. The Sociological Approaches to Labor Market Analysis: A Social Structural View // The Sociology of Economic Life / M. Granovetter, R. Swedberg (eds.). Boulder: Westview Press, 1992

ориентированного подхода, то методология исследования также должна включать индивидуалистский подход.

Пользуясь экономической терминологией все приобретенные в течении жизни качества, способности, навыки и умения человека можно назвать капиталом, поскольку, как и материальные блага, они имеют определенную ценность. Также можно отметить, что обладание тем или иным нематериальным капиталом определяет статус человека в обществе, а неравное распределение капитала определяет дифференциацию в обществе. Относительно конкурентоспособности на рынке труда можно сказать, что кандидаты, стоящие на одном уровне, обладают одинаковым не денежным капиталом.

В данной работе мы будем придерживаться методологического подхода Пьера Бурдьё. Концепция Бурдьё входит в состав интегративных парадигм в социологии. Под интегративной парадигмой стоит понимать объединение объективистских и субъективистских взглядов в социологии, учение на стыке структурализма и интеракционизма. Бурдьё сам определяет направление своих научных взглядов как конструктивистский структуриализм или структуралистский конструктивизм. Однако он объясняет данное направление не как синтез объективизма и субъективизма, а скорее, как отрицание принципов того и другого. В критике структурализма он отмечает, что, противопоставляя себя субъективизму и социологии действия, он полностью исключает из социальной структуры агентов (действующих лиц) и превращает их в “эпифеномен” (сопутствующее явление). С другой стороны, символический интеракционизм, в свою очередь, сводит все социальные явления только к социальному взаимодействию, игнорируя факт существования объективных структур, где существуют определенные объективные законы, на которые агенты не могут повлиять. Таким образом, отмечая недостатки обеих теоретических подходов, Бурдьё определяет

свою гносеологическую концепцию, основанную на представлении того, что объективные социальные структуры формируют практики и представления агентов, агенты же в свою очередь производят практики, которые могут воспроизводить и изменять социальную структуру. Данный подход не устраняет проблему дуализма в социологии, но дает возможность изучения социальных явлений, принимая во внимание как законы, действующие в объективной реальности, так и действия агентов в социальной структуре, обусловленные накопленными знаниями и опытом.

Центральное место в социологии Бурдьё занимает понятие “габитус”. Габитус определяется как система диспозиций (предрасположенностей), порождающая и структурирующая практику агента. Другими словами, габитус это инкорпорированная (индивидуализированная) социальность. Отношения между миром и агентом формируются посредством габитуса, то есть диспозиций, приобретенных с опытом. Этот процесс происходит путем накопления практик, которые представляют собой неосознанные действия, посредством которых реализуются привычные схемы деятельности и мышления. Габитус формируется в соответствии с социальным окружением и может изменяться в соответствии с временем и местом. Таким образом, используя понятия “габитус”, “диспозиция” и “практики”, мы можем отойти от объективизма в чистом виде, не переходя при этом к субъективизму, поскольку такой понятийный аппарат объединяет в себе схемы индивидуалистского и структуралистского подходов и рассматривает агентов с их мышлением и деятельностью, взаимодействие которых обусловлено определенной социальной структурой, где действуют объективные законы.

Другим понятием, которым оперирует Бурдьё является “социальное пространство”.⁷ Социальное пространство представляет собой абстрактное

⁷ Бурдьё П. Социальное пространство: поля и практики / Пер. с франц.; Отв. ред. перевода, сост. и послесл. Н. А. Шматко. — М.: Институт экспериментальной социологии; СПб.: Алетейя, 2005.

пространство, конструируемое подпространствами, или полями. Поле в свою очередь - это специфическая система объективных связей между различными позициями, определяемыми социально и в большой степени не зависящими от физического существования индивидов, которые эти позиции занимают. Структура поля обусловлена неравным распределением различных видов капитала, при этом поле само может выступать источником распределения капиталов и благ. Таким образом, можно выделить множество возможных полей в социальном пространстве, такие как поле политики, поле экономики, поле религии, поле науки и т.д. При этом каждое поле представляет собой некую арену, где в борьбе за капиталы, ресурсы устанавливаются определенные правила “игры”. На этой арене конкурируют доминирующие и доминируемые агенты, соответственно, доминирующие агенты устанавливают правила игры. Однако доминируемые не подчиняются беспрекословно этим правилам и могут повлиять на их изменение. В этом состоит еще отличие взглядов Бурдье от представителей объективизма, где установленные социальные законы не могут быть изменены под воздействием индивидуальной деятельности субъектов. В борьбе за ресурсы и власть на каком-либо поле конкурентоспособность агентов обусловлена объемом их капиталов (экономического, культурного, социального), причем значимость того или иного капитала определяется спецификой поля, то есть, агент, владея определенными видами и объемами капиталов, может иметь высокие конкурентные шансы на одном поле, в то же время проигрывая на другом.

Анализируя рынок труда, по методологии Бурдье, подходит рассмотрение поля экономики, соответственно рынок труда можно представить в виде субполя экономики. Придерживаясь представления о том, что на каждом поле действуют определенные правила игры, которые устанавливают доминирующие агенты, мы можем говорить о том, что доминирующими в данном случае являются работодатели, а

доминируемыми, соответственно, соискатели. Борьба в данном случае имеет трехсторонний характер: борьба работодатель-работодатель (за человеческий капитал), борьба кандидат-кандидат (за должность и экономический капитал) и борьба работодатель-кандидат, где агенты могут преследовать различные индивидуальные цели, но при этом действует неизменная экономическая схема максимизации прибыли и минимизации издержек. Если рассматривать рынок труда как поле, где взаимодействуют работодатели и кандидаты на должность, то мы видим, что работодатели как доминирующие устанавливают правила игры на этом поле, а соискатели вакансии, в свою очередь, подчиняясь этим правилам, вступают в конкурентную борьбу с другими кандидатами, используя в качестве инструмента свои капиталы. Специфика сферы поиска работы предполагает владение тем или иным капиталом, определенным габитусом и практиками, эти факторы и являются индикаторами конкурентоспособности на рынке труда. Несмотря на, что габитус используется для описания индивидуальных предрасположенностей агента и указывает на субъективное понимание социальных явлений, в основе его формирования лежит социальное окружение и история. Бурдьё говорит о том, что габитус может быть не только индивидуальным, но и коллективным, здесь речь идет в первую очередь о семье и социальных группах, которым принадлежит агент. Габитус формируется не только путем индивидуального опыта, но и может быть “унаследован”, а следовательно, будучи неосознанным, может не соответствовать месту и времени. Такое дополнение к пониманию габитуса может быть применено к описанию взаимодействия на поле экономики. Например, автор пишет, что габитус, приобретенный в докапиталистическое время, может стать преградой в процессе адаптации к капитализму. Говоря о рынке труда как о субполе экономики, следует указать, что адаптация к рынку труда является немаловажным аспектом в определении конкурентоспособности,

соответственно, если представления и диспозиции агента не соответствуют времени и месту и являются унаследованными, такой габитус помешает адаптации агента на рынке труда, поскольку он потерял свою актуальность.

Поле экономики устанавливает определенные условия на “вход”. Эти условия в основном связаны с капиталами, которыми владеют агенты. П. Бурдьё в своем труде “Формы капитала”⁸ пишет о существовании трех форм капитала: экономического, культурный и социальный капиталы. Соответственно, экономический капитал — это капитал, конвертируемый в деньги и может быть институционализирован в форме прав собственности. Это чисто экономическое определение капитала, подразумевающее накопленные либо унаследованные ценные ресурсы, с помощью которых можно приобрести определенные материальные блага на рынке товаров и услуг.

В рамках данной темы нас интересуют больше такие формы капитала, как культурный и социальный. Культурный капитал представляет собой степень усвоения культурных ценностей, интеллект, кругозор, мировоззрение уровень полученного образования и знания языка. Можно выделить несколько особенностей культурного капитала. Во-первых, он может быть конвертирован в экономический капитал, в том случае, если он подтвержден документально, например, работник, имеющий документ, подтверждающий его уровень образования, может “продать” свой культурный капитал на рынке труда за денежное вознаграждение в виде заработной платы. Во-вторых, культурный капитал в инкорпорированном состоянии не может быть делегирован или передан по наследству как экономический, поскольку принадлежит его носителю и умирает вместе с ним. В-третьих, накопление культурного капитала требует больших временных затрат. И в-четвертых, культурный капитал напрямую связан со своим владельцем, таким образом, объем культурного капитала зависит не

⁸ Бурдьё П. Формы капитала / пер. Добряковой М. С. // Экономическая социология. Т. 3, № 5, 2002, с. 60-74

только от времени, потраченного на его накопление, но и от некоторых врожденных психофизиологических качеств человека.

Культурный капитал имеет три состояния: инкорпорированное, объективированное и институционализированное. Инкорпорированный культурный капитал — это то, что неотделимо от тела человека и не имеет материальной оболочки. Процесс накопления такого капитала представляет собой постоянное самосовершенствование, работу над собой. Другими словами, это культивирование, усвоение культуры, получение образования и так далее. Мы не можем увидеть инкорпорированный культурный капитал, но можем сделать выводы о его уровне при личном взаимодействии с его носителем. Он представляет собой мировоззрение, кругозор, культура речи, уровень владения языками и общенаучного познания.

Объективированное состояние культурного капитала представлено в виде материальных предметов и ценностей, это продукты культурной деятельности владельца капитала, воплощенные в осязаемой оболочке и, будучи привязаны к носителю, являются отражением его культурных ценностей.

В контексте изучения конкурентоспособности на рынке труда наиболее интересным является институционализированное состояние культурного капитала. Это состояние характеризуется объективацией культурного капитала в форме академических квалификаций. В институционализированном состоянии культурный капитал представляет собой сертифицированное подтверждение культурной компетенции. Здесь можно привести такие примеры, как аттестат о среднем общем образовании, диплом о среднем профессиональном и высшем образовании, научные степени, сертификаты и т.д. Культурный капитал, санкционированный академическим сообществом, дает своему владельцу большие преимущества по сравнению с владением инкорпорированным капиталом, поскольку культурные компетенции в инкорпорированном

состоянии невозможно подтвердить документально, а соответственно, невозможно доказать факт владения ими.

Институционализированный культурный капитал имеет ценность на рынке труда, где он может быть конвертирован в экономический. В процессе конкуренции за вакантную должность из всего множества претендентов, которые имеют одинаковые способности и навыки, преимуществом обладают только те кандидаты, культурный капитал которых официально принят и юридически гарантирован академическим сообществом. Поэтому можно выделить еще одну особенность культурного капитала: владение культурным капиталом только в инкорпорированном состоянии независимо от его объема и качества не дает конкурентных преимуществ на такой платформе, как рынок труда, поскольку он не институционализирован авторитетным субъектом социальной системы.

Третья форма капитала, по Бурдьё, это социальный капитал. Социальный капитал образован социальными связями, более-менее институционализированными отношениями, принадлежностью к той или иной социальной группе. Социальный капитал, так же, как и культурный, может быть конвертирован в экономический и институционализирован в форме символического капитала. Здесь символический капитал можно представить в виде репутации, узнаваемости, признания. Символический капитал в сумме с социальным также дает конкурентные преимущества перед теми, кто им не обладает, поскольку он институционализирован и имеет определенную ценность, соответственно, его можно обменять на экономические блага. Когда мы говорим о социальном капитале, важно отметить значимость любых социальных связей в обществе, поскольку они образуют определенную социальную сеть взаимодействия. Соответственно, количество установленных социальных связей находится в прямой пропорциональности к тому насколько широкой будет социальная

сеть. Важность социальных связей определяется, в первую очередь, тем, что через социальную сеть передаются и другие формы капитала, более того, приобретение различных форм капитала через социальную сеть требует меньше временных затрат, что дает возможность обладания большим объемом этих капиталов.

Для более подробного описания социальных сетей взаимодействия и того как это они связаны с конкурентоспособностью на рынке труда можно воспользоваться подходом М. Грановеттера. В своем популярном труде “Сила слабых связей”⁹ он указывает на то, что успешное функционирование на рынке труда обусловлено наличием слабых связей, что в его трактовке означает знакомства. Во-первых, в сети знакомств происходит передача информация о вакантных должностях и специфике работы организации. Во-вторых, может быть получена важная информация о работодателе и о требованиях к кандидатам, что повышает конкурентоспособность и шансы на трудоустройство. В-третьих, такая “инвестиция” в контакты, то есть, увеличение социальных связей имеет символическое значение, а именно, удовлетворяет потребность в одобрении, достижении статуса и власти.

Таким образом, мы видим, что наличие системы слабых связей, или социального капитала, является важным критерием оценки конкурентоспособности на рынке труда, поскольку есть возможность не только получить актуальную информацию о должностях, но и заслужить определенный статус и репутацию в глазах работодателя, благодаря заочному знакомству.

Молодые специалисты как субъекты рынка труда: особенности социальной группы и профессиональные компетенции

⁹Granovetter M. The Strength of Weak Ties //American Journal of Sociology. 1973. Vol. 78. No 6. Pp. 1360-1380.

Новые тенденции, сложившиеся на современном рынке труда, демонстрируют возросшую ценность высшего образования. Специалисты с высшим образованием по определению должны обладать высоким уровнем конкурентоспособности на рынке труда. Начинает формироваться новый сегмент рынка труда, а именно, рынок труда молодых специалистов, обладающий уникальными характеристиками. Необходимо определить, сущность и особенности данной социальной общности.

Итак, по распоряжению Правительства «Об утверждении Основ государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года», молодой специалист – это «гражданин Российской Федерации в возрасте до 30 лет, имеющий среднее профессиональное или высшее образование, принятый на работу по трудовому договору в соответствии с уровнем профессионального образования и квалификацией».¹⁰ В рамках данной работы мы не будем придерживаться строгого определения «молодого специалиста», а ограничимся условным определением молодого специалиста как выпускника ВУЗа без опыта работы по специальности. Таким образом, для нас важным является именно процесс получения высшего профессионального образования, формирования личностных и профессиональных ориентаций, социализации и вхождения в новые социальные институты.

Понятие «молодой специалист» тесно связано с понятием «молодежь» как социальной общности. Многие социологи посвятили свои труды проблеме молодежи и ее места в социальной структуре общества. Важнейшими признаками молодежи как социальной общности большинство социологов признали возрастные характеристики и связанные с ними особенности социального положения, а также некоторые социально-психологические свойства.

¹⁰ Распоряжение Правительства РФ от 29.11.2014 N 2403-р <Об утверждении Основ государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года>//URL:http://www.consultant.ru/law/ref/ju_dict/word/specialist_molodoj///КонсультантПлюс, 1992-2015 (дата обращения: 19.12.2015)

Одно из первых определений понятия «молодежь» было дано в 1968 г. В.Т. Лисовским: «Молодежь—поколение людей, проходящих стадию социализации, усваивающих, а в более зрелом возрасте уже усвоивших, образовательные, профессиональные, культурные и другие социальные функции; в зависимости от конкретных исторических условий возрастные критерии молодежи могут колебаться от 16 до 30 лет».¹¹ Позднее более полное определение было дано И. С. Коном: «Молодежь—социально-демографическая группа, выделяемая на основе совокупности возрастных характеристик, особенностей социального положения и обусловленных тем и другим социально-психологических свойств. Молодость как определенная фаза, этап жизненного цикла биологически универсальна, но ее конкретные возрастные рамки, связанный с ней социальный статус и социально-психологические особенности имеют социально-историческую природу и зависят от общественного строя, культуры и свойственных данному обществу закономерностей социализации».¹²

Таким образом, в рамках данной работы можно сформулировать следующее определение молодых специалистов: это социально-демографическая общность, выделяемая на основе совокупности возрастных характеристик и состоящая из индивидов, проходящих стадию социализации и обладающих необходимыми образовательными и профессиональными компетенциями для осуществления трудовой деятельности. Так, для характеристики молодых специалистов как особой социальной общности недостаточно обратиться только к трудам по социологии молодежи, мы видим, что важным компонентом здесь является образование, а потому необходимо обратиться к тематике социологии образования. Первым теоретиком в данной области принято считать Э. Дюркгейма, он рассматривал образование как отражение сущности

¹¹ Лисовский В. Т. Методология и методика изучения идеалов и жизненных планов молодежи. Автореф. канд. дис. Л., 1968.

¹² Кон И. С. Молодежь// Большая советская энциклопедия. 3-е изд. Т.16.С.478.

общества и считал главной его функцией поддержание связей между личностью и социумом. В его работах по социологии образования можно выделить следующие основные положения:¹³

1. Образование - это социальный институт.
2. Образование как социальный институт зависит от общественного развития.
3. Социально-экономические изменения в обществе влекут за собой изменения в образовании.
4. Образование непосредственно зависит от потребностей общества.
5. Цель образования как социального института – привитие учащимся таких качеств, которые требуются в данном типе общества.
6. Образование представляет собой процесс социализации молодого поколения.

Таким образом, мы видим, что, с точки зрения функционализма, образование является социальным институтом, который должен соответствовать социально-экономическому развитию общества. Учитывая темпы развития современных обществ, система образования не может носить «догоняющий» характер, а наоборот, должна прогнозировать новые тенденции экономического развития.

Среди классиков социологии образования можно также выделить П.Сорокина, которому принадлежит теория профессиональной стратификации. Для любого общества справедливым является то, что для выживания и функционирования группы важна профессия, а для успешного выполнения профессиональных обязанностей необходим соответствующий уровень интеллекта. По П.Сорокину, «на нижних ступенях социальной лестницы всегда находились люди, занимающиеся неквалифицированным физическим трудом, низкооплачиваемые

¹³Дюркгейм Э. Социология образования. М.: ИНТОР,1996.

