

УДК 331.108.38, 331.108.44 ББК: 60.561.2

Толмачёва Кристина Сергеевна –
социолог ООО «КА «Спектр»

Научный руководитель:
д.ф.н., профессор
Мельник Владимир Владимирович

СТРАТЕГИИ ТРУДОУСТРОЙСТВА «МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ»

Ключевые слова: трудоустройство, выпускник, рынок труда, работодатель, специалист.

Проблему трудоустройства можно рассматривать в контексте поиска работы как в общем, так и по специальности, здесь будет рассмотрен именно второй аспект. Сложность трудоустройства выпускников на работу по специальности объясняется двумя причинами:

1) набор преподаваемых в вузах специальностей и профессий не соответствует запросам рынка труда. Например, в настоящее время на рынке труда наблюдается повышенный спрос на специалистов в области продаж, поскольку в условиях кризиса поддержание продаж на докризисном уровне является для многих компаний шансом успешно пережить кризис и продолжать развиваться. Высокого уровня продаж можно достигнуть только за счет активного продвижения на рынок своих товаров и услуг. Однако вузы специалистов в области продаж практически не готовят. Зато наблюдается переизбыток других профессий, например, экономистов, юристов, PR-менеджеров.¹

2) большинство работодателей ищут специалистов, имеющих практический опыт работы, а соискатели без такового ими не рассматриваются. В зависимости от полученной специальности выпускнику без опыта работы будет проще или сложнее устроиться на работу по специальности впервые. Можно сказать, что чем больше какая-то профессия требует специальных знаний и меньше практических навыков, тем проще будет устроиться на работу специалисту по этой профессии.

Многие студенты на последних курсах своего обучения начинают работать. Однако такая работа зачастую не вписывается в график учебного процесса и отвлекает от учебы, к чему преподаватели вузов, естественно, относятся негативно. К тому же, зачастую их работа не связана напрямую с получаемой специальностью.

¹ Федотова Н. Профессиональный потенциал выпускников вузов //Человеческие ресурсы. – 2010. – № 3. – С. 37.

Также немаловажной проблемой для выпускников вузов является низкий уровень оплаты их труда, который предлагают потенциальные работодатели. Решение данной проблемой может стать всего лишь вопросом времени, если выпускник устроится на работу по специальности. Приобретя опыт работы, он сможет рассчитывать на большую заработную плату.

До сих пор не сформирована система содействия трудоустройству выпускников вузов, которая бы была основана на единой системе стандартов, объединяющей требования работодателей, профессионалов и представителей высшей школы. И. Задорожная доказывает, что необходим синтез социальных институтов образования и занятости. Система профессиональных стандартов могла бы стать этим связующим звеном, являющимся также основным инструментом развития и управления качеством рабочей силы¹.

Кроме того, проблемой, препятствующей трудоустройству выпускников, является их личная неготовность к рабочей деятельности. На процесс трудоустройства выпускников вузов, как полагает И. Задорожная, влияет не только качество профессионального образования, но и развитие личности будущего специалиста в процессе обучения, его подготовка к адекватному и мобильному поведению на рынке труда, поэтому необходимо внедрение трехуровневой профессиональной подготовки для формирования профессиональной, социальной и специальной компетенций, что позволит студенту, стать субъектом устойчивого развития собственных ресурсов².

Фактически, многих выпускников, поступающих на предприятия, приходится переобучать. Актуальную информацию они могут получить на курсах повышения квалификации, организованных совместно с крупными производственными концернами или по профильным сертифицированным программам переобучения персонала. Эти курсы крайне дороги, чаще всего они оплачиваются централизованно работодателем, их прохождение значительно повышает рейтинг соискателя на рынке труда³. Организации, занимающиеся обучением на таких курсах, сотрудничают с работодателями, а не с учебными заведениями, так как первые заинтересованы в повышении квалификации своих кадров, более мобильны, имеют средства для оплаты обучения. Сотрудничество с вузами затруднено в силу объективных причин: необходимостью финансирования, приобретением специального оборудования⁴,

¹ Задорожная И.И. Трудоустройство выпускников вузов: социологический анализ. Дисс. на соискание степени канд.социол.н. – М., 2004. – С. 19-20.

