
ЭКОНОМИКА И УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ

УДК 331.108

ТРЕБОВАНИЯ РАБОТОДАТЕЛЕЙ К КАЧЕСТВЕННЫМ ХАРАКТЕРИСТИКАМ МОЛОДЫХ РАБОТНИКОВ (НА ПРИМЕРЕ ВОЛОГОДСКОЙ ОБЛАСТИ)¹

А.В. Попов

Институт социально-экономического развития территорий РАН
E-mail: ai.popov@yahoo.com

В статье рассматриваются вопросы требований работодателей к качественным характеристикам молодых работников. Показывается, что профессиональная компетентность, а также развитые личностные и деловые качества молодежи выступают основными критериями при трудоустройстве, в то время как знание специфики деятельности организации и наличие опыта работы по специальности являются одними из главных формальных требований к соискателю. В заключение подчеркивается, что работодатели предпочитают непосредственное взаимодействие с потенциальными сотрудниками, обладающими необходимыми качественными характеристиками, избегая системной работы по повышению общего уровня профессиональной подготовки обучающихся образовательных организаций.

Ключевые слова: трудовой потенциал, требования рабочих мест, безработица, молодежь, рынок труда.

EMPLOYERS' REQUIREMENTS TO THE QUALITY CHARACTERISTICS OF THE YOUNG WORKERS (CASE STUDY OF THE VOLOGDA REGION)

A. V. Popov

Institute of Social and Economic Development of Territories RAS
E-mail: ai.popov@yahoo.com

The article deals with the issues of employers' requirements to the quality characteristics of the young workers. The study shows that professional competence, as well as personal and business qualities of youth are the main criteria for employment, while knowledge of the specifics of enterprise activities and the availability of work experience are the main formal requirements to the job seeker. In conclusion it is stated that employers prefer immediate cooperation with potential applicants who possess required quality characteristics, avoiding systematic work to improve the general level of training of students of educational institutions.

Keywords: labor potential, workplace requirements, unemployment, youth, labor market.

¹ Исследование выполнено за счет гранта Российского научного фонда (проект № 14-18-03120, «Качество детского населения в контексте модернизации России»).

Важнейшим этапом в жизни молодежи является выход на рынок труда. От возможности реализовать полученные знания, умения и навыки в трудовой деятельности напрямую зависит их интеграция в общество. Современные же реалии таковы, что именно молодые люди чаще других сталкиваются с проблемами при трудоустройстве. По данным обследования населения по проблемам занятости, в 2014 г. уровень безработицы в России среди населения в возрасте от 15 до 19 лет составил 33 %, от 20 до 24 лет – 13 %, от 25 до 29 лет – 6 %, в то время как среднее значение показателя у более возрастных групп не превышало 5 % [15]. Это можно объяснить тем, что молодежь в процессе поиска работы вынуждена на равных конкурировать со старшим, более опытным поколением, которое помимо профессионального образования, обладает перечнем дополнительных характеристик, повышающих его привлекательность для работодателей. К ним относят, например, продолжительный трудовой стаж, высокую квалификацию, знание специфики деятельности и профессиональной культуры организаций профильных отраслей и дисциплинированность. В то же время присущая молодым людям креативность, амбициозность, высокая обучаемость и т.д. далеко не всегда являются конкурентными преимуществами на рынке труда.

Вместе с тем молодежи зачастую свойственны завышенные ожидания от будущего места работы (высокий заработок, хорошие условия труда, быстрый карьерный рост), которые в случае несоответствия фактическому положению дел приводят к развитию контрпродуктивных форм трудового поведения [9, с. 33]. Не являются редкостью и ситуации, когда юношам и девушкам сразу после приема на работу требуется пройти дополнительную профессиональную подготовку [4, с. 357; 6, с. 121], что повышает издержки, связанные с их наймом. В результате работодатели вынуждены создавать искусственные барьеры, препятствующие соискателям получения вакантной должности. Так, трудовой стаж выступает главным ограничителем для трудоустройства у молодых людей как в России [8, с. 19], так и за рубежом [11, с. 278].

