Ссылка для цитирования этой статьи:

Аврамчук Л.В. Современные инструменты и управление инфраструктурой рынка труда молодых специалистов // Human Progress. 2022. Том 8, Вып. 4. С. 2. URL: http://progress-human.com/images/2022/Tom8_4/Avramchuk.pdf. DOI 10.34709/IM.184.2. EDN SSLJYY.

УДК 331.5:005

СОВРЕМЕННЫЕ ИНСТРУМЕНТЫ И УПРАВЛЕНИЕ ИНФРАСТРУКТУРОЙ РЫНКА ТРУДА МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ

Аврамчук Людмила Валерьевна
аспирант, преподаватель
ФГБОУ ВО «Уральский государственный экономический университет»

l.v.avramcuk@usue.ru
62, ул. 8 Марта,
г. Екатеринбург, Россия, 620144
+ 7 (343) 283-11-07

Аннотация. В данной статье автором проводится исследование, какие применяются способы организации работы с молодыми специалистами и использование различных методов привлечения молодых специалистов в регионах России и вне России. В настоящий момент значительная часть безработной молодежи - это выпускники высших учебных заведений, которые впервые выходят на рынок труда. Трудоустройство в соответствии с полученной специальности для многих молодых специалистов является малореальным или малоперспективным. На рынке труда возникли диспропорции спроса и предложения дипломированных специалистов. В настоящей статье автором систематизирован опыт трудоустройства выпускников высших учебных заведений в Финляндии, Германии, США, Японии, Великобритании, Швеции и азиатских странах. Проведено сравнение стран по частоте использования способов организации работы с молодыми специалистами: программы подбора, стажировки, практики, семинары, конкурсы, рекомендации, ярмарки вакансий. Предложено использовать методы привлечения молодых специалистов, чтобы молодой человек после окончания вуза не оказывался один на один с проблемой поиска работы. Статья может быть интересна специалистам, занимающимся привлечением молодых специалистов в компаниях, а также работникам, занимающимся регулированием молодежного рынка труда.

Ключевые слова: молодые специалисты; частота использования; способы организации работы с молодыми специалистами; методы привлечения молодых специалистов; работодатель.

JEL коды: J42; M51.

Введение

Быстрая интеграция молодых специалистов в организацию имеет решающее значение, поскольку степень, сроки и результаты этой интеграции в определенной степени определяют эффективность, стабильность, уровень производительности, дисциплину и личностное развитие молодых специалистов на всех последующих этапах их работы.

В сегодняшней бизнес-среде менеджеры современных компаний должны уделять достаточно внимания кадровой политике и применять эффективные методы коммуникации для интеграции сотрудников и эффективного общения с рабочей силой компании, включая не только молодых специалистов.

В настоящее время инфраструктура рынка труда молодых специалистов находится в прямой зависимости от того, какие способы взаимодействия работодателей с молодыми специалистами превалируют на рынке [1]. В настоящий момент в России развитие инфраструктуры рынка труда выпускников вузов требуется как в отношении тех институтов, которые обеспечивают процесс точечного и массового подбора персонала для закрытия существующих вакансий, так и в отношении тех связей и инструментов, которые помогают организовать долгосрочный программный подход в работе со студентами и выпускниками [2, С. 172].

Целью статьи является обоснование использования различных способов и методов привлечения молодых специалистов в организации на современном этапе.

1. Материалы и методика исследования

На сегодняшний день многочисленные соцопросы молодежи фиксируют критическое восприятие современной жизни в РФ и скептическую настроенность к возможности быстрых и качественных изменений собственной судьбы. В частности, по выводам экспертов и результатам годового международного социологического исследования «Студенты – образ будущего» главными проблемами молодых становятся затруднения в трудоустройстве и отсутствие возможностей самореализации. В частности, в рейтинге насущных проблем именно проблема трудоустройства является наиболее актуальной для нашей молодежи (64,5% опрошенных). И эти опасения молодых людей не безосновательны, ведь по данным государственной службы

статистики РФ, хотя доля свердловчан с высшим образованием в структуре официально зарегистрированных безработных за последний год (с 1 января 2020 года по 1 января 2021 года) сократилась почти в два раза — с 22 до 12%, она все еще остается высокой.