работники. Верх социальной лестницы всегда занимали люди с высоким уровнем интеллекта и образования. Это вожди, лидеры, врачеватели, священники, жрецы, военные, управленцы, ученые, политики, изобретатели, предприниматели».¹⁴ Таким образом, Сорокин видит прямую зависимость престижа профессии от уровня образования и, соответственно, интеллекта различных социальных групп.

Основываясь на вышесказанном, можно сказать, что система образования функционирует в обществе не автономно, а наоборот, находится в сложных взаимосвязях и взаимозависимостях с другими социальными институтами. Институт образования неотделим от экономики, особенно это проявляется в том, что рынок труда выступает в качестве регулятора системы образования, поскольку текущая и перспективная потребность в кадрах в значительной степени формируют ориентации населения в отношении образования.¹⁵

С точки зрения изучения системы образования, интересны не столько теоретические функции образования, а сколько фактическое исполнение этих функций. Для этого полезно рассмотреть систему высшего образования в конкретном обществе, в данном случае в российском, и определить, насколько эта система соответствует текущим требованиям социально-экономического развития.

Последние четыре года стали периодом широкомасштабного реформирования системы российского высшего образования, главной предпосылкой этого стало вступление страны в Болонский процесс.¹⁶ Россия стала участником Болонского процесса в 2003 на Берлинской конференции европейских министров, ответственных за высшее образование. Однако на данном этапе Россия не в полной мере использует

¹⁴ Сорокин П.А. Человек. Цивилизация. Общество. - М.: Политиздат, 1992. С.353-372.

¹⁵ Константиновский, Д.Л., Фурсова В.В. Социология образования: Учебное пособие — М., 2004. С.83-85

¹⁶ Болонский процесс – это процесс добровольного сотрудничества образовательных систем европейских стран, направленный на создание общего образовательного и научного пространства. URL: <http://www.bologna.ntf.ru/p44aa1.html> (дата обращения: 19.12.2015).

инструменты продвижения и интернационализации системы высшего образования. В то время как в соответствии с Берлинским коммюнике, «членство в Болонском процессе подразумевает существенные изменения и реформы для всех подписавшихся стран».¹⁷

За десять лет членства в Болонском процессе Россией должны были быть приняты существенные меры по усовершенствованию образовательного процесса в соответствии с европейскими стандартами. Первые шаги на пути реформ в российском образовании были предприняты в 2012 году и отразились в Федеральном законе "Об образовании в Российской Федерации". Законодательно приняты все соответствующие меры, подтверждающие завершение реформы образования в соответствии с условиями Болонского процесса. А именно, введена двухуровневая система образования (бакалавриат – магистратура), система кредитов, обеспечены условия академической мобильности, появились предпосылки обучения в течение всей жизни и так далее.¹⁸

Введение новой системы высшего образования предполагает и существенное изменение образовательного процесса в рамках ВУЗа по европейскому образцу. Переход вуза к новой системе образования обозначил ряд ключевых проблем. Во-первых, настоящие федеральные государственные образовательные стандарты (ФГОС) основаны на компетентностном подходе. Во-вторых, существенно выросли требования к качеству образования, к более широкому внедрению активных форм обучения с использованием современных информационных и коммуникационных технологий. В-третьих, повысились требования к степени инновационности преподавательского состава. В связи с этими вопросами новая система образования решает следующие задачи.

¹⁷Понимание Европейского пространства высшего образования. Коммюнике Конференции Министров по высшему образованию. Берлин, 19 сентября 2003 года

¹⁸Федеральный закон от 29.12.2012 N 273-ФЗ (ред. от 14.12.2015) "Об образовании в Российской Федерации"

1. Реализация получения непрерывного профессионального образования, обеспечивающего для каждого обучающегося возможность дальнейшего профессионального, карьерного и личностного роста.

2. Повышение эффективности и результативности научных исследований, реализация принципа обучения через проведение научных исследований на всех этапах подготовки специалистов.

3. Подготовка научно-педагогических кадров, обладающих необходимыми компетенциями и инновационным мышлением.

4. Внедрение новых образовательных технологий и принципов организации учебного процесса, обеспечивающих эффективную реализацию инновационных моделей непрерывного образования и проблемноориентированного обучения.

5. Мониторинг трудоустройства и карьерного роста выпускников.¹⁹

Можно отметить, что главной целью новой стратегии высшего образования стало формирование необходимых компетенций выпускников вузов для дальнейшего их применения в профессиональной деятельности. «Компетенции – это обобщенные способы действий, обеспечивающих продуктивное выполнение профессиональной деятельности... Профессиональная компетентность выпускника вуза определяет его социальную значимость, востребованность на рынке труда, мобильность и устойчивость к изменениям социально-экономических условий»²⁰. Проблема формирования в высшей школе профессиональной компетентности будущих специалистов очень актуальна, что подтверждается рядом факторов: это низкий уровень удовлетворенности работодателей степенью подготовки молодых специалистов; отсутствие

¹⁹Королев С.Я. Задачи университета при переходе на двухуровневую систему образования//Управление качеством: формирование компетенций выпускников вуза: Материалы первой региональной научно-практической конференции (г. Ульяновск, 1 декабря 2011 г.). – Ульяновск : УлГТУ, 2012. С.3-4.

²⁰Хвастунова Д.А. Профессиональные компетенции// Управление качеством: формирование компетенций выпускников вуза: Материалы первой региональной научно-практической конференции (г. Ульяновск, 1 декабря 2011 г.). – Ульяновск : УлГТУ, 2012. С.56

стабильной системы трудоустройства выпускников вузов; а также потребностью в росте экономического развития. «На сегодняшний день взаимосвязь между высшей школой и бизнесом представлена цепочкой «вуз – студент – работодатель», где вуз «продаёт» студенту набор образовательных услуг, а студент «продаёт» работодателю набор своих профессиональных знаний и компетенций, занимаясь самопродвижением на рынке труда».²¹ Данная ситуация порождает проблему того, что вуз в своей деятельности не ориентируется на удовлетворение потребностей бизнеса, а студент испытывает трудности при поиске работодателя, готового «купить» результат его труда – набор знаний и компетенций. В таких условиях студенту может не хватать мотивации для освоения образовательной программы. «Задачей современного вуза на настоящий момент является изменение характеристик конечного продукта своей деятельности: этим продуктом становится уже не набор образовательных услуг, а набор профессиональных компетенций и знаний. Таким образом, цепочка «вуз – студент – работодатель» сокращается до «вуз - работодатель», что делает постоянное взаимодействие высшей школы и бизнеса необходимым элементом образовательного процесса. При таких условиях и вуз, и работодатель способны мотивировать студента к развитию собственных компетенций и знаний.»²²

«Примечательно, что большинство формулировок компетенций в ФГОС начинаются со слова “способность”. Известно, что способности определяются как индивидуально психологические особенности личности, являющиеся условием успешного выполнения деятельности. А обнаруживаются они в процессе практического овладения способами, методами и “секретами” этой деятельности. Склонности, способности и

21 Шульпина Е.Ю., Хаймурзина Н.З. Взаимодействие вуза и бизнес-сообщества в процессе формирования профессиональной компетентности студентов-менеджеров// Управление качеством: формирование компетенций выпускников вуза: Материалы первой региональной научно-практической конференции (г. Ульяновск, 1 декабря 2011 г.). – Ульяновск : УлГТУ, 2012. С.58-59

22 Там же.

здатки — это только предпосылки формирования компетенций. Очевидно, что обнаружение и развитие профессиональных способностей (“компетенций”) выпускника возможно лишь в процессе самой деятельности по выбранной профессии. Кафедры вуза могут заложить лишь основы для развития потенциальных профессиональных способностей. Бакалавр должен быть готов к самостоятельной работе и профессиональному саморазвитию». ²³ Таким образом, мы видим, что вузовское образование играет важную роль в дальнейшей адаптации выпускника на рынке труда, однако эта роль определяется не столько передачей теоретических знаний по специальности, сколько формированием широкого спектра социально-психологических личностных качеств, которые должны помочь молодому специалисту в дальнейшей реализации и совершенствовании своих компетенций при осуществлении трудовой деятельности.

Молодежь как социально-демографическая группа требует отдельного изучения, поскольку она объединяет в себе как ценности предыдущих поколений, так и формирует новые. Интересным в данной области мы считаем исследование самоорганизации и атомизации молодежи. ²⁴ Самоорганизация молодежи как социальной группы определяется «как процесс упорядочения социальных связей и отношений, в которые включена и которые формирует сама молодежь». ²⁵ Одной из категорий приведенного исследования является то, какие факторы жизненного успеха выделяет молодежь как наиболее значимые. Авторы сделали вывод, что важными факторами жизненного успеха являются знания, целеустремленность и связи. В этой связи мы можем сделать вывод, что молодежь акцентирует внимание на приобретении

²³ Дружилов С. Бакалавр: проблемы подготовки и использования на производстве//Человек и труд, №5, 2011, с. 62

²⁴ Морозова Т., Шмигирилова Л. К вопросу самоорганизации современной молодежи// Человек и труд, № 5, 2011, с. 30-33

²⁵ Там же., с. 30

образовательных компетенций, на четкой постановке целей и на формировании сети социального взаимодействия. Однако авторы отмечают, что при том, что молодежь считает, что жизненный успех зависит от приобретенных контактов, представители этой группы не стремятся к активному социальному участию, хотя именно посредством такого участия и приобретается большее количество социальных контактов. Данный парадокс объясняет феномен атомизации молодежи как социальной группы, то есть, данная социальная группа характеризуется замкнутостью и изолированностью. Несмотря на низкую социальную активность молодежи стоит отметить, что у них отмечается высокий уровень «веры в самого себя», «что подтверждает значимость для молодежи индивидуалистических практик и ориентаций».²⁶ Такая тенденция также говорит о том, что для молодежи характерна атомизация, что в данном контексте скорее является преимуществом, поскольку определяются такие важные в современных условиях качества, как целеустремленность, самостоятельность и творческое, нестандартное мышление. При описании ценностей, характерных для молодежи, отмечается то, что построение карьеры стоит для на втором месте (после создания семьи), далее по иерархии ценностей идут самореализация и свобода в принятии решений и поступков. Остальные описанные ценности значительно проигрывают вышесказанному. Этот факт вновь подтверждает, что молодежь настроена на построение карьеры и при этом оставаться независимыми в принятии решений. Другими словами, молодежь не хочет быть зависимой от требований каких-либо социальных институтов, что подчеркивает их атомизацию как социальной группы.

Итак, выводом к вышесказанному может быть следующее. Молодежь считает важным приобретение культурного (образование) и социального (связи) капитала, самостоятельность и целеустремленность, и при этом

²⁶ Там же, с. 33

характеризуется индивидуалистскими взглядами. Если мы говорим о молодых специалистах на рынке труда, то стоит отметить, что такие ценностные установки являются преимуществом в формировании конкурентоспособности на рынке труда, поскольку удовлетворяют потребности работодателей в сотрудниках с наличием нестандартных взглядов и творческого мышления, обладающие при этом такими качествами, как целеустремленность и стремление к саморазвитию.

Выводы по главе

В рамках первой главы мы рассмотрели теоретико-методологические основы изучения конкурентоспособности на рынке труда. Базовой концепцией изучения конкурентоспособности была выбрана теория капиталов и социальных полей П.Бурдье. Мы рассмотрели формы капиталов, которыми обладает человек, а именно, экономический, культурный, социальный и символический, и их значение на субполе экономике – рынке труда. Данные капиталы являются основой формирования конкурентоспособности. Так, институционализированный культурный капитал представляет собой академические степени и сертификаты, официально подтверждающие владение определенными компетенциями, именно в этом состоянии культурный капитал может представлять ценность на рынке труда, в отличие от инкорпорированного состояния. Социальный капитал, в свою очередь, представляется в виде социальной сети взаимодействия и может дать конкурентное преимущество при трудоустройстве двумя путями: во-первых, посредством социальных контактов поиск работы осуществляется быстрее и качественнее; во-вторых, социальный капитал институционализируется в символический, в частности, в репутацию, которая может стать решающим фактором при трудоустройстве.

Также мы рассмотрели молодых специалистов как социальную группу, выделяемую на основе ее отличительных признаков: социальных,

демографических, культурных и личностных характеристик. Важным отличительным признаком молодых специалистов является наличие высшего образования, поэтому мы рассмотрели систему высшего образования как социальный институт, посредством которого происходит социализация личности и приобретаются необходимые компетенции. Также мы определили особенности молодежи как социальной группы. Молодежь как социально-демографическая группа отличается своими жизненными целями и системой ценностей.

Таким образом, объединяя концепции изучения конкурентоспособности и молодых специалистов, можно сделать вывод, что формирование конкурентоспособности молодых специалистов на рынке труда осуществляется посредством приобретения и накопления культурного (высшее и дополнительное образование) и социального (социальные контакты) капиталов.

Требования современного рынка труда

Особенности современного рынка труда

В современном обществе рынок труда является неотъемлемой частью социально-экономической системы. Соответственно, он напрямую зависит как от экономических, так и от социальных факторов.

Рынок труда – это динамическая система, включающая в себя комплекс экономических и социально-трудовых отношений по поводу условий найма, использования и обмена рабочей силы на жизненные блага.²⁷ Рынок труда может быть рассмотрен только с точки зрения экономических теорий, поскольку использует те же категории, что и рынки товаров и услуг. Так, для характеристики рынка труда также определяется уровень спроса, предложения и цен. На рынке труда, спрос представляет собой количественно и структурно определенную, обеспеченную соответствующими денежными ресурсами, потребность в работниках. Предложение - объем суммарной потребности различных групп населения в работе по найму и заработке. А цена – это ставка заработной платы работающих по найму, обусловленная в договоре и определяющая уровень оплаты труда.²⁸ Спрос и предложение на рынке обычно зависят от цены, но на рынке труда цена (т.е., заработная плата) не имеет подобного влияния, поскольку является практически фиксированной, а ее незначительные изменения не могут повлиять на уровень спроса и предложения. Поэтому на рынке труда более важную роль играют факторы внешней среды, в особенности социальные.

Таким образом, рынок труда в целом подчиняется экономическим законам, но для его оценки недостаточно использовать только экономические теории, необходим также социологический подход. Экономическая теория изучает установление заработной платы, цены на рабочую силу, на рынке труда и экономические факторы, которые влияют

²⁷ Мазунина, М. В. Рынок труда: учебное пособие / М. В. Мазунина. – Киров: ФГБОУ ВПО «ВятГУ», 2014. с.25.

²⁸ Там же

на этот процесс. С точки зрения социологии, установление заработной платы не является объектом изучения. «Социологи в большей мере заинтересованы в том, как и почему на рынке труда одни устраиваются на “хорошую” работу, другие на “плохую” работу, а третьим предоставляется социальное пособие.»²⁹ При этом в социологии рынки труда можно изучать с точки зрения разных подходов. Так, первые упоминания о рынках и экономике появились в трудах М. Вебера и Э. Дюркгейма, которые исходили как раз из того, что процессы, происходящие на рынках имеют социальную природу. Идея такого «дуалистического» подхода находит свое отражение в дальнейшем в трудах М. Грановеттера, который при описании рынков труда отмечает, что «более адекватные модели рынка труда будут опираться на некую комбинацию наработок экономистов об инструментальном поведении и эффективности, с одной стороны, и социологический анализ социальной структуры, отношений и сложного переплетения мотивов, имеющих место во всех реальных ситуациях – с другой».³⁰ Грановеттер предлагает рассматривать рынок труда с точки зрения социологических исследований, изучающих укорененность поведения [embeddedness], сети социального взаимодействия и ограничения демографического характера. Автор считает, что на рынке труда «укорененность» поведения заключается в том, что любой социальный опыт индивида по отношению к рынку труда создает определенный шаблон будущего поведения, соответственно, чем удачнее прошлый опыт поиска работы, тем положительнее будет следующий и наоборот. Социальные сети, основанные на «слабых связях» помогают индивиду лучше ориентироваться на рынке труда, быстрее находить работу

29 Fevre R. The sociology of labour markets//Cardiff University press. - 2003, p. 19

30 Granovetter M. The Sociological Approaches to Labor Market Analysis: A Social Structural View // The Sociology of Economic Life / M. Granovetter, R. Swedberg (eds.). Boulder: Westview Press, 1992. P. 233

и накапливать определенный социальный капитал, такой как, например, репутация.