В настоящее время проблемам молодежи на рынке труда уделяется достаточно большое внимание, где центральное место занимают вопросы занятости. Большой вклад в развитии данного направления внесли труды Е.Д. Вознесенской, М.К. Горшкова, Ю.А. Зубок, Д.Л. Константиновского, М.В. Поповой, С.Ю. Рощина, А.А. Слесаревой, Ф.Э. Шереги, Г.А. Чередниченко, В.И. Чупрова и других ученых. Вместе с тем анализ научной литературы показал, что практические аспекты исследования требований работодателей, предъявляемых к молодым специалистам, не получили широкого распространения [2, с. 133], несмотря на высокую актуальность подобных работ. Выявление и изучение качественных характеристик, наиболее востребованных на рынке труда, не только позволит выпускникам более ответственно подходить к формированию карьерных траекторий, но и адаптировать образовательные программы к потребностям современной экономики.

Таким образом, в статье предпринята попытка проанализировать требования работодателей к молодым работникам (в возрасте до 30 лет) в отраслевом разрезе. Информационную базу исследования составили данные

социологического опроса, проведенного в 2015 г. Департаментом труда и занятости населения Вологодской области совместно с Институтом социально-экономического развития территорий РАН. Метод выборки: районирование с пропорциональным размещением единиц наблюдения относительно территории и основных видов экономической деятельности (в соответствии с Общероссийским классификатором видов экономической деятельности от 2007 г.). Объем выборки составил 217 работодателей (20 % от общей численности хозяйствующих субъектов). Анкетирование руководителей организаций/предприятий проводилось в муниципальных образованиях региона, в которых к 2020 г. прогнозируется вероятность возникновения кадрового голода: Вытегорский, Грязовецкий, Кирилловский, Сямженский и Харовский районы [14]. Поскольку данные территории характеризуются преимущественно сельской местностью (по состоянию на 1 января 2015 г. доля городского населения не превышала 49 % [5]), это может обусловить возникновение некоторых различий при сравнении с результатами, полученными в более урбанизированных районах.

Анализ данных опроса показал, что профессиональная компетентность выступает важнейшим критерием отбора молодых специалистов на вакантные места (в среднем 89 % работодателей указали данный фактор в качестве главного). Очевидно, что выполнение должностных обязанностей вне зависимости от вида экономической деятельности хозяйствующего субъекта невозможно без соответствующей подготовки. Более того, последовательное сокращение «плохих» рабочих мест в российской экономике [3] может свидетельствовать о росте требований к квалификации и качеству подготовки работников [10, с. 111].

В условиях конкурентной борьбы на рынке труда важным условием успешного трудоустройства является не только наличие определенных профессиональных компетенций, но и обладание развитыми личностными и деловыми качествами (80 % респондентов – второй по популярности ответ). В таких сферах, как: здравоохранение и предоставления социальных услуг (90 %); образование (89 %); операции с недвижимым имуществом, аренда и предоставление услуг (82 %); оптовая и розничная торговля (77 %) данные характеристики молодежи имеют наибольшую ценность, что может быть связано с преобладанием профессий типа «человек–человек», требующих общения и взаимодействия с другими людьми.

Большую роль в процессе отбора кандидатов играет их практическая готовность к труду. Знание специфики деятельности организации является весомым критерием для 65 % работодателей, а наличие опыта работы по специальности – для 62 %. Причем первый фактор в большей степени присущ хозяйствующим субъектам образования (76 %), транспорта и связи (69 %), сельского хозяйства, охоты и лесного хозяйства (67 %), здравоохранения и предоставления социальных услуг (60 %), а второй – строительства (91 %), операций с недвижимым имуществом, аренды и предоставления услуг (71 %). Таким образом, в условиях отсутствия достоверной системы оценки профессиональной подготовки молодых людей, знание специфики деятельности организации и наличие опыта работы по специальности стали одними из главных формальных требований к соискателю. Не случайно, в Министерстве труда и социальной защиты РФ подготовлен законопроект,

предполагающий создание независимых центров оценки квалификации работников [12], что позволит смягчить проблему недостаточного трудового стажа у молодежи при выходе на рынок труда.