² Там же. С. 20.

³ См. напр., расценки на сертифицированные курсы повышения квалификации для рабочих разного профиля НОУ Международного института технических инноваций: http://iiti.ru/index.php?option=com_content&task=view&id=235&Itemid=98

⁴ Например, в НОУ «МИТИ» используются запатентованные технологии обучения на мобильных стендах, моделируются ситуации решения рабочих задач, возможно обучение без отрыва от производства с использованием мобильных стендов и модульных устройств (из интервью с Коршуновой Н.С., директором НОУ «МИТИ»)

бюрократическими сложностями, длительностью решения рабочих вопросов, незаинтересованностью руководства учебных заведений в сотрудничестве и пр.¹

В связи с этими трудностями выпускники вузов выбирают разные стратегии трудоустройства. Уточним, что мы будем понимать под «стратегией». Вообще говоря, общее определение этого понятия звучит следующим образом: стратегия – это конкретный долгосрочный план достижения некоторой цели². Или, иными словами, это интегрированная модель действий, предназначенных для достижения целей. Содержанием стратегии служит набор правил принятия решений, используемый для определения основных направлений деятельности³. В теории менеджмента существует достаточно много подходов к определению стратегии.⁴

В социологической литературе стратегии трудоустройства – достаточно разработанная тема. Социологи, экономисты, психологи и специалисты по менеджменту предлагают различные типологии трудоустройства, анализируют причины формирования тех или иных стратегий, описывают факторы, детерминирующие те или иные способы поведения при поиске работы⁵. К сожалению, в большинстве работ мало внимания уделяется определению понятия «стратегии трудоустройства» – оно принимается по умолчанию как доступное и понятное для читателя.

Если говорить о стратегии трудоустройства, то важно понимать, что ее выбор зависит от многих факторов: ситуации на рынке труда, личного опыта, профессии, карьерных и зарплатных ожиданий соискателя, а также от «закрытости» или «открытости» сферы деятельности: насколько высок «порог», который необходимо преодолеть для устройства на работу. Кроме того, выбор стратегии будет также зависеть от способов поиска работы в этой сфере: например, в ряде отраслей, компаний или на определенных статусных уровнях «работают» только неформальные способы трудоустройства. Также нужно понимать, что выбор стратегии также зависит от личных предпочтений и навыков соискателя.

¹ Информация о специфике сотрудничества с учебными заведениями получена от директора НОУ «МИТИ» Коршуновой Н.С.

² Стратегическое управление и планирование. www.stplan.ru/articles/theory/strategy.htm

³ Стратегия – понятия и определение. Классификация стратегий. // Все о стратегиях. Электронный ресурс. <http://www.stplan.ru/articles/theory/strategy.htm>

⁴ Например, подборка определений понятия «стратегия» в менеджменте представлена тут: <http://humeur.ru/page/opredelenie-ponjatija-strategija>

⁵ См: Борисова А.А. Стратегии трудоустройства студентов вузов. // Известия Иркутской государственной экономической академии. – 2012. – № 4; Матвеев В.Д. Стратегии поиска работы на российском рынке труда http://www.aspe.spb.ru/Papers/24_8.pdf; Козина И.М. Поведение на рынке труда: анализ трудовых биографий // СОЦИС. – 1997. – №4; Барсукова С.Ю. Формальное и неформальное трудоустройство: парадоксальное сходство на фоне очевидного различия // СОЦИС. – 2003. – № 7;

А. Шваков под стратегией поведения понимает механизмы адаптации молодежи к новой ситуации: действия, поступки, которые индивид совершает для преодоления возникших проблем и достижения определенных целей¹. Таким образом, он актуализирует важный аспект выбора стратегии в ситуации изменчивости положения на рынке труда, который также стоит учесть при определении понятия.