Экономические теории также старались объяснить неэкономические факторы, действующие на рынке труда, через «методологический индивидуализм»³¹, где рассматриваются мотивы и поведение индивидов. Индивиды здесь представляются как рациональные, автономные и равноправные экономические агенты, а свойства системы выводятся из свойств ее элементов, т.е., индивидов. Применяя этот подход, экономисты принимают тот факт, что индивидуальные свойства экономических субъектов влияют на функционирование рынка труда. Однако Грановеттер критикует данный подход, потому как в экономической интерпретации методологического индивидуализма индивиды рассматриваются как «атомизированные акторы», независимые от влияния других людей, а при таком подходе абсолютно игнорируются сети отношений, через которые индивидуальные действия агрегируются на уровне институтов.³²

Важный вклад в развитие экономической теории рынков труда с использованием социальных факторов внес экономист Г. Беккер, который развил идею «человеческого капитала»³³ и разработал ее базовую теоретическую модель, на которой основывались многие дальнейшие исследования. Основанием для данной теории послужило представление о том, что не только экономисты и бизнесмены задумываются об инвестициях и прибыли, «обычные люди тоже принимают решения по поводу инвестиций и ожидают “прибыли”»³⁴. Отличие состоит только в том, что люди занимаются инвестицией не в технику или активы, а в «самих себя», то есть, инвестируют в свой человеческий капитал. Теория человеческого капитала изучает процесс качественного совершенствования

31 Blaug M. The Methodology of Economics, or how economists explain//2nd ed. New York: Cambridge University press, 1997, pp.49-52

32 Granovetter M. The Sociological Approaches to Labor Market Analysis: A Social Structural View // The Sociology of Economic Life / M. Granovetter, R. Swedberg (eds.). Boulder: Westview Press, 1992, p. 234

33 Becker G.S. Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education//2nd ed. NBER, 1975, pp.13-44

34 Fevre R. The sociology of labour markets//Cardiff University press. - 2003, p. 27

человеческих ресурсов. В свою очередь, человеческий капитал понимается как некий запас способностей, заложенных в человеке, его знания, навыки и компетенции. Одним из главных аспектов данной теории являются инвестиции в человеческий капитал, то есть, инвестиции в человека как субъекта рынка труда – будущего или действующего. Данные инвестиции, с точки зрения этой теории, производятся в процессе трудовой деятельности индивида, это может быть непосредственно обучение внутри фирм, либо накопление опыта уже в процессе трудовой деятельности. Также теория инвестиций в человеческий капитал применима и на более раннем этапе, а именно, на этапе получения образования. Теория человеческого капитала заставляет по-другому смотреть на систему образования, поскольку это уже не просто особый социальный институт, но и инструмент для успешного вхождения на рынок труда, с точки зрения работников, и для формирования рабочего коллектива из компетентных специалистов в указанной области, с точки зрения работодателей. Такая тенденция имеет большое значение и в более крупном масштабе – в функционировании всего рынка труда и, как следствие, всей экономической системы.

Как уже говорилось, социально-экономическое развитие общества имеет сильное воздействие на рынок труда. Так, в России рынок труда имеет ряд особенностей, связанных с экономическим развитием страны. Во-первых, он формировался на базе фрагментарного рынка труда, действовавшего в советское время; его развитие происходило в условиях общего кризиса хозяйственной системы и большого удельного веса теневой экономики. Сейчас рынок труда еще не оформился окончательно, что свойственно для переходной экономики.

Во-вторых, современная ситуация в России характеризуется существованием значительных диспропорций в структуре занятости, ставок заработной платы на рынке труда и деформацией мотивационного

механизма трудовой деятельности. Минимальная заработная плата в России в несколько десятков раз ниже установленной в США, а средняя по своей покупательной способности превратилась в минимальную и позволяет воспроизводство лишь работников низкой квалификации. При этом высококвалифицированный труд практически не стимулируется. Все это сопровождается снижением производительности труда.³⁵

На данном этапе экономического развития России актуально совершенствование компетентности и профессионализма рабочей для дальнейшего экономического развития. В постиндустриальном обществе меняется специфика рынка товаров и услуг, на смену промышленному производству, как главному сегменту рынка, приходят наука и высокие технологии. Необходимость в развитии научно-технического сектора требует не просто высококвалифицированных работников, а высокообразованных людей, интеллектуалов. Так, главным движущим фактором развития постиндустриального общества является человеческий капитал, то есть, профессионалы, высокообразованные люди. На данном этапе развития общества наличие у работников высшего образования является важным и зачастую решающим фактором. Соответственно, данная траектория предполагает совершенствование системы высшего образования в том направлении, которое бы соответствовало требованиям современной экономической политики, в целом, и рынка труда, в частности.

По данным *Naus Global Skills Index*, (глобального исследования рынка труда) анализ результатов России выявил небольшое увеличение несоответствия потребностей бизнеса и умений работников - индекс 5.5 в 2015 году, против 5.4 в 2014 году. Это означает, что кандидаты не обладают навыками, востребованными среди работодателей. При этом система образования не в полной мере готова адаптироваться к новым тенденциям

35 Гага В.А. Экономика и социология труда: (социально-трудовые отношения): Учебник//Томск: Изд-во Томского госуниверситета, 2008, с.42-45

современной экономики. Генеральный директор Hays в России Алексей Штейнгардт комментирует: "На протяжении 2014 года Россия боролась с нестабильной экономической ситуацией, вызванной продолжением геополитического кризиса. Однако российский индекс остается более или менее стабильным по сравнению с предыдущими годами. Несмотря на разнообразие программ, качество и доступность российского образования, потребности бизнеса и умения работников по-прежнему не совпадают в отраслях и на должностях, требующих высокой квалификации. Это говорит о том, что России предстоит пройти долгий путь, прежде чем образовательная система будет способна предоставлять квалифицированных работников, которые востребованы на рынке. Рынок труда в целом остается преимущественно негибким, особенно в том, что касается российского законодательства о временных сотрудниках и рынка внешнего персонала в целом".³⁶

В настоящее время в изучении функционирования рынка труда появился важный феномен, а именно, его виртуальная проекция. Здесь мы можем говорить о таких процессах, как поиск работы и поиск сотрудников посредством онлайн-ресурсов. Чаще всего в пример приводятся самые популярные сайты, ориентированные на поиск работы, HeadHunter и Superjob. Работа таких сайтов демонстрирует актуальные проблемы рынка труда и дает возможность проанализировать реальные возможности трудоустройства в выбранной сфере. Более того, посредством таких ресурсов сближается дистанция между работодателями и соискателями, происходит более быстрый обмен необходимой информацией и более быстрая и содержательная обратная связь. К тому же данные сайты регулярно освещают актуальную статистику по состоянию рынка труда, публикуют статьи, в которых содержится полезная информация как для работодателей, так и для соискателей. Так, например, на сайте

³⁶ Глобальное Исследование Рынка Труда 2015//Hays Global Skills Index// URL: <http://www.hays.ru/Hays-Global-Skills-Index-2015/index.htm> (дата обращения 20.12.2015)

Headhunter.ru была приведена статистика по состоянию рынка труда на март 2016.³⁷ Были предоставлены следующие результаты: спрос на персонал в сфере услуг (спортивные клубы, салоны красоты) вырос на 43%, в сфере искусство и развлечения – на 34%, в сфере науки и образования – на 36%. Это самые высокие показатели по профессиональным областям. В то же время государственный сектор показывает полное отсутствие заинтересованности в новых сотрудниках, поскольку, по сравнению с 2015 годом, в этой сфере было опубликовано на 18% меньше вакансий,³⁸ что может быть результатом того, что в данной сфере подбор персонала происходит без активного использования интернет-платформ. Интересным и актуальным в рамках данной работы может быть показатель по сфере, названной «начало карьеры», где публикуются резюме и вакансии для студентов, выпускников и молодых специалистов. Очевидно, что по состоянию рынка труда на март 2016 снизилась потребность в специалистах без опыта работы (на 8% меньше, чем 2015), однако эта ситуация имеет тенденцию измениться ко времени окончания академического года в вузах, когда появится больше молодых специалистов, заинтересованных в трудоустройстве.

В соответствии с требованиями современности, для успешного функционирования рынка труда и прогресса государственной экономики необходимо совершенствование профессиональных компетенций кадров в процессе получения высшего образования. Таким образом, в фокус попадают студенты ВУЗов, которым необходимо за время обучения приобрести и усовершенствовать свои профессиональные качества и практические навыки. В свою очередь, важным является вопрос лояльности работодателей к молодым специалистам без опыта работы.

Критерии, методы и особенности отбора персонала

³⁷ Рынок труда весной// URL: <https://hh.ru/article/307403> (дата обращения 5.04.2016)

³⁸ Там же.

Качественное изменение рынка труда и форм взаимодействия его субъектов определяет изменение подходов к изучению рабочей силы. По марксистской теории, рабочая сила – это способность человека к труду, совокупность физических и духовных способностей, которые человек использует в своей деятельности; другими словами, это трудоспособность. Далее произошла трансформация понятия «рабочая сила» в такие понятия как «трудовые ресурсы», «кадры», «трудовой потенциал», «персонал» и так далее. Самым последним термином в данном контексте стали «человеческие ресурсы». Поскольку это относительно новое понятие, существует множество его трактовок разными авторами. В совокупности всех трактовок, можно дать следующее определение человеческих ресурсов: это совокупность людей, носителей физического, интеллектуального, творческого, психологического потенциала, компетенций, опыта, навыков, мотивов и целей. При использовании такого подхода к пониманию человеческих ресурсов акцентируется внимание на том, что это не просто рабочая сила, способная осуществлять трудовую деятельность, но и личностные качества людей, их цели и мотивация. Если рабочая сила или трудовые ресурсы предполагают только наличие профессиональных навыков, которые могут быть применены к определенному виду трудовой деятельности, то человеческие ресурсы являются комплексной группой, сформированной в результате роста количества высокообразованных людей, и следовательно, имеющих высокий уровень личностного и социо-культурного развития. Такая тенденция привела к тому, что в современной экономической теории появилось гуманистическое начало, что предполагает уход от определения рабочих как “механизма”, осуществляющего трудовую деятельность на предприятии, важна личность работника, его потенциал. Таким образом, мы будем пользоваться понятием “человеческие ресурсы”, чтобы

подчеркнуть социальную природу определения и значимость социально-психологических и культурных характеристик субъектов рынка труда.

Замена понятия “рабочая сила” на “человеческие ресурсы” подразумевает изменение характера трудовых отношений между работодателем и сотрудниками, они приобретают статус социально-трудовых. Такие отношения представляют собой систему взаимосвязей и взаимодействий, которые складываются по поводу участия человека в трудовой деятельности, целевой и социальной направленности этой деятельности, способов и условий ее формирования, а также ее социальных результатов, причем данные отношения могут складываться как в процессе труда, так и вне его.³⁹ Социально-трудовые отношения, которые складываются вне трудового процесса - это, прежде всего, их “дотрудовая” стадия, то есть, в процессе поиска работы и в процессе найма на работу новых сотрудников. Поэтому принципы современного менеджмента в компаниях предполагают уже на этапе отбора определять не только профессиональные, но и социально-психологические, личностные и образовательные компетенции кандидатов на должность. Такой комплексный подход к процедуре подбора и отбора персонала ставит своей целью не просто найти сотрудника на вакантную должность, способного к трудовой деятельности, но и осуществить прогноз на долгосрочную перспективу: сможет ли тот или иной кандидат адаптироваться к условиям работы и к коллективу организации, обладает ли он необходимыми коммуникативными качествами для успешного взаимодействия с коллегами и с руководством, насколько он обучаем и мотивирован и карьерно-ориентирован на работу в данной организации.

С тем, как менялось представление о работниках (от рабочей силы к человеческим ресурсам), изменялись и подходы к подбору и отбору персонала. Мы рассмотрим эволюцию этих подходов, начиная с начала 20

³⁹ Янченко Е.В. Человеческие ресурсы в системе социально-трудовых отношений (воспроизводственный подход)//Вестник Воронежского государственного университета. Серия: экономика и управление. №2, 2010, с. 35

века, заканчивая современными представлениями и методами. В первую очередь стоит отметить, что существует фундаментальная разница между процессами подбора и отбора персонала, что так же тесно связано с переходом от управления кадрами к управлению человеческими ресурсами.

Большинство ученых сходятся во мнении, что управление персоналом берет свое начало от теории “научного управления” Ф. Тейлора. Главным постулатом теории Тейлора стало утверждение, что существуют универсальные оптимальные методы управления и организации труда, позволяющие значительно повысить его производительность. В своей теории Тейлор выделяет такие важные критерии подбора и управления, как разделение труда и глубокая специализация сотрудников.⁴⁰ Соответственно, мы видим, что при описании требований к работникам Тейлор пользуется только критерием профессиональной специализации. Он писал, что нужно “отыскать смекалистых”, поскольку только такие кадры могут обеспечить высокую производительность.⁴¹ В основе “тейлоризма” лежит классическая экономическая цель “максимизации полезности”, поскольку прослеживается ориентация на высокую производительность предприятия, соответственно, рабочие в этой теории рассматриваются только как рабочая сила, а их потенциал и мотивация определяются в контексте трудоспособности и зависимости от материальной выгоды. Данная теория заработала обоснованную популярность в 1920-30е годы, когда в условиях изменения способа производства появилась необходимость в квалифицированных кадрах, а массовость нового производства заставляла ориентироваться только на экономическую прибыль, поэтому несмотря на

⁴⁰ Кулыгина, И.А. Управление персоналом: учебное пособие / И.А. Кулыгина, Н.А. Каширин, Д.Ю. Пименов. – 2-е изд., испр. – Челябинск: Изд-во ЮУрГУ, 2007, с. 13

⁴¹ Тощенко Ж.Т., Цветкова Г.А. Социология труда. Учебник для вузов. – М.: Центр социального прогнозирования и маркетинга, 2012, с. 116

некоторые ее недостатки, она подходила для применения в экономической ситуации того времени.

Однако несмотря на определенный успех тейлоровской теории, она приносила свои плоды только до середины 20 века. Одной из проблем данной теории стало то, что она игнорировала творческий потенциал, ограничивала самостоятельность рабочих и, как следствие, начала тормозить производственный процесс. Как уже говорилось выше, на смену “тейлоризму” пришел более гуманистический подход - концепция “человеческих ресурсов”. По вопросу подбора персонала, можно сразу определить фундаментальное отличие: новый подход признает существующий дефицит высококвалифицированных кандидатов, а также ценность таких характеристик, как знания, способности и навыки, за которые необходимо бороться для повышения качества работы организации.

Эволюцию взглядов на подбор персонала можно увидеть также в рамках бихевиористского подхода, а именно, в «теории Х» и “теории Y” (Д. МакГрегор) и “теории Z” (В.Оучи).⁴² Теория Х придерживается установок о том, что:

1. человек по своей природе ленив и не приспособлен к труду, соответственно, его нужно принуждать;
2. человек не амбициозен, боится перемен и хочет безопасности;
3. человек не хочет брать на себя ответственность в трудовом процессе, а это значит, что он хочет, чтобы им руководили;
4. человек ненавидит работать, ему это не свойственно.

Данная теория придерживается принципов «тейлоризма». Исходя из данных установок, с большой вероятностью можно предположить, что

⁴² Мелихов Ю.Е., Малуев П.А. Управление персоналом: портфель надежных технологий: Учебнопрактическое пособие. — М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2008, с. 12

подбор персонала в рамках такой концепции осуществлялся из принципа отрицания индивидуальности работника/кандидата, а также из представления о том, что любого рабочего можно с легкостью заменить на точно такого же, если он не справляется с поставленной перед ним трудовой задачей.

В противовес “теории Х”, Мак-Грегор предложил “теорию Y”, которая представляет собой альтернативу предыдущей.

“Теория Y” имеет следующие основные положения:

1. осуществление трудовой деятельности для человека также естественно, как отдых. Он стремится к труду и способен трудиться не только в условиях наказаний и принуждения;
2. стремление к достижению целей организации будет выше, если при этом работник может достичь свои личные цели, удовлетворить потребность в самовыражении.
3. работник может брать на себя ответственность и управлять другими, если он имеет определенные врожденные склонности, воспитание или личностные качества.

Таким образом, мы видим, что “теория Y” более индивидуализирована и более лояльна по отношению к работникам. При этом, подбор персонала в соответствии с этой теорией происходит также более человеко-ориентировано, поскольку в оценку кандидата, помимо профессиональных навыков, также входит оценка его целеустремленности, инициативности и самостоятельности. “Большинство людей обладают сравнительно высокой степенью изобретательности и творчества, которые можно применить в интересах организации”.⁴³ Таким образом новая теория придает сотрудникам и кандидатам более “человеческий облик”.

Последней в этом блоке можно представить “теорию Z” В. Оучи, который объединил и усовершенствовал основные идеи теорий “Х” и “Y”.

Стоит отметить, что Оучи взял за основу своей теории опыт японской

⁴³ Мелихов Ю.Е., Малуев П.А. Управление персоналом: портфель надежных технологий: Учебнопрактическое пособие. — М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2008, с. 14

системы управления персоналом, которая, по его мнению, является самой успешной, поскольку “японский служащий отождествляет себя с нанявшей его корпорацией и убежден: он является важным и необходимым ее лицом и ее судьба лежит на его плечах.”⁴⁴ Можно определить следующие основные направления данной концепции: долгосрочный найм сотрудников, ротация кадров, неспециализированная карьера. Человек в теории Оучи определяется как основа организации, именно от него зависит ее успех. В этом утверждении кроется главный принцип перехода от управления персоналом к управлению человеческими ресурсами. Особенно стоит отметить тот факт, что Оучи в своей теории отдельно определяет принципы найма сотрудников. Долгосрочный найм и ротация кадров означают, что компаниям следует производить в основном внутренний отбор персонала, а к внешнему прибегать только в том случае, если внутри компании не нашлось нужного кандидата. Из этого положения следует то, что на должности, находящиеся на первой “ступени” карьерной лестницы будут приглашаться молодые специалисты, которые будут продолжать карьеру в этой компании с помощью механизма ротации кадров.

Такой подход представляет определенный интерес, так как, во-первых, компания может “вырастить” своего сотрудника, зная его сильные и слабые стороны, его потенциал и возможности, у которого не будет желания перейти в другую компанию, поскольку как только он достигнет нового уровня профессионального развития, ему будет предложена новая должность внутри компании; а во-вторых, поскольку новые сотрудники компании - в основном выпускники вузов, практически не имеющие опыт работы, отбор производится в основном по личностным, социально-психологическим и культурным качествам, что в полной мере олицетворяет

⁴⁴ Кулыгина, И.А. Управление персоналом: учебное пособие / И.А. Кулыгина, Н.А. Каширин, Д.Ю. Пименов. – 2-е изд., испр. – Челябинск: Изд-во ЮУрГУ, 2007, с. 15

принцип концепции “человеческих ресурсов”, а следовательно, соответствует современному подходу в управлении персоналом.