Несмотря на высокие темпы компьютеризации общества и повсеместное использование авангардных технологий, наличие у молодого специалиста базового уровня компьютерной грамотности далеко не всегда имеет значение при трудоустройстве (важность критерия была отмечена в 52 % опрошенных организаций). Это связано, с одной стороны, со спецификой развития различных сфер деятельности, в результате чего внедрение передовых разработок происходит неравномерно, а с другой – особенностями труда на конкретной должности. Так, владение минимальным набором знаний и навыков работы на компьютере является наиболее востребованным в образовании (82 %), здравоохранении и предоставлении социальных услуг (67 %), а наименее – в сельском и лесном хозяйстве, охоте (39 %) и обрабатывающем производстве (42 %).

Согласно оценкам работодателей, уровень успеваемости молодежи в учебных заведениях не играет существенной роли на рынке труда Вологодской области и занимает 6-ю позицию среди критериев отбора новых сотрудников (26 %). Проблемы несоответствия образовательных программ требованиям реального сектора экономики, качества обучения, формализма знаний и т.д. стали причиной того, что хорошие оценки зачастую не позволяют судить о качестве профессиональной подготовки выпускника. В итоге указанный критерий учитывается в основном при трудоустройстве в организации сферы образования (в 57 % случаев), где роль академической успеваемости достаточна высока.

Наличие у молодых специалистов диплома об окончании престижных учебных заведений не повышает их привлекательность на рынке труда. В ходе опроса только 11 % респондентов отметили значимость данного фактора. Более того, результаты исследования портала Superjob.ru показывают, что образование, полученное за границей (значимость которого в России весьма высока), является конкурентным преимуществом лишь среди 9 % представителей кадровых служб предприятий и организаций, ответственных за подбор персонала [13].

Наименее востребованными характеристиками молодежи, по мнению работодателей, являются опыт исследовательской деятельности (написание научных статей, участие в конференциях и т.д.) и знание иностранных языков. Их важность признают порядка 4 – 6 % опрошенных (исключение составляет сфера образования, где ответы получили по 32 и 15 % голосов соответственно). По всей видимости, это обусловлено тем, что трудоустройство молодых людей, обладающих непродолжительным трудовым стажем, влечет за собой высокие риски, связанные с несоответствием их квалификации требованиям рабочих мест и длительной трудовой адаптацией. В результате роль вторичных факторов заметно снижается в пользу профессиональной компетентности, а также личностных и деловых качеств. Кроме того, как показывают исследования, рассматриваемые критерии отбора в большей степени характерны для хозяйствующих субъектов крупных городов, нежели чем для сельской местности [1].

Поскольку компетентность выступает главным критерием отбора молодых работников, рассмотрим основные причины несоответствия профессиональных навыков молодежи требованиям рабочих мест. Большинство работодателей (76 %) придерживаются позиции, что в их основе лежит отсутствие необходимого опыта работы. Незначительный трудовой стаж препятствует практической реализации полученных знаний, которые в силу множества обстоятельств не всегда применимы в условиях реального сектора экономики. При этом каждый четвертый молодой специалист (25 %) не соответствует требованиям интересующей вакансии из-за низкого уровня профессиональной подготовки, полученной в процессе обучения. В результате подтверждается тезис о том, что найм молодежи зачастую приводит к дополнительным издержкам, связанным с необходимостью их последующего обучения (переобучения), тем самым снижая конкурентоспособность перед людьми старшего поколения, обладающими более высоким трудовым стажем.