Для работы с молодыми специалистами в некоторых компаниях работают специально созданные отделы или назначаются отдельно менеджеры по подбору молодых специалистов. Кадровые службы тоже принимают активное участие в подборе молодых специалистов. Кадровая служба является мощным стратегическим инструментом системы управления персоналом предприятия. В основе работы кадровой службы лежат принципы демократического управления сотрудниками, знания потенциальных сотрудников и их потребностей, соблюдение равенства и постоянства.

На сегодняшний день привлечение и закрепление молодых специалистов на предприятии является непростой, но очень значимой задачей для современной организации [3]. В данном случае, правильный подбор молодых сотрудников и в дальнейшем их адаптация на рабочем месте и в коллективе являются важным этапом для сотрудника, а также приводят компанию к экономической стабильности и повышают конкурентоспособность организации.

Существует два аспекта, сильно влияющих на политику работодателей на рынке труда молодых специалистов:

1 Необходимость проведения дополнительной оценки потенциала выпускника вузов. Для этого работодателями используется различный набор инструментов для оценки кандидата: применяются разнообразные интервью; проводятся тестирования; а также конкурсы. Но так как выпускники вуза, в основном, – без опыта работы, и чаще всего не могут себя презентовать перед работодателями, то лучшим методом для оценки кандидата является следующее – вступить в пробное сотрудничество, то есть проведение практики, стажировки, проекта или бизнес-игры.

2. Анализ современной ситуации на рынке труда и рынке образовательных услуг свидетельствует о наличии между ними дисбаланса, несмотря на потребность их взаимосвязи и взаимодействия. Вопреки потребностям современного рынка труда продолжается так называемый «бум получения высшего образования». Массовое получение высшего образования, с одной стороны, свидетельствует о высоком уровне образовательно-профессиональной активности молодых специалистов, но, с другой, количество не всегда означает качество [2, с. 162].

Рассмотрим применение зарубежного опыта повышения конкурентоспособности молодых специалистов и удовлетворения их трудовых ожиданий. Система высших учебных заведений Финляндии включает 29 институтов и 20 университетов, среди которых есть как

многопрофильные вузы, так и специализированные (политехнические, экономические, художественные). Программа, по которой учатся студенты университета Финляндии, обеспечивает им высокий уровень знаний и ученую степень магистра, которую по желанию можно повысить до уровня лицензиата, продолжив обучение в аспирантуре. Высшей ступенью в системе образования Финляндии есть степень доктора (2 года дополнительного обучения после окончания аспирантуры) [4, с. 70].

В высших учебных заведениях Германии по окончании обучения выпускники сдают Государственный экзамен (Staatsexamen), и получают диплом специалиста (Diplom) или степень магистра (Magister Artium), последний дает право трудоустройства на государственную службу, осуществление соответствующей профессиональной деятельности или продолжения учебы в аспирантуре [5].

Особое внимание в Германии уделяют профориентационной работе и первичной профессионализации молодых специалистов. Одним из таких вариантов является так называемая «модель трудового года». После окончания общеобразовательного учреждения выпускник имеет возможность обратиться в органы социального обеспечения или благотворительных организаций с целью трудоустройства в рамках социальных проектов сроком на 1 год. На основе конкурсного отбора молодежь принимает участие в культурных, экологических, образовательных мероприятиях, получая за это чисто символическую плату, а иногда и бесплатный наем жилья и питания.

США – страна с впечатляющим количеством высших учебных заведений (1900 колледжей с 4-летним вузовскими программами и более 150 университетов). Высшие учебные заведения США делятся на частные и государственные, последние финансируются из бюджетов отдельных штатов, однако не из федерального. При этом наиболее престижные общепризнанные в мире университеты, такие как Гарвардский, Стэндфордский, Калифорнийский, Йельский являются частными. Высшее образование в США платное, стоимость обучения дифференцируется в зависимости от престижности университета, от этого фактора зависят также и условия отбора и поступления абитуриентов [6].