Мы уже начали тему подбора и отбора персонала, следует еще раз отметить, что данные понятия несмотря на их некие сходства, имеют ряд отличий и не могут выступать синонимами. Подбор персонала - это процесс массового поиска кандидатов на вакантные должности организации в соответствии с требованиями к этим должностям и составленной должностной инструкцией. То есть, подбор персонала представляет собой механический поиск всех возможных кандидатов, не включающий в себя личное взаимодействие и основывающийся только на профессиональном соответствии кандидатов на должность.⁴⁵ Отбор персонала связан с более глубоким анализом соответствия кандидатов. Профессиональный отбор - это “процесс выявления с помощью научно обоснованных методов степени и возможности формирования социальной и психофизиологической пригодности человека на выполнение той или иной работы.”⁴⁶ То есть, отбор персонала представляет собой процесс изучения не только профессиональных, но и психологических качеств кандидата, по результатам которого происходит выбор из совокупности претендентов самого подходящего с учетом соответствия его профессиональных компетенций и личных качеств характеру деятельности и интересам организации.

Процессы подбора и отбора персонала проходят несколько стадий и требуют определенной методики проведения. М. Армстронг выделяет следующие ключевые этапы отбора:⁴⁷

1. Определение требований. Этот этап включает в себя составление должностной инструкции и перечня требований к будущему работнику, а также принятие решения об условиях занятости.

⁴⁵Травин В.В. Основы персонального менеджмента. - М.: Дело, 2011, с.126

⁴⁶Тощенко Ж.Т., Цветкова Г.А. Социология труда. Учебник для вузов. – М.: Центр социального прогнозирования и маркетинга, 2012, с. 117

⁴⁷Армстронг М. Практика управления человеческими ресурсами. — СПб.: Питер, 2010, с. 288

2. Привлечение кандидатов. Происходят обзор и оценка внутренних и внешних источников привлечения кандидатов.

3. Отбор кандидатов. На этом заключительном этапе происходит анализ документов, анкет от соискателей, проведение собеседований, проверка рекомендаций и предложение о найме наиболее подходящему кандидату.

Для того, чтобы определить требования к будущему работнику необходимо провести анализ содержания работы и описание характера работы. Это необходимо для того, чтобы определить, какие задачи необходимо решать на данном рабочем месте, чтобы исходя из этого определить, какими качествами, личностными, психологическими, профессиональными, должен обладать будущий сотрудник, какой ему необходим опыт работы и какой должен быть уровень квалификации. На основе анализа содержания работы составляется должностная инструкция, в которой подробно описан характер работы и должностные обязанности. Далее на основе всего вышеперечисленного составляется перечень требований к кандидатам.⁴⁸ Требования к кандидатам дополняются также теми характеристиками, которые могут быть получены путем изучения характеристик уже работающих сотрудников. Изучение уже работающих сотрудников необходимо, как минимум, по двум причинам: во-первых, можно определить какие качества являются для сотрудника преимуществом, а какие – недостатком при выполнении данного вида работы, во-вторых, это поможет провести отбор таким образом, чтобы новые сотрудники могли не только качественно выполнять свои должностные обязанности, но и смогли адаптироваться в уже сформированном коллективе, благодаря схожим личностным качествам.

Требования к кандидату могут быть изложены следующим образом.⁴⁹

48 Кравченко А.И., Тюрина И.О. Социология управления: фундаментальный курс: Учебное пособие для студентов высших учебных заведений. — 2-е изд., испр. и доп. — М.: Академический Проект, 2005, с. 802-804

49 Армстронг М. Практика управления человеческими ресурсами. — СПб.: Питер, 2010, с. 289-290

1. технические компетенции - специальные особенности и навыки, которые потребуются при выполнении работы; в настоящее время эти компетенции представляют собой определенный уровень владения компьютерной техникой;

2. требование к поведению и установкам – соответствие основным установленным ценностям в компании, этот пункт тесно связан с особенностями организационной культуры и работы в уже сформированном коллективе;

3. квалификация и дополнительное обучение – то есть, любые дополнительные умения и навыки, которые могут пригодиться на месте работы, например, знание иностранного языка, прохождение тренингов и мастер-классов по профильному направлению;

4. профессиональный опыт;

5. соответствие организации – соответствие организационной культуре компании (внешний вид, речь, поведение, самопрезентация и т.д.), а также желание развиваться непосредственно в этой компании.

Требования к кандидатам формулируются в двух частях: обязательные и желательные. Первая часть аргументируется теми критериями, которые строго прописаны в должностной инструкции и которым обязательно необходимо соответствовать, так как этого требует специфика работы.

Таким образом, мы видим, что для того, чтобы провести качественный отбор кандидатов на вакантную должность, менеджеры проводят детальный анализ специфики работы и коллектива, по результатам которого требования к кандидатам определяются не только по уровню профессиональных компетенций и практическому опыту работы, но важную роль играют также личностные характеристики, которые можно

выявить только на этапе отбора при личном взаимодействии с кандидатом. Так, мы переходим к самой важной части отбора персонала, а именно, к методам отбора.

Для начала необходимо отметить, что существует два направления в отборе персонала на вакантные должности, которые связаны с целями компании, реализуемыми в управлении человеческими ресурсами: это внешний и внутренний набор. Соответственно, внешний отбор – это выбор кандидатов из тех, кто ранее не работал в компании, а внутренний отбор подразумевает отбор среди нынешних сотрудников компании. В рамках концепции «человеческих ресурсов» и теории «Z» внутренний набор считается наиболее предпочтительным, поскольку сотрудники знакомы с компанией, адаптированы к ее организационной культуре и обладают всеми необходимыми компетенциями, благодаря обучению в компании в процессе работы. Компании предпочитают набирать сотрудников на более высокие должности среди своих сотрудников, по нескольким причинам: во-первых, так компания может увеличить свой «человеческий капитал», во-вторых, в условиях, при которых возможен карьерный рост, сотрудники становятся более мотивированы, в-третьих, это способствует сохранению и поддержанию организационной культуры, «духа компании», так как сотрудники адаптированы к условиям, к коллективу, работают в команде и доверяют друг другу, и в-четвертых, руководство также проявляет больше доверия к сотрудникам, что дает возможность делегировать некоторые полномочия с гарантией их исполнения.⁵⁰ В рамках нашей работы стоит отметить, что подобная тенденция, с одной стороны, уменьшает шансы на трудоустройство молодых специалистов, но с другой стороны, при соответствии компетенций увеличиваются шансы на качественно лучшее долгосрочное трудоустройство с возможностью карьерного роста. При внешнем наборе ситуация для организации складывается обратным

⁵⁰ Stephen P. Robbins, Timothy A. Judge//Organizational behavior. — 15th ed., 2012, p. 514-516

образом, однако также имеет ряд преимуществ: во-первых, требуется больший период времени на адаптацию сотрудника в компании, во-вторых, точно не определены его сильные и слабые стороны и соответствие деловых качеств.⁵¹ Стоит отметить, что оба подхода имеют один общий недостаток - и внешний и внутренний набор могут навредить климату в организации: в первом случае из-за прихода нового сотрудника, во втором – из-за продвижения только одного сотрудника по карьерной лестнице (например, если речь идет об одном из отделов).

Традиционно отбор персонала проходит в несколько этапов, на каждом из них используются различные методы. Первый этап — это заполнение автобиографической анкеты. На этом этапе выясняется базовая информация и первый отсев неквалифицированных кандидатов.⁵² Анкета позволяет в ускоренном режиме выяснить важную для отбора информацию о кандидатах, такую как пол, возраст, уровень образования, опыт работы, ожидания по поводу будущего места работы и так далее. Далее результаты по анкете сравниваются с установленными критериями отбора и принимается решение о переходе на следующий этап отбора.

На втором этапе проводится интервью (собеседование). Целью собеседования является оценка соответствия кандидата должности дать возможность кандидату понять подходит ли ему эта должность и условия работы. В ходе отборочного собеседования получают ответы на вопросы: готов ли кандидат к выполнению рабочих задач, будет ли он наилучшим для данной работы из всех остальных кандидатов.⁵³ Собеседование является самым важным этапом отбора персонала, поскольку выявляются не только профессиональные, но и индивидуальные качества кандидата, его коммуникативные навыки, целеустремленность, мотивированность,

51 Кравченко А.И., Тюрина И.О. Социология управления: фундаментальный курс: Учебное пособие для студентов высших учебных заведений. — 2-е изд., испр. и доп. — М.: Академический Проект, 2005, с.806

52 Кравченко А.И., Тюрина И.О. Социология управления: фундаментальный курс: Учебное пособие для студентов высших учебных заведений. — 2-е изд., испр. и доп. — М.: Академический Проект, 2005, с. 816

53 Адамчук В.В., Ромашов О.В., Сорокина М.Е. Экономика и социология труда: Учебник для вузов. — М: ЮНИТИ, 2000, с. 187

надежность и желание работать и развиваться в компании. Стоит отметить, что при проведении интервью с кандидатом акцент делается не на слабых, а на сильных сторонах кандидата.⁵⁴ Можно выделить несколько типов собеседования, каждый из которых применяется исходя из специфики должности. По форме проведения выделяют:

1. Биографическое – получение полной информации о прошлом кандидата, о его профессиональном опыте, образовании, увлечениях и интересах;

2. Кейс (ситуационное) – проверка действий кандидата в имитационных условиях, которые демонстрируют реальную рабочую ситуацию;

3. Групповое – собеседование проводится одновременно с несколькими кандидатами, далее проводится их сравнение;

4. Стрессовое – намерено воспроизводится обстановка неприязни к кандидату и стрессовые условия проведения собеседования, чтобы выяснить, как кандидат ведет себя в напряженной обстановке;

5. Ассесмент-центр (центр оценки) – объединяет в себе групповое и ситуационное интервью, обычно проходит в формате «деловой игры», помогает сэкономить время и без дополнительных тестов отобрать подходящего кандидата.

Используются также дополнительные тестирования, которые помогают выявить те стороны личности кандидата, которые важны для будущей работы, но не могут быть выявлены путем собеседования. Среди таких тестов выделяют биографические, психологические, интеллектуальные, характерологические и другие.⁵⁵

54 Побегайлов О.А., Воронин А.А. Некоторые аспекты подбора и отбора кадров // ИВД. 2012. №4-1 С.152-153.

55 Демина Нина Владимировна Сущность и содержание отбора персонала как функции кадрового менеджмента // Научные проблемы гуманитарных исследований. 2008. №12 С.68.

Таким образом, мы видим, что современные компании серьезно относятся к системе управления человеческими ресурсами и важным аспектом этого управления являются процессы подбора и отбора персонала. Человеческие ресурсы представляют ценность для компании и, соответственно, необходимо, чтобы сотрудники подходили для работы в компании не только по своим профессиональным качествам, но и по личностным, социально-психологическим и культурным. Чтобы определить критерии конкурентоспособности на рынке труда, необходимо понимать какие методы отбора используются при отборе персонала. Так, мы выяснили, что большинство методов, используемых при отборе персонала, направлены на выявление индивидуальных склонностей соискателей, их мотивации, а также возможность кандидата адаптироваться в организации.

Выводы по главе

Мы рассмотрели особенности современного рынка труда в рамках теоретических концепций на стыке социологии и экономики. А именно, мы рассмотрели концепции «методологического индивидуализма», «человеческого капитала» и «социальных сетей».

Мы определили, в чем заключается суть понятия «человеческие ресурсы» и какое значение в организационном управлении имеет такой подход к определению персонала. Также был изучен процесс подбора и отбора персонала. Мы выделили критерии, методы и этапы отбора персонала с целью выявить наиболее значимые факторы конкурентоспособности специалистов.

Таким образом, мы определили, что современный рынок труда характеризуется изменением подходов к менеджменту организации и к социально-трудовым отношениям, а также к отбору персонала в компаниях. В новых условиях функционирования рынка труда отбор персонала характеризуется личностно-ориентированным подходом, что

подразумевает отбор, в первую очередь, по личностным характеристикам и только потом – по профессиональным компетенциям.

Социальный портрет конкурентоспособного молодого специалиста на рынке труда

Анализ востребованности молодых специалистов на рынке труда

Результаты исследования:

Подготовительным этапом исследования стало изучение работы одного из кадровых агентств Санкт-Петербурга методом включенного наблюдения. Задачей данного наблюдения было изучить основы работы с соискателями вакансий, предпочтения работодателей и базовые методы проведения собеседований с кандидатами.

Результаты наблюдения.

Поиск кандидатов на вакантные должности в компаниях проходит следующие этапы: 1) изучение требований к кандидатам, предоставленных работодателями; 2) анализ резюме, размещенных на сайтах по поиску работы (HeadHunter.ru, SuperJob.ru, Job.ru, Rabota.ru), с целью определения соответствия соискателя по базовым критериям, определенным в требованиях таким как возраст, семейное положение, образование, опыт работы и желаемая должность; 3) после выбора подходящих по резюме кандидатов с ними проводится телефонное интервью, при помощи которого можно провести следующий этап отбора по соответствию требованиям при недостатке необходимой информации, представленной в резюме, или для ее проверки; в зависимости от специфики должности на этапе телефонного интервью могут быть проверены следующие характеристики соискателей: речь, заинтересованность в должности, ожидания по поводу места работы, увлечения, зарплатные ожидания, мотивация; 4) далее кандидаты, удовлетворяющие первичным требованиям, в конце телефонного интервью приглашаются на собеседование в компании или в кадровом агентстве; 5) на собеседовании

кандидатам предлагается ответить на те же вопросы, которые были заданы в процессе телефонного интервью, выявляются те стороны личности кандидата, которые соответствуют работе в компании, при этом используются различные методы проведения собеседования, чаще всего проводились: ассесмент-центр, групповые интервью и компетентностное индивидуальное интервью; б) на последнем этапе происходит обсуждение кандидатов, успешно прошедших отбор и из них методом сравнения происходит выбор наиболее подходящего или нескольких подходящих. Если при проведении всех вышеперечисленных этапов не удастся найти подходящих кандидатов, то кадровое агентство начинает новый поиск. Если долгое время вакансия остается открытой, то с работодателем уточняются требования к кандидатам, поскольку становится очевидным, что по предъявленным критериям нет возможности найти полностью подходящего кандидата.

Была выявлена одна особенность кадровых агентств, которая не позволяет проводить дальнейшее исследование по конкурентоспособности молодых специалистов на рынке труда, основанное на их работе. Кадровые агентства выступают в качестве консультантов для работодателей и помогают найти кандидатов на должности, поиск и отбор которых является слишком время- и трудозатратным для менеджеров по подбору персонала компании. Исходя из этого можно выделить две группы должностей, для работы с которыми обращаются в кадровое агентство. Первая группа - это должности, не требующие определенных образовательных или профессиональных компетенций, например, работа в сфере консультирования и продаж. Должности в этой группе не требуют ни высшего образования, ни опыта работы, а из методов отбора обычно используется групповое интервью. Данные должности характеризуются массовым подбором, то есть, на одну вакансию открыто сразу несколько мест (например, в новый магазин требуется команда продавцов-

консультантов). Ко второй группе относятся должности высшего звена, которые требуют большой опыт работы (от 6 лет), разнообразный набор компетенций, ограничения по возрасту. В пример можно привести высшие управленческие должности, например, должность генерального директора. Таким образом, при изучении конкурентоспособности молодых специалистов на рынке труда мы не можем использовать данные, полученные в кадровом агентстве, поскольку они будут не репрезентативными. Во-первых, потому что должности из первой группы не требуют наличия высшего образования, то есть, нельзя дать объективную оценку именно молодым специалистам. Во-вторых, должности второй группы заведомо не предусматривают отбор кандидатов среди молодых специалистов.

Главным результатом наблюдения, который будет использоваться в дальнейшем анализе проблем конкурентоспособности молодых специалистов, является следующее. Приведена интерпретация некоторых стандартных фраз менеджеров по персоналу при проведении телефонного интервью (Приложение). Исходя из этих интерпретаций можно сделать следующие выводы. Во-первых, телефонное интервью является не менее важным этапом отбора кандидатов, которым не стоит пренебрегать при поиске работы. Во-вторых, уже на этапе телефонного интервью выявляются такие качества кандидата, как коммуникативные навыки, навыки делового общения, оценивается желание кандидата работать на указанной должности, его мотивированность, а также выявляются особенности, связанные с образом жизни кандидата. В-третьих, телефонное интервью является подготовительным этапом к прохождению очного собеседования, поскольку совпадает набор вопросов. В-четвертых, несмотря на большое количество различных вопросов к соискателю, отказ в должности не аргументируется, более того, о несоответствии должности не принято сообщать.

Таким образом, наблюдение за работой кадрового агентства дает нам общее представление о процессе отбора сотрудников в организации, что позволяет более детально провести дальнейшее исследование о формировании конкурентоспособности молодых специалистов на рынке труда. Более того, мы определили, что, изучая молодых специалистов на рынке труда, важно отметить, что существует ограниченный круг должностей, на которые они могут претендовать в силу установленного ценза на должности высшего звена.

Результаты экспертного интервью.

Мы получили экспертную оценку шести менеджеров по подбору персонала по вопросам трудоустройства молодых специалистов, на основе которой мы можем сделать некоторые выводы по их конкурентоспособности на рынке труда.

В первую очередь, стоит сказать о том, что мы получили в общем схожие ответы по основным исследовательским вопросам от всех интервьюируемых. Поэтому результаты по всем интервью будут представлены в обобщенном виде.

Для начала стоит отметить, что менеджеры по подбору персонала определяют молодых специалистов как выпускников вузов профильных специальностей. При этом один из интервьюированных дополняет данное определение тем, что это выпускники, которые определились с тем, чем хотят заниматься и понимают, что будут делать.