Недостаточная мотивация к качественному выполнению трудовых обязанностей и низкий уровень трудовой и исполнительской дисциплины также оказывают существенное влияние на соответствие профессиональных навыков молодых работников занимаемым должностям (так ответили 36 и 18 % работодателей соответственно). Как отмечалось ранее, завышенные ожидания молодежи от нового места работы влекут за собой снижение внутренней заинтересованности в результатах трудовой деятельности и развитие контрпродуктивных форм поведения при столкновении с действительностью. В особенности это касается специфики занятости в небольших населенных пунктах, где условия труда являются менее благоприятными, нежели в экономическом (г. Череповец) или административном (г. Вологда) центрах области. Роль других факторов (низкий уровень коммуникативных навыков, организации работы и освоения методов управления, неумение осваивать новые технологии), препятствующих использованию профессиональных навыков, незначительна.

Интересным представляются взгляды работодателей различных отраслей экономики на поиск внутренних резервов роста производительности труда молодых сотрудников. Анализ показал, что улучшение трудовой дисциплины (исполнительности) является наиболее эффективным способом в организациях обрабатывающего производства (63 %); здравоохранения и предоставления социальных услуг (50 %); оптовой и розничной торговли (39 %); сельского хозяйства, охоты и лесного хозяйства (33 %); строительства (наряду с умением работать в коллективе – 24 %). Вариант «повышение уровня компьютерной грамотности» доминирует в ответах руководителей хозяйствующих субъектов транспорта и связи (23 %), а совершенствование навыков адаптации (умение переучиваться, готовность к повышению профессионального уровня) – в сферах образования (35 %) и операций с недвижимым имуществом, аренды и предоставления социальных услуг (32 %). Полученные результаты свидетельствуют о высокой дифференциации подходов к обеспечению роста производительности труда посредством воздействия на профессиональные навыки и качества молодежи.

В целях привлечения наиболее подготовленных к трудовой деятельности студентов и выпускников профильных специальностей, большинство

работодателей утвердительно высказываются о желании сотрудничать с организациями профессионального образования. Незаинтересованными во взаимодействии оказались лишь 12 % опрошенных руководителей. Наибольшее количество негативных ответов было получено в сферах операций с недвижимым имуществом (30 %), здравоохранении и предоставлении социальных услуг (20 %), а наименьшее – в образовании (0 %), сельском хозяйстве, охоте и лесном хозяйстве (4 %), обрабатывающем производстве (5 %). Среди респондентов, давших положительные ответы, высоко оцениваются такие формы сотрудничества, как участие в днях открытых дверей, ярмарках вакансий (45 %), организация стажировок, практик для студентов (44 %), заключение прямых договоров на подготовку специалистов (28 %), а низко – участие в финансировании, организации учебных лабораторий (1 %), организация конкурсов студенческих работ, поощрение лучших студентов (2 %), выплата дополнительных стипендий (4 %). Можно сделать вывод о том, что работодатели в основном предпочитают непосредственное взаимодействие с потенциальными сотрудниками, обладающими необходимыми качественными характеристиками, что подтверждается в ряде других исследований [1, с. 57; 7, с. 59]. Системная работа по повышению общего уровня профессиональной подготовки студентов не является широко распространенной.

Таким образом, анализ показал, что профессиональная компетентность, а также развитые личностные и деловые качества молодых специалистов выступают основными критериями при трудоустройстве в хозяйствующие субъекты всех видов экономической деятельности. Помимо этого важное значение при отборе кандидатов имеет их практическая готовность к труду, а также наличие базового уровня компьютерной грамотности. Другие факторы (диплом престижного учебного заведения, высокая академическая успеваемость, опыт научно-исследовательской деятельности и т.д.) не оказывают существенного влияния на решение о найме.

Среди основных причин несоответствия профессиональных навыков молодых людей требованиям рабочих мест, по оценкам работодателей, можно выделить: отсутствие необходимого опыта работы, недостаточную мотивацию к качественному выполнению должностных обязанностей, низкий уровень профессиональной подготовки и трудовой (исполнительской) дисциплины. Говоря о резервах роста производительности труда, заключенных в самих молодых работниках, можно отметить высокую дифференциацию в подходах к их выявлению в зависимости от сферы деятельности хозяйствующих субъектов. В одних отраслях экономики (обрабатывающие производства; здравоохранение и предоставление социальных услуг; оптовая и розничная торговля и т.д.) работодатели обращают внимание на необходимость улучшения трудовой дисциплины молодежи, в других (образование; операций с недвижимым имуществом, аренды и предоставления социальных услуг) – совершенствованию навыков адаптации, в третьих (транспорт и связь) – повышению уровня компьютерной грамотности.