После окончания учебы в японском университете у выпускников есть возможность поступления в магистратуру (срок обучения 2 года) или докторантуры (срок обучения 5 лет). Чисто японской особенностью высшего образования является наличие института «студента-исследователя» (кенсюкей), то есть студент, имеющий целью продолжения исследований в определенной области науки, имеет возможность заниматься научно-исследовательской работой

в течение от 6 месяцев до 1 года [7]. В Японии довольно распространена практика временных работников - «студентов-арубайтерив». Достаточно приличная почасовая заработная плата дает возможность студентам подрабатывать в свободное время, как днем, так и ночью.

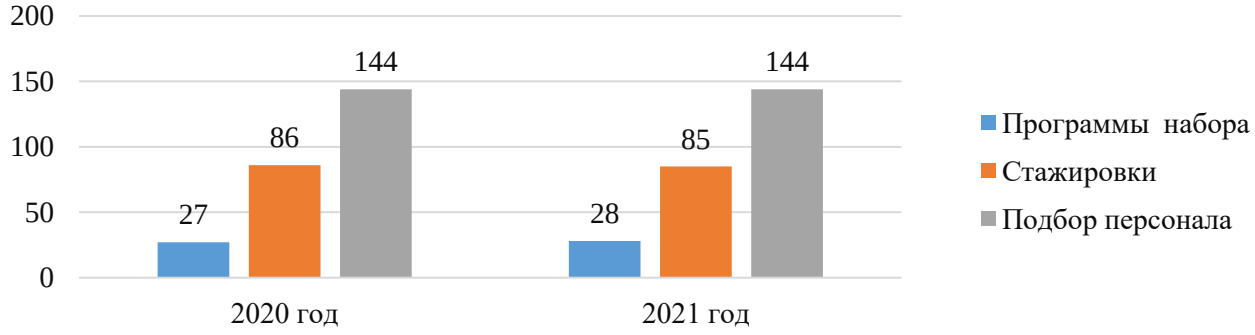
В Великобритании существует 3 основных вида образовательных школ – государственные, частные и специальные (для одаренных детей, для детей-инвалидов, балетные и музыкальные школы). Однако самой большой гордостью Британии является система высшего образования [8]. Оксфордский и Кембриджский университеты входят в десятку лучших в мире. 88 выпускников Кембриджского университета стали Нобелевскими лауреатами, – это лучший результат среди университетов мира по этому показателю.

Швеция имеет два основных достоинства в системе образования: достаточно высокое качество образования и бесплатность обучения, независимо от гражданства. В стране систему высшего образования представляют 11 университетов, 6 из которых являются государственными и предлагают достаточно широкий спектр курсов и учебных программ [9].

Особенностью государственной политики на молодежном рынке труда Швеции является обеспечение полной занятости. Вытесненные с рынка труда граждане, согласно законодательству Швеции, должны иметь возможность или получить, или повысить уровень своего образования, но ни в коем случае не денежную помощь.

На рисунке 1 показаны частоты использования перечисленных способов организации работы с молодыми специалистами в 2020-2021 учебном году [2, с. 180].

Рис. 1: Частота использования различных способов организации работы с молодыми специалистами [2, с. 180]



Компании, которые вошли в исследование в 2021 году, их доля составляет 8%, на данный момент не применяют точечный подбор персонала среди молодых специалистов. Проведенное

анкетирование в этих компаниях позволило выявить, что закрытие свободных вакансий решают следующим способом – приглашая на постоянную работу бывших или настоящих стажеров.

Таблица 1 демонстрирует применение разных способов организации работы с молодыми специалистами в зависимости от вида деятельности предприятия. В настоящее время, по статистическим данным, компании России и Азии редко берут на работу молодых специалистов [10]. При этом проекты стажировок, предложенные азиатскими компаниями для российских студентов, предполагали стажировку за границей, а после окончания срока прохождения стажировки лучшим молодым специалистам предлагали на постоянной основе работать за пределами России.