Потребность в молодых специалистах HR-менеджеры определяют, как высокую, но только на определенные должности в компании. Они отмечают, что принимают на работу молодых специалистов часто. На первый взгляд, этот факт заставляет сделать вывод, что в компаниях существует феномен "текучести" кадров, однако сами менеджеры определяют такую высокую заинтересованность в новых сотрудниках не только их увольнениями, но и повышением.

Все эксперты отмечают, что для молодых сотрудников существует ограниченное количество вакансий, на которые они могут претендовать. В основном это стартовые должности в компании, на которых предусмотрено обучение. Соответственно, данные должности не предполагают наличие опыта работы, а отбор проходит не по профессиональным компетенциям, необходимых для исполнения должностной инструкции, а по готовности и желанию занять данную должность. Также отмечается важность личностных качеств кандидатов. Так, один из экспертов определил важными следующие качества: клиентоориентированность и коммуникативные навыки. В общем стоит отметить, что молодым специалистам отказывают при приеме на работу из-за несоответствия по личностным качествам и отсутствия желания работать и, главное, развиваться в компании.

При отборе персонала на первом этапе происходит мониторинг резюме на сайтах HeadHunter и SuperJob, после этого выбранные кандидаты проходят телефонное интервью, далее приглашаются на собеседование в компании. В компании осуществляется отбор в два этапа. На первом этапе проходит, как правило, групповое интервью. Эксперты выделяют как самый действенный метод отбора кандидатов метод ассессмент-центр, поскольку он позволяет за короткий промежуток времени выбрать сразу несколько подходящих кандидатов. Более того, сразу можно предположить, как претендент будет вести себя в процессе работы, оценить его навыки и способности, к тому же, данный метод дает самим кандидатам возможность понять, что от них потребуются на данном рабочем месте и они уже в процессе собеседования могут принять решение о том, подходит им эта должность или нет.

Эксперты определяют еще один способ поиска подходящих сотрудников на должности для молодых специалистов, а именно, говорят о том, что информация о новой открытой вакансии сначала поступает во все

отделы и филиалы компании, что дает возможность найти подходящих кандидатов через сети знакомств и рекомендаций. Более того, компании, в которых проводилось интервью, пользуются таким методом отбора сотрудников, как стажировка или практика. Менеджеры считают, что стажировка является самым показательным методом в силу того, что можно увидеть все способности, навыки и потенциал кандидата непосредственно в рабочем процессе. Таким образом, при успешном прохождении стажировки в компании кандидату на должность может сразу быть предложено трудоустройство при наличии открытой вакансии, если свободных вакансий нет, то кандидат заносится в резерв. Такой резерв используется в первую очередь, когда открывается вакансия, поскольку кандидаты в этом резерве точно подходят компании по компетенциям и личностным качествам, а также уже знакомы с должностными обязанностями на данном рабочем месте.

Также мы узнали мнение экспертов о том, как они оценивают конкурентоспособность молодых специалистов и какими компетенциями они обладают. По результатам интервью можно сделать следующие выводы. Давая оценку профессиональной вузовской подготовке молодых специалистов, эксперты разделились во мнении. Так, двое экспертов определяют уровень профессиональной подготовки выпускников как низкий, двое говорят, что уровень вузовской подготовки выпускников их устраивает, и один интервьюер отдельно выделяет, что специалистов с наивысшим уровнем подготовки выпускают ВУЗы СПбГУ, ВШЭ и Университет Герцена. Стоит отметить, что вне зависимости от того, как менеджеры по персоналу оценивают практические знания молодых специалистов, полученные в вузе, они считают, что некоторые пробелы в знаниях не помешают занять должность в их компании, предназначенную для молодых специалистов, поскольку для всех сотрудников стартовых должностей предусмотрено обучение.

Что касается формирования конкурентоспособности и повышения ее уровня, то в совокупности мнений можно выделить следующие способы повышения конкурентоспособности молодых специалистов:

1. Совершенствование коммуникативных навыков;
2. Повышение уровня английского языка (минимум до уровня intermediate);
3. Приобретение опыта прохождения стажировок и практик в крупных компаниях с получением рекомендательного письма;
4. Участие в тренингах и мастер-классах, помогающих развить необходимые навыки;

По вопросу конкурентоспособности молодых специалистов эксперты сходятся в одном – «нет лучшего кандидата, чем 100%-но мотивированный» и целеустремленный. Именно эти качества в первую очередь оцениваются на этапах отбора. В то же время, на вопрос, насколько важно для молодого специалиста до прихода в компанию иметь практический опыт работы, мы получили следующие ответы. В целом, для компаний неважно наличие опыта работы, наоборот, один эксперт отмечает, что в некоторых случаях даже лучше, если такового нет, поскольку так кандидаты «не испорчены» и их не нужно переучивать. Однако при этом отмечают, что официальный опыт работы, зафиксированный в трудовой книжке не имеет значения, но опыт прохождения стажировок является большим преимуществом для молодых специалистов, во-первых, приобретаются необходимые навыки работы, во-вторых, прохождение неоплачиваемых стажировок демонстрирует нематериальную заинтересованность в должности, а соответственно, мотивацию, и в-третьих, наличие рекомендательного письма после прохождения стажировки является сертифицированным подтверждением приобретенных компетенций.

Итак, мы можем сделать следующие выводы. Во-первых, в компаниях существует набор должностей, на которые предполагается отбор именно среди молодых специалистов. Во-вторых, при выборе между молодым специалистом и опытным сотрудником на одну и ту же должность предпочтение отдается молодому специалисту. В-третьих, личностные качества молодых специалистов, их мотивация и целеустремленность являются намного более важными критериями при отборе по сравнению с профессиональными компетенциями. И наконец, наиболее действенным способом повышения своей конкурентоспособности для молодых специалистов является прохождение стажировок в крупных компаниях.

Результаты опроса.

Отчет об исследовании общественного мнения среди молодых специалистов по поводу формирования их конкурентоспособности на рынке труда, способов ее повышения, а также необходимых качеств и характеристик для успешного прохождения собеседования.

Участникам опроса была предложена анкета, состоящая из 9 вопросов и паспортных данных (пол, возраст, уровень образования). Анкета создана в электронной форме и была расположена в формах Google. Ссылка на анкету распространялась через социальную сеть ВКонтакте. Анкету заполнили 47 респондентов. Из общей совокупности опрошенных были исключены 5 респондента, чей возраст не попадает в интервал от 20-30, так как именно к этому возрастному интервалу относится понятие "молодой специалист". Таким образом, для анализа полученных данных были отобраны 42 респондента в возрасте от 20 до 30 лет (средний возраст респондентов - 21,3 лет). Среди участников опроса 12 мужчин и 30

женщины. Для подведения результатов были использованы следующие методы анализа данных: частотный анализ и таблицы сопряженности.

Для начала рассмотрим результаты частотного анализа:

1. Первым вопросом был уровень образования респондентов. По результатам опроса мы увидели, что 38,1% опрошенных (16 участников) приходится на людей с уже законченным высшим образованием (бакалавриат, специалитет) и 23,9% (10) - на студентов. Также в равных пропорция в опросе участвовали респонденты со средним профессиональным или неоконченным высшим образованием - по 19% (по 8 респондентов) на каждый.

2. Двое (4,6%) участников опроса не имеют опыта прохождения собеседований. Среди участников, имеющих подобный опыт, преобладающее число респондентов (95,4%) выбрали индивидуальные собеседования как предпочтительный формат прохождения отбора на открытую вакансию.

3. Среди участников опроса, имеющих опыт прохождения собеседований, большинство респондентов (52,4% или 22 человека) никогда не проходили дополнительных тестирований при участии в отборе на открытую вакансию. 19,1% (8) опрошенных проходили профориентационные тесты. В психологических тестированиях и кейсах (ситуационных интервью) участвовали по 9,5% (по 4) опрошенных. Также двое (4,7%) имели опыт прохождения IQ-теста в процессе собеседования.

4. Большая часть участников (85,7% или 36 человек) опроса уверены, что работодатели чаще всего отказывают в приеме на работу по причине отсутствия практического опыта у кандидата. 9,6% респондентов основной причиной считают скромность и застенчивость соискателя, "низкий уровень владения иностранным языком" выбрали лишь 4,7% опрошенных.

5. По отношению к неоплачиваемым стажировкам мы обнаружили следующие результаты: 52,4% (22) не готовы проходить неоплачиваемые стажировки/практики, тем не менее 33,4% (14) готовы участвовать в них. 9,5% (4) уже проходили одну стажировку, вдвое меньше, а именно 4,7% (2) - несколько.

6. Что касается влияния неоплачиваемых стажировок на успешность трудоустройства, 52,4% (22) опрошенных утверждают, что наличие или отсутствие такого практического влияет, но не играет основной или существенной роли при решении работодателя по поводу приема кандидата на работу. В то же время 38,1% или 16 опрошенных, уверены, что опыт, полученный в процессе стажировки и, собственно, его наличие оказывают существенное влияние при отборе кандидатов работодателем. 9,5% (4) респондентов считают, что стажировки вообще не влияют ни на что при прохождении собеседования.

7. Интересный факт, что большинство респондентов скорее не удовлетворены и не удовлетворены полностью своим образованием и уровнем своих знаний на момент окончания учебного заведения - так считают 42,8% (18) и 9,5% (4) опрошенных соответственно, - в то время как 33,4% (14) респондентов скорее удовлетворены. Лишь 14,3% участников опроса (6 человек), что их образование и полученные в процессе обучения знания их полностью удовлетворяют.

8. Люди, принимавшие участие в опросе, высказали также свое мнение о том, какие варианты на их взгляд более эффективны для повышения конкурентоспособности молодого специалиста на рынке труда. 52,4% (22) опрошенных считают, что лучшим методом будет прохождение стажировок во время учебы. 10 респондентов (23,9%) считают таковым наличие законченного высшего образования, а 9,5% (4 человека) - качественно составленное резюме. По 4,7% (по 2 респондента) приходится на такие варианты ответа, как "прохождение тренингов и мастер-классов" и

"повышение уровня знаний иностранных языков". То же количество участников выбрали ответ "другое" и указали в нем несколько перечисленных вариантов, такие как высшее образование, стажировки и уровень английского языка.

9. Выбирая между опытным кандидатом и молодым специалистом, респонденты придерживаются мнения, что при прохождении собеседования больше шансов на его успешное прохождение имеет молодой специалист, имеющий небольшой практический опыт (практики/стажировки), так считают 22 респондента (52,4% опрошенных). Другим популярным ответом является "опытный сотрудник". Только двое (4,7%) предполагают, что работодатель предпочтет молодого специалиста без опыта работы, но с желанием учиться и развиваться. Равными как для опытного сотрудника, так и для молодого специалиста шансы видят также 4,7% опрошенных (двое). Однако 9,6%, а именно четверо участников опроса, не смогли определиться и выбрали вариант "затрудняюсь ответить".

Результаты по каждому из вопросов представлены в виде гистограмм в Приложении 3 на рисунках 1-9.

Далее мы произвели анализ таблиц сопряженности, составленных с помощью программы «SPSS Statistics 17.0». Таблицы сопряженности были составлены по следующим вопросам анкеты (переменным):

1. «Ваш уровень образования» и «Удовлетворены ли Вы своей профессиональной подготовкой на момент окончания учебного заведения?»

2. «По вашему мнению, влияет ли опыт прохождения стажировок на решение работодателя?» и «Как Вы считаете, у кого больше шансов на трудоустройство?»

3. «Готовы ли Вы проходить неоплачиваемые стажировки?» и «По вашему мнению, влияет ли опыт прохождения стажировок на решение работодателя?»

4. «По вашему мнению, влияет ли опыт прохождения стажировок на решение работодателя?» и «Что, на Ваш взгляд, повышает шансы молодого специалиста на получение желаемой должности?»

5. «Почему, на Ваш взгляд, работодатели чаще всего отказывают соискателям?» и «Что, на Ваш взгляд, повышает шансы молодого специалиста на получение желаемой должности?»

6. «Готовы ли Вы проходить неоплачиваемые стажировки?» и «Как Вы считаете, у кого больше шансов на трудоустройство?»

Рассмотрим теперь результаты анализа по каждой из таблиц сопряженности.

1. В таблице 1 мы видим, что те, кто удовлетворен своим образованием полностью, имеют среднее профессиональное образование. Очевидно, что студенты в большинстве своем не удовлетворены своим образованием. Так же те, кто имеет высшее образование на уровне бакалавриата или специалитета, мнения разделились поровну: скорее удовлетворены и скорее не удовлетворены.

2. По результатам таблицы 2 мы обнаружили, что те, кто уверен во влиянии стажировок на решение работодателя о приеме кандидата на работу, чаще других считают, что у молодого специалиста с небольшим практическим опытом в виде стажировок и/или практик больше шансов на успешное трудоустройство.

3. Очевидно, что респонденты, не готовые к прохождению неоплачиваемых стажировок считают, в большинстве своем, что

наличие таких не существенно влияет или не влияет совсем на решения работодателей. Однако, те, кто готов или уже проходил стажировки, чаще склонны считать, что их наличие оказывает существенное влияние. Результаты по сопряженности данных переменных можно увидеть в таблице 3.

4. По таблице 4 наиболее интересными, по нашему мнению, являются следующие результаты: чаще всего стажировки как лучший способ для повышения конкурентоспособности молодого специалиста на рынке труда выбирали те респонденты, которые уверены, что наличие стажировки влияет на решение работодателя о приеме кандидата на работу. Среди тех, кто уверен, что стажировки не оказывают влияния на решение работодателя, большинство видит оптимальным вариантом для повышения шансов на получение желаемой должности наличие законченного высшего образования.

5. Наиболее значимым результатом таблицы 5 является следующее: респонденты, считающие отсутствие опыта работы основной причиной отказа работодателей, чаще всего утверждают, что стажировки, а также законченное высшее образование повышают шансы молодого специалиста на трудоустройство.

6. В таблице 6 мы видим, что участники опроса, готовые к прохождению неоплачиваемых стажировок или уже имеющие подобный опыт, чаще других определяют шансы молодого специалиста с небольшим опытом работы выше, чем опытно сотрудника.

Результаты по каждой из таблиц можно увидеть в приложении 3.

Проблемы формирования конкурентоспособности молодых специалистов на рынке труда

Основание сравнения: изучение конкурентоспособности молодых специалистов.

Объекты сравнения: результаты экспертного интервью и результаты опроса.

Критерии сравнения:

1. Причины отказа при отборе на вакансию;
2. Важность опыта работы при отборе;
3. Удовлетворенность качеством образования у выпускников;
4. Преимущества молодых специалистов по сравнению с опытными сотрудниками;
5. Оценка значимости прохождения стажировок;
6. Способы повышения конкурентоспособности молодых специалистов.

При анализе отказов кандидатам в должности можно выделить следующее. Менеджеры по отбору персонала говорят о том, что главной причиной отказа молодому сотруднику в должности является отсутствие необходимых личностных качеств, целеустремленности и хорошо развитых коммуникативных навыков, низкая степень самомотивации для работы на данной должности, отсутствие заинтересованности в карьерном росте и желания расти и развиваться внутри компании. В то же время молодые специалисты уверены в том, что главной причиной отказа является отсутствие опыта работы и только малая часть считают, что причиной отказа является отсутствие необходимых личностных качеств и плохая самопрезентация. Причиной такого расхождения во мнениях можно

считать то, что в ситуации, когда кандидат по каким-либо критериям не подходит компании, отказ в должности не аргументируется, соответственно, специалисты не могут объективно оценить данную ситуацию.

Опыт работы при отборе на вакансии для молодых специалистов оценивается как неважный критерий, поскольку на данных должностях предусматривается обучение. Сами молодые специалисты в абсолютном большинстве считают, что это наиболее важный критерий при отборе.

По вопросу качества образования можно сделать следующий вывод. Опрошенные специалисты в большинстве скорее не удовлетворены своим образованием с точки зрения приобретения необходимых профессиональных навыков. С другой стороны, работодатели считают вузовскую подготовку молодых специалистов удовлетворительной для осуществления последующей профессиональной деятельности, однако данная оценка связана не столько с уровнем теоретических знаний, а сколько с приобретенными качествами такими, как обучаемость, концентрация внимания и способность к работе с большим количеством новой информации, а также коммуникативные навыки и навыки делового общения.

При сравнении молодого специалиста и опытного сотрудника следует вновь отметить, что для молодых сотрудников в компаниях существует определенный набор должностей, на которые они могут претендовать. Соответственно, опытные сотрудники не обладают конкурентным преимуществом при отборе на данные должности. Наоборот, менеджеры по подбору персонала отмечают, что при выборе между молодым специалистом и опытным сотрудником на одну и ту же должность предпочтение отдается молодому специалисту с желанием расти и развиваться. Однако молодые специалисты более пессимистично смотрят на данную ситуацию выбора и считают, что предпочтение отдается

либо опытному сотруднику, либо молодому специалисту с наличием опыта работы или прохождения стажировок.

Опыт прохождения стажировок отмечается как важный при отборе на вакансию как молодыми специалистами, так и менеджерами по подбору персонала. Однако стажировки важным критерием конкурентоспособности определяют только те специалисты, которые уже имели опыт прохождения стажировок. Компании, в которых проводились экспертные интервью, проводят обучение в рамках стажировок, поэтому первыми претендентами на вакантную должность будут те, кто прошел стажировку в компании. Однако опыт прохождения стажировок в других компаниях также имеет значение, поскольку кандидаты получают рекомендательное письмо, которое учитывается при отборе. Прохождение неоплачиваемых стажировок является для работодателей индикатором того, что кандидат мотивирован на работу по выбранному направлению и обладает базовыми компетенциями для осуществления профессиональной деятельности.