Поскольку работодатели в большинстве своем не заинтересованы в системном участии в повышении уровня профессиональной подготовки студентов (вследствие высоких финансовых вложений и неопределенно-

сти предполагаемого результата), образовательным организациям следует уделять больше внимания как поиску новых форм взаимовыгодного сотрудничества, так и повышению эффективности существующих. Молодым людям, в свою очередь, необходимо учитывать требования работодателей к качественным характеристикам молодежи при построении своих образовательных и профессиональных траекторий.

В заключение хотелось бы сформулировать ряд приоритетных направлений, реализация которых позволит смягчить проблему трудоустройства молодежи:

- совершенствование нормативно-правовой базы в отношении занятости молодежи (например, зачет производственной практики студентов в трудовой стаж);

- содействие организации временной занятости и создание специальных целевых мест для молодежи;

- преодоление несоответствия между притязаниями молодежи и возможностями их удовлетворения в труде (усиление профориентационных работ среди школьников; систематическое проведение уроков занятости в образовательных организациях и т.д.);

- создание специальных организаций для занятости молодежи в форме некоммерческих организаций и социальных производств на базе учебных заведений;

- участие работодателей в разработке и корректировке учебных программ;

- развитие системы региональных отраслевых советов по проблемам количественных и качественных аспектов подготовки кадров;

- расширение форм сотрудничества между организациями профессионального образования и хозяйствующими субъектами.

Литература

1. Аврамова Е.М. Рынок труда и система образования: трудности перевода сигналов // *Общественные науки и современность*. 2011. № 3. С. 51–61.
2. Бельчик Т.А., Поварич И.П. Качество подготовки специалистов в вузе: мнения работодателей // *Регион: экономика и социология*. 2015. № 4. С. 130–141.
3. Гимнельсон В.Е., Капелюшников Р.И. Поляризация или улучшение? Эволюция структуры рабочих мест в России в 2000-е годы // *Вопросы экономики*. 2015. № 7. С. 87–119.
4. Горшков М.К., Шереги Ф.Э. Молодежь России: социологический портрет. М.: ЦСПиМ, 2010. 592 с.
5. Демографический ежегодник Вологодской области. Статистический сборник. Вологдастат. Вологда, 2015. 81 с.
6. Зубок Ю.А., Чупров В.И. Молодые специалисты; подготовка и востребованность на рынке труда // *Социологические исследования*. 2015. № 5. С. 114–122.
7. Константиновский Д.Л. Образование, рынок труда и социальное поведение молодежи // *Социологический журнал*. 2014. № 3. С. 55–69.
8. Московцева Е.А. Современные проблемы молодежи на рынке труда // *Ученые заметки ТОГУ*. 2013. № 2. С. 15–20.
9. Савченко В.В., Попова М.В. Особенности и стратегии молодежи на современном рынке труда (на примере Ставропольского края) // *Региональная экономика: теория и практика*. 2012. № 29. С. 28–36.

10. *Шабунова А.А., Леонидова Г.В.* Человеческий капитал – индикатор устойчивого развития территорий // Экономические и социальные перемены: факты, тенденции, прогноз. 2015. № 5. С. 101–115.
11. *Paşnicu D., Tudose G.* Youth employment and measures to increase employability during the crisis // Theoretical and Applied Economics. 2013. Vol. XX, issue Special II. P. 276–287.
12. Министр Максим Топилин в интервью «России 24» на ПМЭФ-2015 рассказал о разработке профстандартов и системе оценки квалификации. URL: <http://www.rosmintrud.ru/videobank/593/> (дата обращения: 20.08.2016).
13. Образование за границей – необязательное преимущество. URL: <http://www.superjob.ru/research/articles/111928/obrazovanie-za-granicej-neobyazatelnoe-preimuschestvo/> (дата обращения: 20.08.2016).
14. Сводный прогноз занятости населения и потребности экономики области в трудовых ресурсах по видам экономической деятельности по области и в разрезе муниципальных районов и городских округов на среднесрочный и долгосрочный период. URL: http://depzan.info/work/demand_supply/ (20.08.2016).
15. Федеральная служба государственной статистики. Каталог публикаций. Обследование служения по проблемам занятости: сборник. 2014. URL: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/publications/catalog/doc_1140097038766 (дата обращения: 23.08.2016).