Стратегию трудоустройства можно рассматривать и как часть более широкого феномена – стратегии жизненного пути, как это делает Б.Г. Иванченко²: как одну из жизненных стратегий личности. Наличие такой стратегии, с одной стороны, говорит о психологической зрелости индивида, она предполагает элементы рационального, сознательного планирования действий, но, с другой стороны, далеко не всегда содержит этот компонент – стратегия жизни личности может быть и деструктивной, она может содержаться в несамостоятельности поступков, ориентации на социальную поддержку, избегание принятия решений и пр³. Таким образом, определяя стратегию трудоустройства, мы сознательно не будем указывать на ее рациональный, конструктивный характер – это может быть свойственно лишь определенным типам стратегий, но далеко не всем.

Стратегия трудоустройства складывается из совокупности используемых способов трудоустройства – это последовательность действий в рамках правил принятия решений, определенная модель поведения на рынке труда, а также используемые индивидом механизмы адаптации к изменениям на нем.

В настоящее время статус «молодой специалист» является формальным и базируется на легитимном образовании и соответствующем ему формальном престиже, определенном роде деятельности. Е. Омельченко пишет, что молодого специалиста сегодня отличают, наряду со способностью легко включаться в рыночные отношения, также зависимость, неопытность и бесправие. При конструировании стилевых групп в зависимости от характера реализации формального статуса, Е.Л. Омельченко получен основной вектор измерения современных стилей жизни: от мобильного/инновационного – до стабильного/традиционного. Первая группа названа «бегущие». Это молодежь, наиболее адекватно включенная в условия меняющейся России с ярко выраженными инновационными стилевыми качествами. «Идущие» – вторая группа, стремится к пошаговой реализации потенциала, к избеганию риска и неопределенности. Третья группа - «догоняющие» - к ней относятся молодые

¹ Цит. По: Дугаржапова А.Д. Стратегии поведения безработной молодежи в пространстве современной цивилизации. <http://cyberleninka.ru/article/n/strategii-povedeniya-bezrobotnoy-molodezhi-v-zhiznennom-prostranstve-sovremennoy-tsivilizatsii>

² Иванченко Г.В. На пороге профессиональной карьеры: социальные проблемы и личностные стратегии выбора //Мир России, 2015, № 2. С. 102.

³ Там же. С. 102-103.

люди, у которых отмечаются черты инновационных и традиционных стратегий. Четвертая группа – «отстающие», для них характерны «вынужденные практики» вследствие материальной и социокультурной депривации.

Дополнительные факторы, которые способны «усилить» шансы на успех, это: переобучение, тренинги, стажировки, использование неформальных каналов поиска работы наряду с формальными, сбор рекомендаций у прежних работодателей, временная работа или фриланс и пр.

Хотелось бы также добавить, что проблема трудоустройства выпускников вузов на сегодняшний день стоит очень остро: дисбаланс спроса и предложения на рынке труда, востребованность специалистов с опытом работы, не всегда положительная социальная политика работодателей – все свидетельствует о вызовах высшей школе со стороны рынка труда, которые все чаще получают социологическое осмысление в научных публикациях.

Список литературы:

1. Барсукова С.Ю. Формальное и неформальное трудоустройство: парадоксальное сходство на фоне очевидного различия // СОЦИС. – 2003. – № 7
2. Борисова А.А. Стратегии трудоустройства студентов вузов. // Известия Иркутской государственной экономической академии. – 2012. – № 4
3. Задорожная И.И. Трудоустройство выпускников вузов: социологический анализ. Дисс. на соискание степени канд.социол.н. – М., 2004. – С. 19–20.
4. Иванченко Г.В. На пороге профессиональной карьеры: социальные проблемы и личностные стратегии выбора //Мир России, 2015, № 2. С. 102
5. Козина И.М. Поведение на рынке труда: анализ трудовых биографий // СОЦИС. – 1997. – № 4.
6. Федотова Н. Профессиональный потенциал выпускников вузов // Человеческие ресурсы. – 2010. – № 3. – С. 37.
7. Электронный ресурс. Матвеев В.Д. Стратегии поиска работы на российском рынке труда http://www.aspe.spb.ru/Papers/24_8.pdf; (дата обращения 04.09.2017 г.)
8. Электронный ресурс. Стратегическое управление и планирование. www.stplan.ru/articles/theory/strategy.htm (дата обращения 04.09.2017 г.).
9. Электронный ресурс. <http://www.stplan.ru/articles/theory/strategy.htm> (дата обращения 05.09.2017 г.).