Молодые специалисты и работодатели выделяют разные способы повышения конкурентоспособности. Так, большинство молодых специалистов считают, что наилучшим способом повышения конкурентоспособности является прохождение стажировок. Менеджеры в свою очередь также определяют пройденные стажировки как конкурентное преимущество, но акцентируют внимание на том, что сам факт прохождения стажировки не будет определяющим фактором при приеме на работу, а более действенным способом повышения конкурентоспособности менеджеры по персоналу определяют участие в тренингах и мастер-классах, поскольку все это помогает развить коммуникативные навыки, навыки делового общения и самопрезентации. Таким образом, молодые специалисты при оценке своих конкурентных шансов обращают внимание только на практический опыт официальной работы или стажировок, и

только малая часть из них считает, что следует совершенствовать свои личностные качества.

Итак, по итогам сравнительного анализа можно сделать следующие выводы. Молодые специалисты низко оценивают свои конкурентные шансы по сравнению с опытными сотрудниками. В то же время менеджеры по подбору персонала считают, что не существует как такового выбора между опытным сотрудником и молодым специалистом, поскольку для последних в компаниях есть специальные должности, которые являются первой ступенью карьерного роста в компании, так называемые «стартовые» должности, на которых не предусмотрен отбор среди опытных сотрудников. При этом конкурентоспособность молодых специалистов начинает определяться не по профессиональным компетенциям, а по наличию высшего образования, накопленному культурному и символическому капиталу, которые проявляются в навыках и культуре общения, а также в сформированных социальных связях и репутации, которые приобретаются через социальные связи, в частности посредством стажировок.

Можно также отметить, что преимуществом для молодых специалистов при поиске работы является подготовка к собеседованиям и отборочным испытаниям. Более того, молодым специалистам следует обращать внимание на такой метод отбора, как телефонное интервью, поскольку это, во-первых, подготовка к очному собеседованию в компании, так как запрашивается та же самая информация, что и на очном этапе, во-вторых, на данном этапе также происходит отбор и при неудовлетворительном результате общения с менеджером кандидат не будет приглашен следующий этап отбора. Мы выяснили, что все опрошенные специалисты предпочитают проходить индивидуальные собеседования, хотя менеджеры по подбору персонала отмечают, что при отборе на должности для молодых специалистов предпочитают

ассесмент-центр, поскольку такой метод экономит время и более точно выявляются личностные качества кандидатов, необходимые для вакантной должности.

Таким образом, мы можем определить следующие проблемы формирования конкурентоспособности молодых специалистов на рынке труда. Во-первых, представления молодых специалистов о требованиях, предъявляемых при отборе не в полной мере соответствуют действительности. Во-вторых, неготовность проходить стажировки лишает возможности не только приобрести необходимые профессиональные компетенции, но и завести необходимые социальные контакты и, как следствие, заработать определенную репутацию через социальную сеть или посредством рекомендательного письма для работодателей. И в-третьих, при формировании конкурентоспособности важным аспектом является повышение своих коммуникативных навыков, навыков делового общения, знания иностранных языков и способностей к хорошей самопрезентации, поэтому молодым специалистам не стоит пренебрегать участием в тренингах и мастер-классах и дополнительным образованием.

На основании проведенного исследования можно составить следующий социальный портрет конкурентоспособного молодого специалиста на рынке труда. Молодому специалисту при прохождении отбора на желаемую вакансию необходимо доказать свою заинтересованность и мотивацию в росте и развитии внутри данной компании. Также ему необходимо быть готовым к прохождению нестандартных видов собеседований таких, как стрессовое интервью, групповое собеседование и ассесмент-центр, где нужно проявить свою креативность и творческое мышление, а также способность ориентироваться в нестандартных рабочих ситуациях. Далее молодой специалист должен проявить свои коммуникативные способности в

деловом общении с менеджером по персоналу в процессе индивидуального собеседования.

Выводы по главе

Было проведено оригинальное исследование на тему «формирование конкурентоспособности молодых специалистов на рынке труда». Были использованы следующие методы исследования: наблюдение, опрос и экспертное интервью. Далее было проведено сравнение результатов опроса молодых специалистов и экспертного интервью с менеджерами по персоналу с целью определить основные различия в мнениях по вопросу формирования и способов повышения конкурентоспособности молодых специалистов на рынке труда. Выводы полученные в результате исследования помогли определить основные проблемы формирования конкурентоспособности, а также составить социальный портрет конкурентоспособного молодого специалиста. Полученные результаты могут быть использованы как практические рекомендации для выпускников вузов с целью повышения шансов на успешное трудоустройство.

Заключение

В заключение можно сделать следующие выводы. Молодые специалисты – это социально-демографическая общность, выделяемая на основе совокупности возрастных характеристик и состоящая из индивидов, проходящих стадию социализации и обладающих необходимыми образовательными и профессиональными компетенциями для осуществления трудовой деятельности.

В соответствии с требованиями современности, для успешного функционирования рынка труда необходимо совершенствование профессиональных компетенций кадров в процессе получения высшего образования.

Теория человеческого капитала заставляет по-другому смотреть на систему образования, поскольку это уже не просто особый социальный институт, но и инструмент для успешного вхождения на рынок труда, с точки зрения работников, и для формирования коллектива организации из компетентных специалистов, обладающих ценными для компании личностными качествами, с точки зрения работодателей.

Молодежь считает важным приобретение культурного и социального капитала, самостоятельность и целеустремленность, и при этом характеризуется индивидуалистскими взглядами. Эти ценностные установки являются преимуществом в формировании конкурентоспособности на рынке труда, поскольку удовлетворяют потребности работодателей в сотрудниках с наличием нестандартных взглядов и творческого мышления, обладающие при этом такими качествами, как целеустремленность и стремление к саморазвитию.

Для молодых специалистов в компании выделены определенные должности, на которые они могут претендовать. Данные должности являются стартовыми в компании и предполагают обучение. Поскольку

компании готовы тратить ресурсы на обучение новых сотрудников, то они заинтересованы в долгосрочном трудоустройстве сотрудников и их карьерном росте внутри компании. Такая тенденция обусловлена стремлением сохранить организационную культуру компании и повысить качество человеческих ресурсов.

Разнообразие методов и подходов к отбору персонала обусловлено тем, что сотрудники должны обладать не только профессиональными качествами, но и личностными, социально-психологическими и культурными качествами.

Конкурентоспособность на рынке труда обусловлена культурным и социальным капиталами кандидатов. Социальные связи, так же, как и культурные и личностные качества, помогают лучше ориентироваться на рынке труда, приобрести необходимые контакты и заработать репутацию в глазах работодателей. Для приобретения необходимых качеств и контактов может помочь прохождение стажировок в крупных компаниях, а также тренингов и мастер-классов.

Наиболее важным критерием отбора в современных компаниях является мотивированность специалистов на работу в данной компании и заинтересованность в росте и развитии в рамках компании.

Основной проблемой конкурентоспособности молодых специалистов на рынке труда является несоответствие представлений выпускников о требованиях отбора с реальными и неготовность проходить стажировки.

Молодому специалисту при прохождении отбора на желаемую вакансию необходимо доказать свою заинтересованность и мотивацию в росте и развитии внутри данной компании, проявить свою креативность и нестандартное мышление, а также специалист должен проявить свои коммуникативные способности в деловом общении с менеджером по персоналу в процессе индивидуального собеседования.

Список литературы

1. Адамчук В.В., Ромашов О.В., Сорокина М.Е. Экономика и социология труда: Учебник для вузов. — М: ЮНИТИ, 2000, с. 187
2. Армстронг М. Практика управления человеческими ресурсами. — СПб.: Питер, 2010.
3. Бунатян, А. Н. Методологические аспекты подбора персонала в современных условиях // Вестник Университета Российской академии образования. №3, 2010, с. 149-151.
4. Бурдьё П. Социальное пространство: поля и практики / Пер. с франц.; Отв. ред. перевода, сост. и послесл. Н. А. Шматко. — М.: Институт экспериментальной социологии; СПб.: Алетейя, 2005.
5. Бурдьё П. Социология политики: Пер. с фр./Сост., общ. ред. и предисл. Н. А. Шматко./ — М.: Socio-Logos, 1993. — 336 с.
6. Бурдьё П. Формы капитала/ пер. Добряковой М. С.// Экономическая социология. Т. 3, № 5, 2002.
7. Валитова З.Х., Есимова А.Б. Теоретические вопросы изучения перехода молодежи от обучения к рынку труда // Вестн. Том. гос. ун-та. Философия. Социология. Политология. 2015. №1 (29) С.154-161.
8. Гаги В.А. Экономика и социология труда: (социально-трудовые отношения): Учебник//Томск: Изд-во Томского государственного университета, 2008.
9. Демина Нина Владимировна Сущность и содержание отбора персонала как функции кадрового менеджмента // Научные проблемы гуманитарных исследований. 2008. №12.
10. Дружилов С. Бакалавр: проблемы подготовки и использования на производстве//Человек и труд, №5, 2011.
11. Дюркгейм Э. Социология образования. М.: ИНТОР, 1996.
12. Иванов, Д.В. Парадигмы в социологии: учеб. пособие. – Омск: Изд-во ОмГУ, 2005. – 72 с.
13. Иванова Н. В. Анализ рынка труда в условиях модернизации экономики // Интернет-журнал Науковедение. 2011. №1 (6) С.4.
14. Кара А. Н., Кузнецова Е. Ю. Пирамида конкурентоспособности рабочей силы: уровни построения и их логическая взаимосвязь // Проблемы современной экономики. 2011. №1 С.46-49.
15. Кон И. С. Молодежь// Большая советская энциклопедия. 3-е изд. Т.16.

16. Константиновский, Д.Л., Фурсова В.В. Социология образования: Учебное пособие — М., 2004.
17. Королев С.Я. Задачи университета при переходе на двухуровневую систему образования//Управление качеством: формирование компетенций выпускников вуза: Материалы первой региональной научно-практической конференции (г. Ульяновск, 1 декабря 2011 г.). – Ульяновск : УлГТУ, 2012.
18. Кравченко А.И., Тюрина И.О. Социология управления: фундаментальный курс: Учебное пособие для студентов высших учебных заведений. — 2-е изд., испр. и доп. — М.: Академический Проект, 2005.
19. Кулыгина, И.А. Управление персоналом: учебное пособие / И.А. Кулыгина, Н.А. Каширин, Д.Ю. Пименов.— 2-е изд., испр. — Челябинск: Изд-во ЮУрГУ, 2007.
20. Кусакина О. Н., Скокло А. М. Проблемы конкурентоспособности на рынке труда./ Материалы X Международной конференции «Циклы природы и общества». - Т. 2, Ставрополь, 23-26 сентября 2008 г.
21. Лисовский В. Т. Методология и методика изучения идеалов и жизненных планов молодежи. Автореф. канд. дис. Л., 1968.
22. Лобанова В.В. Современные теоретические подходы к пониманию роли и значения конкуренции на рынке труда и возможности их использования при решении задачи роста национальной конкурентоспособности//Проблемы экономики и менеджмента. 2012. №3 (7).
23. Луман Н. Решения в «информационном обществе» // Проблемы теоретической социологии. Вып 3. / Отв. ред. А. О. Бороноев. — СПб.: Издательство СПбГУ, 2000.
24. Мазунина, М. В. Рынок труда: учебное пособие / М. В. Мазунина. — Киров: ФГБОУ ВПО «ВятГУ»,
25. Мелихов Ю.Е., Малуев П.А. Управление персоналом: портфель надежных технологий: Учебнопрактическое пособие. — М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2008.
26. Морозова Т., Шмигирилова Л. К вопросу самоорганизации современной молодежи// Человек и труд, № 5, 2011.
27. Наумова Е. Ю. К вопросу определения понятия «Человеческие ресурсы» // Известия ВолгГТУ. 2012. №13 С.100-103.

28. Павлова И.О. Управление персоналом//Минобрнауки России, Самарский национальный исследовательский университет имени С. П. Королёва. – Самара. – 2012.
29. Парыгин Б.Д. Практикум по социально-психологическому тренингу, - СПб, 2000.
30. Побегайлов О.А., Воронин А.А. Некоторые аспекты подбора и отбора кадров // ИВД. 2012. №4-1.
31. Понимание Европейского пространства высшего образования.//Коммюнике Конференции Министров по высшему образованию. Берлин, 19 сентября 2003 года
32. Сорокин П.А. Человек. Цивилизация. Общество. - М.: Политиздат, 1992.
33. Тощенко Ж.Т., Цветкова Г.А. Социология труда. Учебник для вузов. – М.: Центр социального прогнозирования и маркетинга, 2012, с. 117
34. Травин В.В. Основы персонального менеджмента. - М.: Дело, 2011.
35. Федеральный закон от 29.12.2012 N 273-ФЗ (ред. от 14.12.2015) "Об образовании в Российской Федерации"
36. Хвастунова Д.А. Профессиональные компетенции// Управление качеством: формирование компетенций выпускников вуза: Материалы первой региональной научно-практической конференции (г. Ульяновск, 1 декабря 2011 г.). – Ульяновск : УлГТУ, 2012.
37. Чернопятов А.М. Теория организации: Учебное пособие для студентов высш. учеб. заведений.- С: Издательство Советская типография, 2010.
38. Шилова М. И., Белых И. Л. Формирование конкурентоспособности выпускника вуза // Вестник ТГПУ. 2010. №4.
39. Шутьпина Е.Ю., Хаймурзина Н.З. Взаимодействие вуза и бизнес-сообщества в процессе формирования профессиональной компетентности студентов-менеджеров// Управление качеством: формирование компетенций выпускников вуза: Материалы первой региональной научно-практической конференции (г. Ульяновск, 1 декабря 2011 г.). – Ульяновск : УлГТУ, 2012.
40. Янченко Е.В. Человеческие ресурсы в системе социально-трудовых отношений (воспроизводственный подход)//Вестник Воронежского государственного университета. Серия: экономика и управление. №2, 2010.

41. Becker G.S. Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education//2nd ed. NBER, 1975.
42. Blaug M. The Methodology of Economics, or how economists explain//2nd ed. New York: Cambridge University press, 1997.
43. Fevre R. The sociology of labour markets//Cardiff University press. – 2003.
44. Granovetter M. The Sociological Approaches to Labor Market Analysis: A Social Structural View//The Sociology of Economic Life / M. Granovetter, R. Swedberg (eds.). Boulder: Westview Press, 1992.
45. Granovetter M. The Strength of Weak Ties //American Journal of Sociology. 1973. Vol. 78. No 6.
46. Spence M. Competitive and optimal responses to signals: An analysis of efficiency and distribution // Journal of Economic Theory. 1974. T. 7, № 3.
47. Stephen P. Robbins, Timothy A. Judge//Organizational behavior. — 15th ed., 2012.

Электронные источники

48. Болонский процесс//URL:<http://www.bologna.ntf.ru/p44aa1.html> (дата обращения: 19.12.2015).
49. Глобальное исследование рынка труда 2015//Hays Global Skills Index//URL:<http://www.hays.ru/Hays-Global-Skills-Index-2015/index.htm> (дата обращения 20.12.2015)
50. Распоряжение Правительства РФ от 29.11.2014 N 2403-р <Об утверждении Основ государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года>//URL:http://www.consultant.ru/law/ref/ju_dict/word/specialist_molodoj///КонсультантПлюс, 1992-2015 (дата обращения: 19.12.2015)
51. Рынок труда весной// URL: <https://hh.ru/article/307403> (дата обращения 5.04.2016)

Приложение 1.

Программа исследования: «Конкурентоспособность молодого специалиста на рынке труда»

программа исследования

Объект: молодые специалисты

Предмет: конкурентоспособность молодых специалистов на рынке труда

Цель: составление социального портрета конкурентоспособного молодого специалиста

Задачи:

1. определить степень востребованности молодых специалистов в компаниях

2. определить, как молодые специалисты оценивают свой уровень конкурентоспособности

3. выявить критерии отбора, используемые менеджерами компании при найме новых сотрудников, чтобы определить, какие характеристики кандидатов могут дать конкурентное преимущество

4. провести сравнительный анализ мнений работодателей и молодых специалистов по вопросу конкурентоспособности последних на рынке труда

5. составить социологический портрет конкурентоспособного молодого специалиста и обозначить главные проблемы формирования конкурентоспособности.

Методы:

1. Опрос. Будет проведен онлайн-опрос среди молодых специалистов. Особенностью онлайн-опроса является то, что этот метод позволяет в относительно короткий срок собрать необходимую информацию, распространить анкеты только среди тех лиц, которые подходят по критериям выборочной совокупности. Посредством метода опроса мы планируем выяснить, как молодые специалисты оценивают свои шансы на рынке труда, основываясь на своем опыте прохождения отборочных испытаний при приеме на работу. Также мы хотим определить,

что, по их мнению, является главной проблемой их конкурентоспособности.

2. Экспертное интервью. Будет проведено экспертное интервью с менеджерами по подбору персонала из нескольких компаний. Задачей экспертного интервью будет выяснить, на что могут претендовать молодые специалисты в компаниях, как проходит отбор кандидатов и как менеджеры оценивают конкурентоспособность молодых специалистов.

Используя предыдущие методы сбора информации, мы должны выяснить мнение двух субъектов рынка труда (работодатели и молодые специалисты) по вопросу конкурентоспособности молодых специалистов. На основе полученных данных мы хотим провести сравнительный анализ этих мнений, чтобы определить, совпадает ли восприятие ситуации на рынке труда молодыми специалистами с реальной, то есть с тем, как ее определяют работодатели.

Гипотезы:

1. Конкурентоспособность молодых специалистов определяется, в первую очередь, их личностными качествами и культурными компетенциями, а не профессиональным опытом.

2. Проблемой формирования конкурентоспособности молодых специалистов является их недостаточная осведомленность в реальных потребностях работодателей и особенностях проведения собеседований.