Табл. 1: Использование различных способов организаций работы с молодыми специалистами в зависимости от происхождения компании, % [2]

Страна	Программы	Стажировки	Подбор персонала
РФ	11	61	94
США	25	51	87
Европа	23	47	93
Азия	0	61	101

Отметим, что каждый способ организации работы с молодыми специалистами направлен на свою цель, поэтому компании в зависимости от своих потребностей используют комбинации способов при работе на рынке труда студентов и выпускников [2, с. 171].

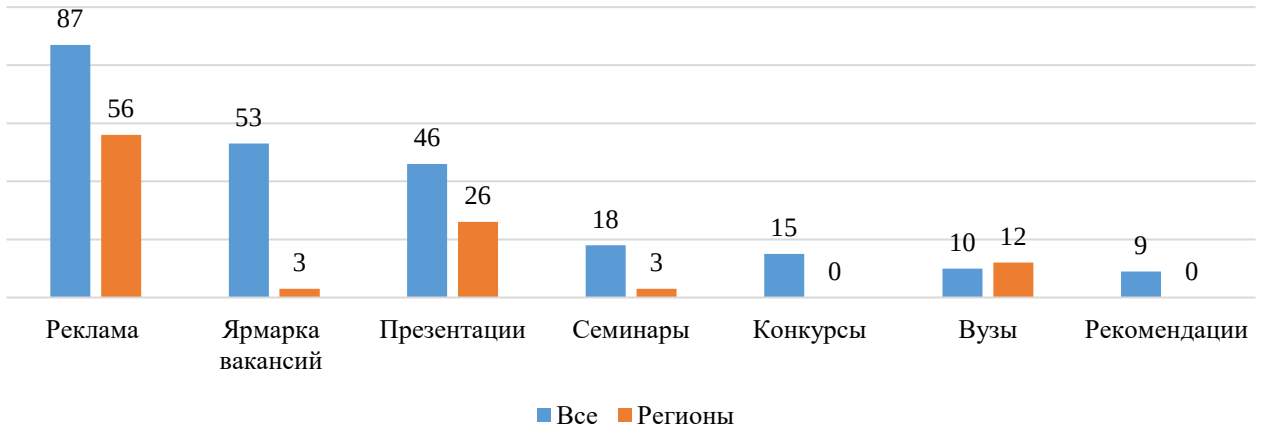
В таблице 2 приведены данные по частоте использования определенных комбинаций.

Табл. 2: Использование различных способов организации работы с молодыми специалистами [2, с. 171]

Число компаний, использующих данную комбинацию методов	GRP	Стажировки	Подбор персонала
17 (11,4%)	Да	Да	Да
2 (0,7%)	Да	Да	Нет
7 (4,0%)	Да	Нет	Да
4 (2,1%)	Да	Нет	Нет
57 (36,5%)	Нет	Да	Да
7 (5,3%)	Нет	Да	Нет
61(40,0%)	Нет	Нет	Да

На рисунке 2 приведено сравнение частот использования методов по России в целом, и только в регионах без столицы.

Рис. 2: Методы привлечения молодых специалистов в регионах [2]



Как показывает диаграмма, основным методом привлечения молодых специалистов является реклама, второе место – ярмарки вакансий, и третье место занимают презентации.

2. Результаты исследования

Проведенное исследование говорит о том, что у молодого специалиста в городе есть возможность выбора, поэтому работодатели стараются применять дополнительные методы привлечения и отбора. Это позволит стандартизировать поведение компаний на региональном уровне. Опыт зарубежных стран в сфере повышения конкурентоспособности молодых специалистов на рынке труда предоставил возможность выявить ряд положительных моментов, которые могут быть внедрены в России с целью повышения национальной системы подготовки молодых специалистов. Прежде всего, заслуживают внимания: повышение автономии учебных заведений (опыт Финляндии и США), взаимозависимость теоретических программ и практики их применения, развитие бизнес-школ (опыт США, Великобритании), тесное сотрудничество субъектов бизнес-среды и молодых специалистов, адаптация образовательных программ требованиям работодателей (опыт Германии), гибкость учебного процесса (опыт США), эффективная система профессиональной ориентации молодых специалистов (опыт Японии), законодательно урегулированное сотрудничество учебных заведений и центров занятости (опыт Германии) и других.