Bibliography

1. *Avraamova E.M.* Rynok truda i sistema obrazovanija: trudnosti perevoda signalov // Obshhestvennye nauki i sovremennost'. 2011. № 3. P. 51–61.
2. *Bel'chik T.A., Povarich I.P.* Kachestvo podgotovki specialistov v vuze: mneniya rabotodatelej // Region: jekonomika i sociologija. 2015. № 4. P. 130–141.
3. *Gimmel'son V.E., Kapeljushnikov R.I.* Poljarizacija ili uluchshenie? Jevoljucija struktury rabochih mest v Rossii v 2000-e gody // Voprosy jekonomiki. 2015. № 7. P. 87–119.
4. *Gorshkov M.K., Sheregi F.Je.* Molodezh' Rossii: sociologicheskij portret. M.: CSPiM, 2010. 592 p.
5. Demograficheskij ezhegodnik Vologodskoj oblasti. Statisticheskij sbornik. Vologdatast. Vologda, 2015. 81 p.
6. *Zubok Ju.A., Chuprov V.I.* Molodye specialisty; podgotovka i vostrebovannost' na rynke truda // Sociologicheskie issledovanija. 2015. № 5. P. 114–122.
7. *Konstantinovskij D.L.* Obrazovanie, rynek truda i social'noe povedenie molodezhi // Sociologicheskij zhurnal. 2014. № 3. P. 55–69.
8. *Moskovceva E.A.* Sovremennye problemy molodezhi na rynke truda // Uchenye zametki TOGU. 2013. № 2. P. 15–20.
9. *Savchenko V.V., Popova M.V.* Osobnosti i strategii molodezhi na sovremennom rynke truda (na primere Stavropol'skogo kraja) // Regional'naja jekonomika: teorija i praktika. 2012. № 29. P. 28–36.
10. *Shabunova A.A., Leonidova G.V.* Chelovecheskij kapital – indikator ustojchivogo razvitija territorij // Jekonomicheskie i social'nye peremeny: fakty, tendencii, prognoz. 2015. № 5. P. 101–115.
11. *Paşnicu D., Tudose G.* Youth employment and measures to increase employability during the crisis // Theoretical and Applied Economics. 2013. Vol. XX, issue Special II. P. 276–287.
12. Ministr Maksim Topilin v interv'ju «Rossii 24» na PMJeF-2015 rasskazal o razrabotke profstandartov i sisteme ocenki kvalifikacii. URL: <http://www.rosmintrud.ru/videobank/593/> (data obrashhenija: 20.08.2016).
13. Obrazovanie za granicej – neobjazatel'noe preimushhestvo. URL: <http://www.superjob.ru/research/articles/111928/obrazovanie-za-granicej-neobyazatelnoe-preimuschestvo/> (data obrashhenija: 20.08.2016).

14. Svodnyj prognoz zanjatosti naselenija i potrebnosti jekonomiki oblasti v trudovyh resursah po vidam jekonomicheskoj dejatel'nosti po oblasti i v razreze municipal'nyh rajonov i gorodskih okrugov na srednesrochnyj i dolgosrochnyj period. URL: http://depzan.info/work/demand_supply/ (20.08.2016).
15. Federal'naja sluzhba gosudarstvennoj statistiki. Katalog publikacij. Obsledovanie naselenija po problemam zanjatosti: sbornik. 2014. URL: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/publications/catalog/doc_1140097038766 (data obrashhenija: 23.08.2016).