Гайд интервью

Паспортчика

Имя

Название компании

Сфера деятельности компании

Должностные обязанности

1. Кого, по Вашему мнению, можно назвать молодым специалистом?

2. Как часто Вы принимаете на работу молодых специалистов? (Если часто, почему предпочитаете МС опытным сотрудникам?)

3. В сотрудниках каких профессиональных областей нуждается Ваша компания?

4. На какие должности могут рассчитывать МС в Вашей компании?

5. Как Вы ищете сотрудников на вакантные должности?

6. Какими методами отбора кандидатов Вы пользуетесь? (телефонное интервью, собеседование в кадровом агентстве, собеседование в компании, анализ прилагаемых документов, рекомендаций, стажировка и т.д.)

7. Вы используете при отборе дополнительные тестирования (например, IQ-тест, тест на профориентацию, психологические тесты, стрессовое интервью, решение кейсов, тест по иностранному языку и т.д.)

8. По каким причинам Вы чаще всего отказываете кандидатам? (отсутствие опыта, профессиональные качества, личные качества)

9. На этапе собеседования, что важнее в кандидате на должность: профессиональный опыт или личные качества и самопрезентация (то, что выясняется при личном общении с кандидатом, его цели и желание развиваться на данной должности + речь, внешний вид)

10. Обязательно ли наличие практического опыта выпускника вуза?

11. Прохождение неоплачиваемых стажировок (месяц и более) во время учебы являются преимуществом молодого

специалиста? В Вашей компании есть возможность пройти стажировку, предварительное обучение?

12. Удовлетворены ли Вы профессиональной подготовкой выпускников?

13. Как, по Вашему мнению, молодые специалисты могут повысить свою конкурентоспособность на рынке труда?

14. Если на вакантную должность после предварительного отбора осталось только два кандидата: один специалист с большим опытом работы, а второй – молодой специалист, кому Вы отдадите предпочтение, при прочих равных?

Вопросы анкеты

Молодые специалисты на рынке труда

Предлагаем вам принять участие в исследовании, направленном на выявление основных качеств молодого специалиста для успешного прохождения собеседования. Ваши ответы помогут нам сформировать портрет успешного соискателя на современном рынке труда. Спасибо, что согласились принять участие в опросе!

Обязательно

1. Укажите ваш пол

Мужской

Женский

2. Укажите ваш возраст

3. Ваш уровень образования

Если Вы студент, выберите вариант "Другое" и укажите курс

Среднее общее

Среднее профессиональное

Высшее (бакалавр, специалист)

Высшее (магистр)

Неоконченное высшее

Другое:

4. Какой формат собеседования Вы предпочитаете?

Телефонное интервью

Собеседование в кадровом агентстве

- Групповое собеседование в компании
Индивидуальное собеседование в компании
У меня нет опыта прохождения собеседований
5. Какие дополнительные тестирования Вы проходили в процессе собеседования?
- У меня нет опыта прохождения собеседований
Не проходил дополнительные тестирования
IQ-тест
Тест на профориентацию
Психологический тест
Тест на знание английского языка
Стрессовое интервью
Кейс (ситуационное интервью)
6. Почему, на Ваш взгляд, работодатели чаще всего отказывают соискателям?
- Отсутствие практического опыта
Непрофильное образование
Низкий уровень владения иностранными языками
Скромность, застенчивость
Самонадеянность
Неграмотная речь
Несоответствующий внешний вид
Другое:
7. Готовы ли Вы проходить неоплачиваемые стажировки?
- Готов
Не готов
Уже проходил одну неоплачиваемую стажировку
Уже проходил несколько неоплачиваемых стажировок
8. По вашему мнению, влияет ли опыт прохождения стажировок на решение работодателя?
- Да, существенно влияют
Да, но не играют большой роли
Нет, никак не влияют
9. Удовлетворены ли Вы своей профессиональной подготовкой на момент окончания учебного заведения?
- Да, полностью удовлетворен
Скорее удовлетворен
Скорее не удовлетворен
Нет, совсем не удовлетворен

10. Кого, по Вашему мнению, можно назвать молодым специалистом?

11. Что, на Ваш взгляд, повышает шансы молодого специалиста на получение желаемой должности?

Прохождение практик/стажировок

Участие в тренингах/мастер-классах

Повышение уровня знания иностранных языков

Наличие законченного высшего образования

Высокий средний балл диплома

Качественно составленное резюме

Другое:

12. Как Вы считаете, у кого больше шансов на трудоустройство?

У молодого специалиста, имеющего небольшой практический опыт

(практики, стажировки)

У молодого специалиста без опыта, но с желанием учиться и

развиваться

У опытного специалиста

Их шансы равны

Затрудняюсь ответить

Приложение 2.

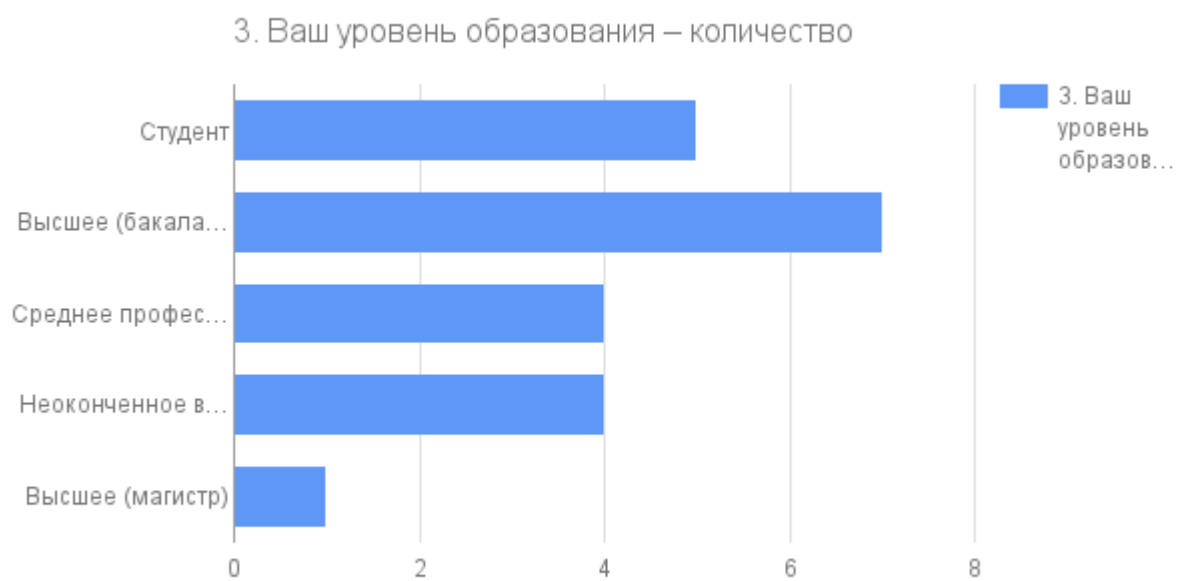
Дневник наблюдения

Действия менеджеров кадрового агентства при подборе кандидатов

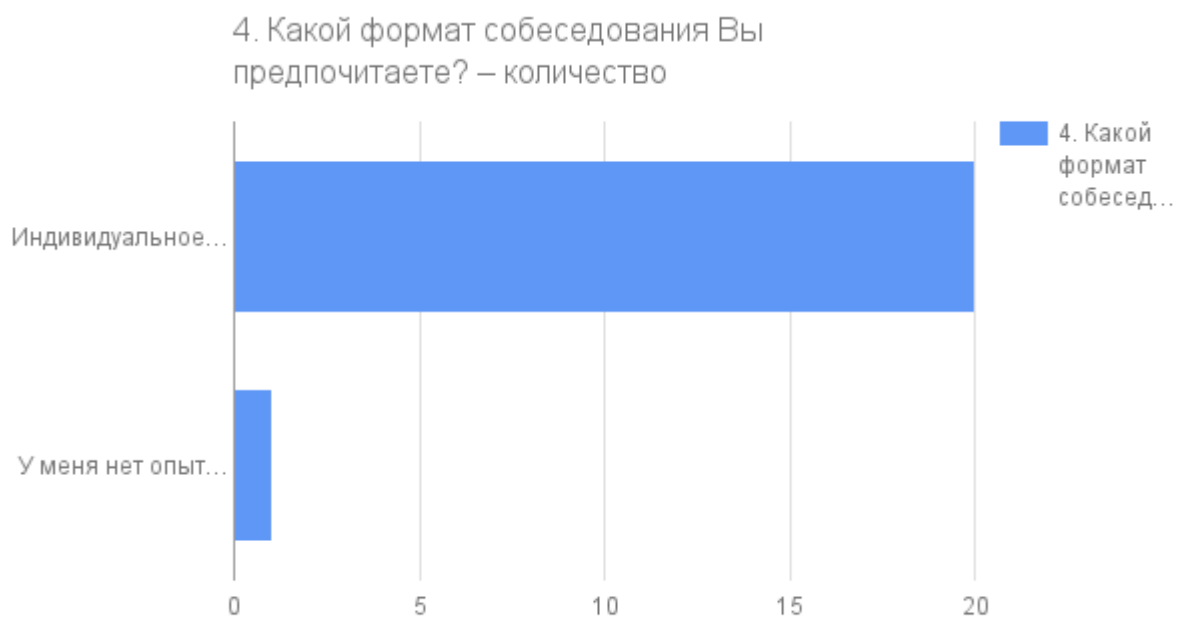
Ситуация	Наблюдаемое явление	Интерпретация явления
Анализ резюме	Резюме кандидата переносится в электронную базу для последующего звонка	Информация в резюме кандидата подходит по базовым требованиям работодателя (пол, возраст, образование, опыт работы)
	Резюме кандидата не заносится в базу	Информация в резюме кандидата не подходит по базовым требованиям работодателя (пол, возраст, образование, опыт работы)
	Резюме кандидата заносится в базу по другой вакансии	Информация в резюме подходит по требованиям на другую вакансию (другого работодателя)
Телефонное интервью	Вопрос менеджера: «На какую должность Вы претендуете?»	Уточнение соответствия указанной в резюме желаемой должности. Оценка степени желания работать на указанной должности
	Менеджер просит соискателя рассказать о себе	<ol style="list-style-type: none"> 1. Запрос информации об образовании, опыте работы и статусе. 2. Проверка соответствия информации, указанной в резюме, с тем, что говорит кандидат 3. Проверка коммуникативных навыков кандидата, навыков делового общения, культуры общения 4. Проверка отсутствия дефектов речи (если это необходимо для должности) и грамотность речи 5. Оценка желания соискателя работать и степени его заинтересованности в должности 6. Подготовка кандидата к очному собеседованию
	Менеджер просит рассказать про увлечения и хобби	Одним из критериев отбора на должность является активный образ жизни кандидатов
	Менеджер завершает разговор с кандидатом фразой: «Ваше резюме будет отправлено на рассмотрение руководителю»	Кандидат не подходит для должности, его резюме рассматриваться не будет
	Менеджер приглашает на собеседование в организации	Кандидат удовлетворяет требованиям отбора

Приложение 3.

Результаты опроса



исунок 1.



исунок 2.

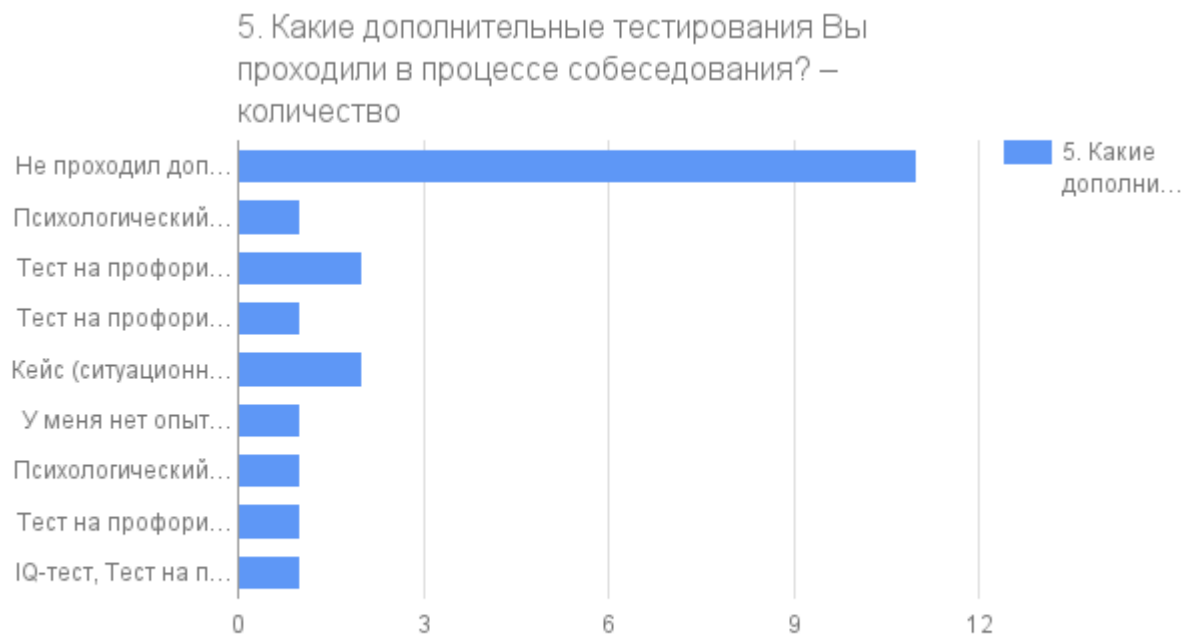


Рисунок 3.

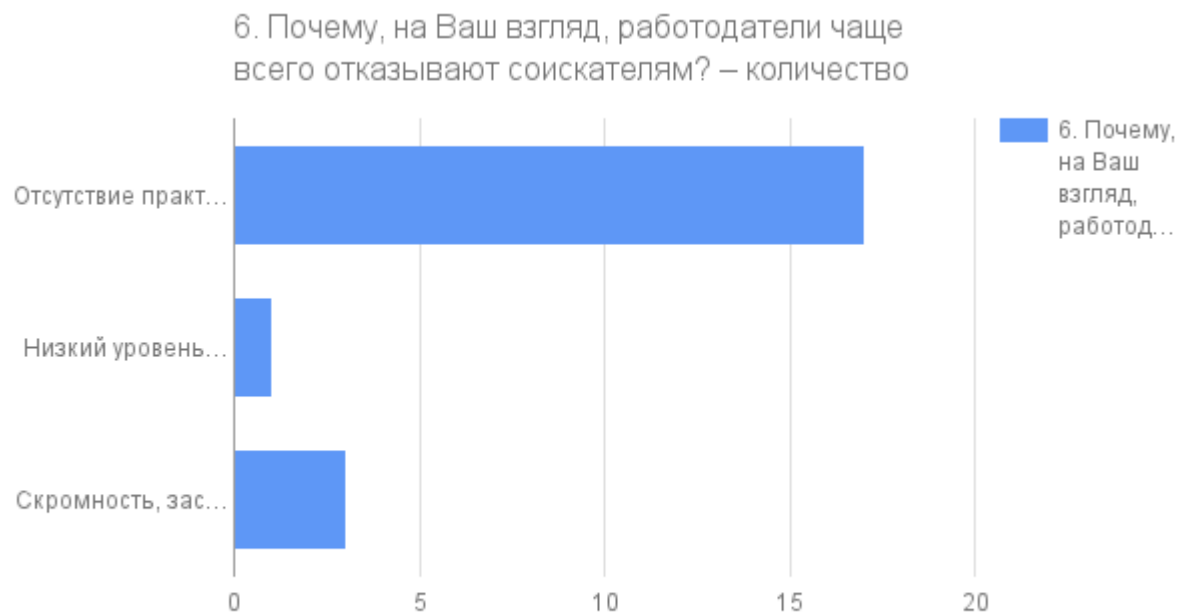


Рисунок 4.

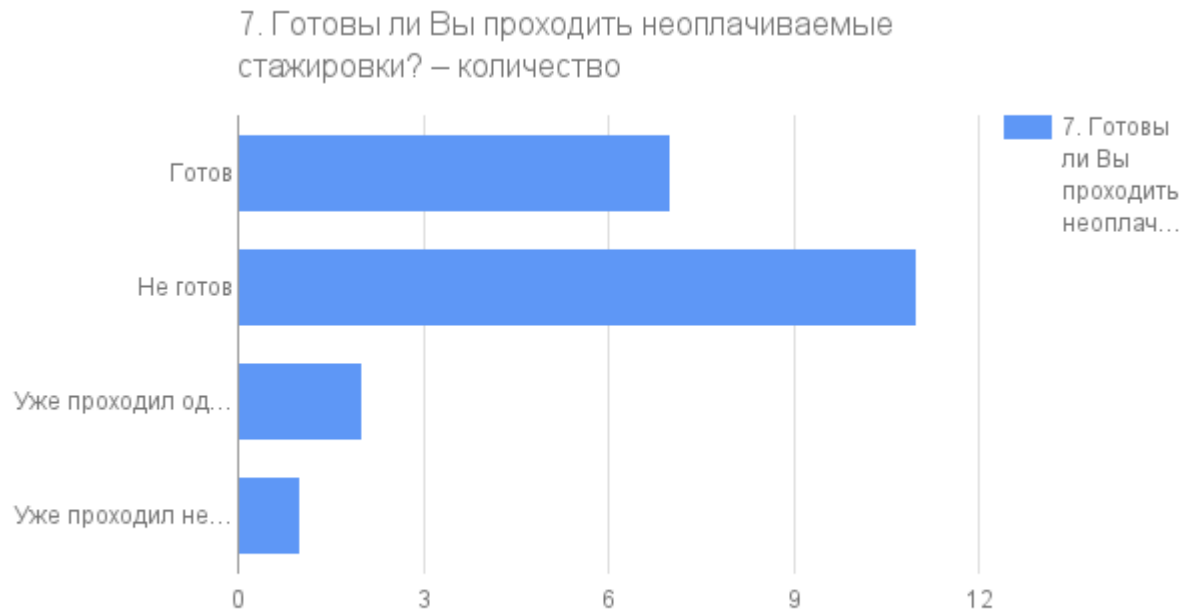


Рисунок 5.



Рисунок 6.



Рисунок 7.

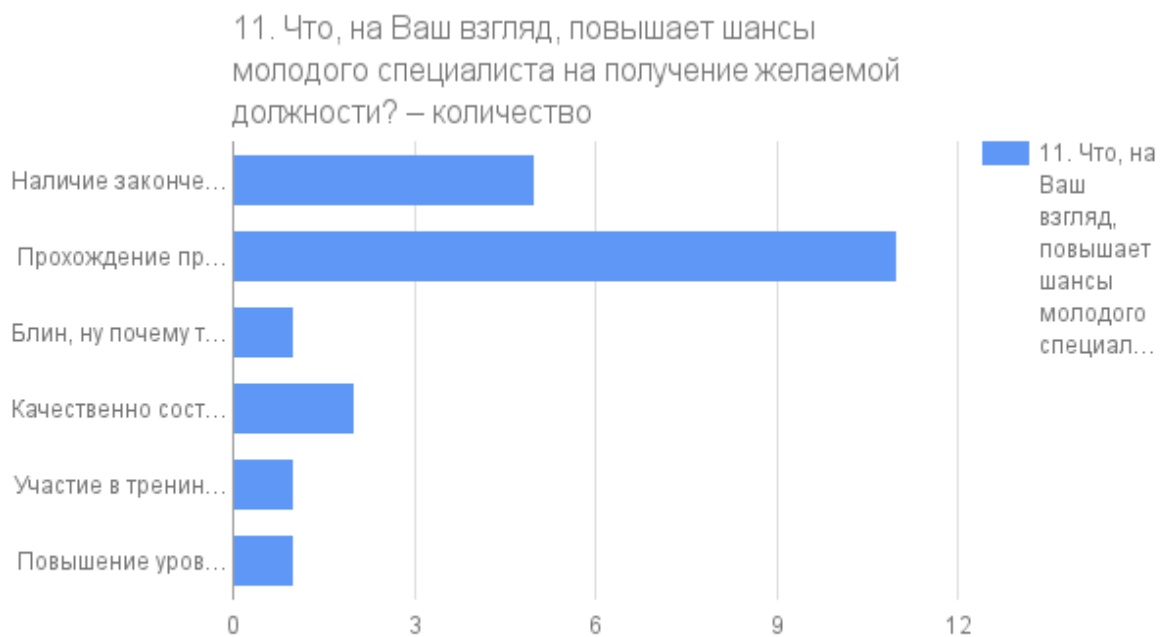


Рисунок 8.

12. Как Вы считаете, у кого больше шансов на трудоустройство? – количество

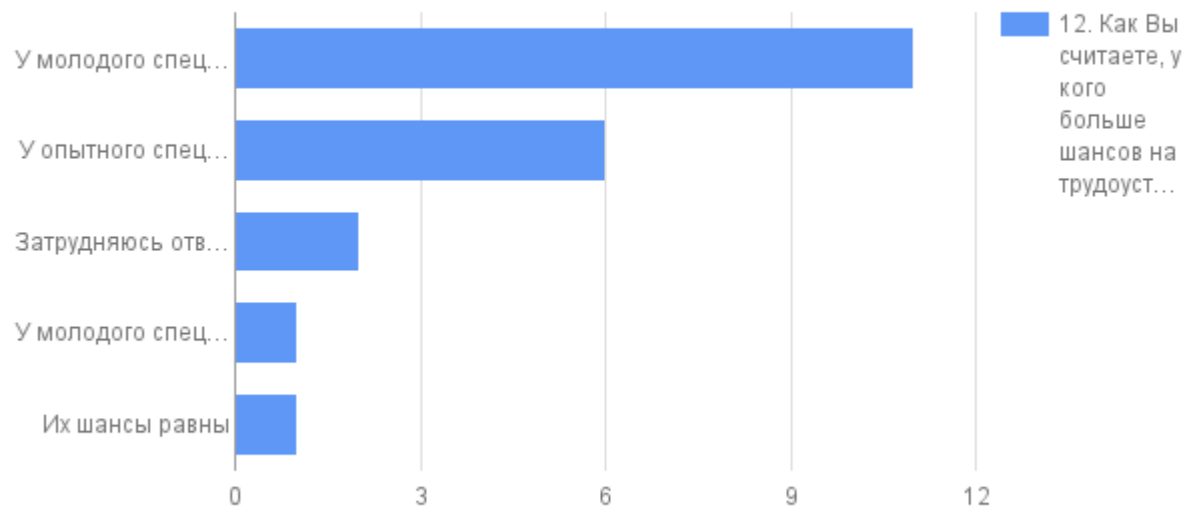


Рисунок 9.

Таблица сопряженности 1. @3.Образование * @9.УдовлетворенностьОбразованием

Частота

		@9.УдовлетворенностьОбразованием				Итого
		Да, полностью удовлетворен	Скорее удовлетворен	Скорее не удовлетворен	Нет, совсем не удовлетворен	
Образование	@3.Образ Среднее профессиональное	0	4	2	2	8
	Высшее (бак, спец)	4	4	6	0	14
	Высшее (маг)	0	2	0	0	2
	Неок высшее	2	4	2	0	8
	Студент	0	0	8	2	10
Итого		6	14	18	4	42

Таблица сопряженности 2. @8.ВлияниеСтажировок * @11.УКогоБольшеШансовНаТрудоустройство

Частота

		@11.УКогоБольшеШансовНаТрудоустройство					И
		У молодого специалиста, имеющего небольшой практически й опыт	У молодого специалиста без опыта, но с желанием учиться и развиваться	У опытного специалиста	Их шансы равны	Затруд няюсь ответить	того
@8.ВлияниеСтажировок	да, существенно влияют	10	0	6	0	0	16
	да, но не играют большой роли	12	0	6	2	2	22
	Нет, никак не влияют	0	2	0	0	2	4
Итого		22	2	12	2	4	42

Таблица сопряженности 3. @7.ГотовностьКСтажировкам * @8.ВлияниеСтажировок

Частота

		@8.ВлияниеСтажировок			Итого
		да, существенно влияют	да, но не играют большой роли	Нет, никак не влияют	
@7.Готовность КСтажировкам	Готов	8	6	0	14
	не готов	6	12	4	22
	Уже проодил 1 стажировку	0	2	0	2
	Уже проходил несколько стажировок	2	2	0	4
Итого		16	22	4	42

Таблица сопряженности 4 @8.Влияние Стажировок * @10.Повышение Шансов

Частота

		@10.Повышение Шансов						Итого
		Прохождение практиков	Участие в тренингах/мастер-классах	Повышение уровня знаний иностранных языков	Наличие законченного высшего образования	Качественно составленное резюме	Другое	
@8.Влияние Стажировок	да, существенно влияют	10	2	0	4	0	0	16
	да, но не играют большой роли	12	0	2	2	4	2	22
	Нет, никак не влияют	0	0	0	4	0	0	4
	Итого	22	2	2	10	4	2	42

Таблица сопряженности 5. @6.Отказы * @10.ПовышениеШансов

Частота

@10.ПовышениеШансов

И

Таблица сопряженности 6. @7.ГотовностьКСтажировкам * @11.УКогоБольшеШансовНаТрудоустройство

Частота

		@11.УКогоБольшеШансовНаТрудоустройство					И
		У	У	У	Их	Затруд	того
Отказы		молодого специалиста, имеющего небольшой практически й опыт	молодого специалиста без опыта, но с желанием учиться и развиваться	опытного специалиста	шансы равны	няюсь ответить	
		@7.Готовность КСтажировкам	Готов	10	0	4	0
	не готов	8	2	6	2	4	12
	Уже проодил 1 стажировку	2	0	0	0	0	2
	Уже проходил несколько стажировок	2	0	2	0	0	4
Итого		22	2	12	2	4	40

Транскрипт интервью

Интервьюер: Назовите, пожалуйста название компании, сферу деятельности и ваши должностные обязанности

Респондент: ПАО «Ханты-Мансийский банк Открытие», я начальник отдела подбора персонала южно-региональной дирекции, в мои обязанности входит прием заявок на подбор персонала, контроль течения вакантных должностей, заполнение их, размещение в СМИ, проведение собеседований, проведение оценочных мероприятий, если внутренний конкурс объявлен, вывод кандидата и его первичная адаптация

И: Кого, по вашему мнению можно назвать молодым специалистом?

Р: Если строго подходить, то я бы назвала молодым специалистом профильного выпускника, профильного совершенно факультета того или иного ВУЗа, который точно определился с тем, чем он хочет заниматься, и понимает, что он будет делать в той или иной степени, но, как показывает практика, молодыми специалистами мы начинаем считать студентов предвыпускного, выпускного курса и помогаем им в том, чтобы определиться, чего они, собственно говоря, хотят делать, потому что получаемая ими специальность и вузовское образование не соответствует реалиям бизнеса для общества

И: Как часто вы принимаете на работу молодых специалистов?

Р: Еженедельно.

И: Почему вы их предпочитаете опытным сотрудникам?

Р: Вовсе не предпочитаю, такова реальность, молодые специалисты – это обычно люди на первые входные должности в банк, то есть самые начальные, куда опытный сотрудник просто-напросто не пойдет

И: Хорошо. В сотрудниках каких профессиональных областей нуждается ваша компания

Р: Самых разных (смеется). Несмотря на то что компания предоставляет банковские услуги населению, тем не менее, разнообразие

внутренних функций, давайте так: разделим. Собственно, банковские операционные офисы, туда нужны люди, готовые работать по двум направлениям, обладающие двум противоположными компетенциями: либо клиентоориентированные с хорошо развитыми коммуникативными навыками для работы на клиентском потоке и либо люди способные работать с большим объемом бумажной информации для формирования досье, учета карт выдаваемых, формирования всевозможных внутренних документов, контроль операционный и так далее – это одна область. Область вторая – это сервисное подразделение, то есть то, что обеспечивает жизнедеятельность бизнес-подразделений. Здесь у нас бывает непосредственно банковские, конечно же, сотрудники, которые работают в операционном управлении, сопровождают деятельность банка в части контроля финансовых потоков, движения денежных средств и так далее, это юридические подразделения, там наш департамент отдела персонала, который включает в себя 4 подразделения: подбор персонала, кадровое администрирование, обучение персонала, начисление заработной платы; отдел координации и поддержки сети, который осуществляет аналитическую деятельность, и отдел бухгалтерии, который осуществляет бухгалтерскую деятельность банковскую специфическую, хозяйственный отдел, без которого мы просто жить не можем, который вне зависимости сферы деятельности общего предприятия будет занимать одним и тем же, а именно поставлять воду, контролировать клининговые службы, обеспечивать нас бумагой, всевозможной канцелярией, расходными материалами, обеспечивать сохранность нашей мебели и так далее, это водители, которые обеспечивают наличие транспорта в необходимый момент для сотрудников банка, ну вот наверное и всё, вот такое вот разнообразие

И: А молодые специалисты на какие должности чаще всего рассчитывают?

Р: Приходя в банк, конечно же, они хотят быть операционными сотрудниками на фронте, то есть в операционном офисе на приеме клиентов,

иногда бывает, что умудряемся скорректировать их желания на этапе интервью, иногда это не получается. Приведу конкретный пример: сегодня у меня было двое молодых специалистов с математическим образованием, они тоже хотели попробовать себя в банковской сфере, но по результатам собеседования стало понятно, что им ближе аналитика, то есть симфония цифр, работа с выгрузками больших портов информации, которую нужно систематизировать, анализировать, трансформировать и превращать в отражение реальности, поэтому они пойдут к нам в отдел аналитики и координации сети.

И: Как вы ищите сотрудников на вакантные должности, самостоятельно подбираете?

Р: Смотрите, здесь на самом деле всем известные тропинки, прежде всего это работные сайты, наиболее популярные и наиболее сильные по наполняемости – это HeadHunter и Superjob. Насколько я могу судить, рекрутинговое сообщество делится на две части совершенно четко 50 на 50: кто-то знает хорошо Superjob и работает только с ним, кто-то знает и любит HeadHunter и работает только с ним. Я люблю HeadHunter. Вот моя интернет основная поточная и ресурсная зона – это HeadHunter. Потом, естественно, это те люди, которые, ну фильтр составляют, если говорить о статистике, то фильтр таков: из 250 резюме, выпадающих по поиску, я позвоню в лучшем случае семи и в лучшем случае одного приглашу на интервью. Это вот если говорить об идеальной статистике. Вот. Откуда еще берем? Рекомендации, то есть моментально при заходе вакансии тут же делается рассылка по всем офисам, и посыпались знакомые, родственники, бывшие коллеги и так далее. Иногда мы используем head-hunting, но, если говорить о молодых специалистах, здесь head-hunting невозможен, во-первых, просто легенду не создать, с которыми можно зайти и снять имя и фамилию, а во-вторых, мы просто напугаем этих людей, потому что они еще не готовы к такому образу и правил игры не знают. Молодые специалисты – это ВУЗы, и, как показывает практика последнего месяца, я с Вузами работаю очень плотно, самая

привлекательная, самая доходная с точки зрения потока желающих у нас пройти стажировку и остаться у нас работать – это мастер-классы. Один мастер-класс - и у меня просто поток.

И: То есть молодые специалисты вас сами находят?

Р: Да. Я, естественно, проводя мастер-класс, раскладываю свои визитки и наши листовки, и со следующего дня начинаются письма на почту, звонки на мобильный, и пошел поток

И: Хорошо. Какими методами отбора вы чаще пользуетесь: телефонное интервью, собеседование в компании, рекомендации, - чаще всего какой используется?

Р: Чаще всего каким пользуюсь?

И: Да

Р: Не могу выделить, в равной степени, если по процентам поделить эти три направления, что вы назвали, то будет 33, 33 и 33%

И: Кадровыми агентствами пользуетесь, помощью кадровых агентств?

Р: Кадровыми агентствами пользуется наша головная компания при очень сложном подборе, на сколько я знаю. Я сама из внешнего рекрутмента, соответственно, придя во внутренний HR банка, я понимаю, почему банки, не только банк «Открытие», а вообще банковская сфера очень слабо сотрудничают с кадровыми агентствами, здесь специфика несколько иная

И: Используете ли вы дополнительные тестирования: IQ-тесты, профориентация, психологические тесты, стрессовое интервью?

Р: Можно тогда встречный вопрос: зачем мне психологические составляющие характеристики личности?

И: Может быть, чтобы понять, насколько человек способен развиваться или насколько он предрасположен к тому, чтобы активно работать с клиентами

Р: На 100% уверена, что психологические тестирования мне этого не покажут

И: Стрессовые интервью или тесты по иностранным языкам?

Р: Стрессовое интервью – немножечко не мой метод. Ассесменты – да, очень люблю, они показательны, они эффективны и они очень экономят время: 4 часа ассесмента и у меня 8 человек, выбранных и уже прошедших этот очень сложный этап, то есть они знают, чего ждать. Групповые интервью, да, на входных позициях бывают как первичный отсев: из 25 оставляем 10, дальше выводим их на ассесмент, так как групповое интервью не дает полного познания компетенции. Стрессовое интервью, как я уже сказала, нет, не мой метод, не люблю потому, ну потому что человек в стрессовой ситуации, зачем мне его поведение в стрессовой ситуации.

И: По каким причинам вы чаще всего отказываете кандидатам?

Р: По каким причинам чаще всего, ну наверно по несостоятельности основной компетенции, которая мне сейчас нужна, - это целеустремленность.

И: Что важнее в кандидате на этапе собеседования: профессиональный опыт или личные качества и самопрезентация?

Р: Конечно, личные качества и самопрезентация, конечно. Это первичный такой отсев, который дает мне понимание, человек вообще в теме, не в теме, в курсе правил игры или нет.

И: Обязательно ли наличие практического опыта у выпускника?

Р: Нет, вообще необязательно. Даже лучше, если его нет, легче обучится.

И: Прохождение неоплачиваемых стажировок во время учебы – это преимущество для молодого специалиста?

Р: Конечно, конечно, это формирование, очень хорошее формирование той самой драгоценной компетенции, которая называется целеустремленность

И: У вас в компании есть возможность пройти стажировку или предварительное обучение?

Р: Конечно, именно этим и занимаемся

И: Удовлетворены ли вы профессиональной подготовкой выпускников?

Р: Вы имеете в виду знания, качество знаний?

И: Ну, да.

Р: Вообще не удовлетворена, они вообще ничего не знают, честно скажу (смеется). Я просто запасуюсь вопросником от бизнес-подразделения, и я знаю ответы на эти вопросы, потому что я же не разбираюсь в банке, поэтому они у меня записаны. Вот я констатирую: ничего не знают. «Ой, да, мы это проходили, но, вы знаете, это было два года назад, я уже ничего не помню» Замечательный ответ. А зачем учились?

И: Ну да, чаще всего так и происходит. Хорошо, давайте к следующему вопросу: как, по вашему мнению, молодой специалист может повысить свою конкурентоспособность на рынке труда

Р: Нет лучшего кандидата, чем 100%-но мотивированный

И: И последний вопрос: если на вакантную должность после предварительного отбора остается 2 кандидата: один с большим опытом, а второй – молодой специалист, - кому вы отдадите предпочтение при прочих равных?

Р: Конечно, молодому специалисту. Зачем мне человек с большим опытом на ту же позицию, на которую претендует молодой специалист. Почему человек с большим опытом не достиг большего?

И: Логично. Спасибо за ответы

Р: Не за что, мне было интересно