Заключение

Итак, молодежная безработица - негативное социальное явление и проблема, требующая участия государства, бизнеса и общественности для ее решения. Конечно, полностью преодолеть

безработицу среди молодежи невозможно, но снизить его уровень до минимального - вполне реалистичное задача, требующая времени, взвешенных действий и инициатив. Некоторые веские меры для этого осуществляются уже сегодня. Но, только объединение усилий всего общества может заметно ускорить улучшение ситуации на молодежном рынке труда. Эффективная деятельность и сотрудничество государственных и негосударственных организаций - важный шаг в данном направлении, а также предпосылка решения многих проблем, которые являются причинами и последствиями молодежной безработицы в РФ.

Молодые специалисты нуждаются в помощи и поддержке в социально - психологической адаптации, вхождении в рабочую силу, в новых и сложных для них условиях жизни. Сегодня конкурентоспособность молодого специалиста на рынке труда определяется не только его профессиональными способностями, но и его коммуникативными навыками.

Литература

1. Токарский, Б.Л.; Соловьенко, К.Н. Стратегия маркетинга в системе высшего образования. Иркутск. М. 2021. 107 с.

2. Разумова, Т.Ю. Выпускники вузов на рынке труда России: [монография]; Московский гос. ун-т им. М. В. Ломоносова. Экономический фак. Москва: ТЕИС. 2020. 232 с.

3. Кулькова, И.А. Трудовое поведение человека на рынке труда. Екатеринбург, 2007. 147 с.

4. Бешкинская, Е.В.; Иоффе, М.Я. Образовательные услуги вуза: методология и практика исследования рынка. М.: Изд-во Рос. экон. акад. им. Г.В. Плеханова, 2000. 139 с.

5. Hüther, O.; Krücken, G. Higher Education in Germany- Recent Developments in an International Perspective. Cham: Springer International Publishing, 2018. T. 49.

6. Khan, M.A.; Law, L.S. An Integrative Approach to Curriculum Development in Higher Education in the USA: A Theoretical Framework // International Education Studies. 2015. Том 8. № 3. С.: 66-76.

7. Doyon, P. A review of higher education reform in modern Japan // Higher Education. 2001. Том 41. № 4. С.: 443-470.

8. Cowton, C.J.; Cummins, J. Teaching business ethics in UK higher education: Progress and prospects // Teaching business ethics. 2003. Том 7. № 1. С.: 37-54.

9. Ahola, S. et al. Organisational features of higher education. Denmark, Finland, Norway and Sweden. 2014.

10. Pazil, A.H.M.; Razak, R.C. Perspectives of Asian employers on graduates' soft skills: A systematic review // Universal Journal of Educational Research. 2019. Том 7. № 11. С.: 2397-2405.

MODERN TOOLS AND MANAGEMENT OF THE LABOR MARKET INFRASTRUCTURE FOR YOUNG PROFESSIONALS

Ludmila Avramchuk

postgraduate student, teacher at Ural State University of Economics

Yekaterinburg, Russia

Abstract. In this article, the author conducts a study on what methods are used to organize work with young professionals and the use of various methods for attracting young professionals in the Russian regions and abroad. At the moment, a significant part of the unemployed youth are graduates of higher educational institutions who enter the labor market for the first time. Employment in accordance with the acquired specialty for many young professionals is unrealistic or unpromising. Disproportions in graduates' demand and supply have arisen in the labor market. In this article, the author systematizes the experience of higher educational institutions graduates' employment in Finland, Germany, USA, Japan, Great Britain, Sweden and Asian countries. The countries were compared according to the frequency of using methods of organizing work with young specialists: recruitment programs, internships, practices, seminars, competitions, recommendations, job fairs. It is proposed to use methods to attract young professionals so that a young person after graduation from a university does not find himself alone with the finding a job problem. The article may be of interest to specialists involved in attracting young professionals in companies, as well as to employees involved in the regulation of the youth labor market.

Keywords: young specialists; frequency of use; ways of organizing work with young specialists; methods of attracting young professionals; employer.

JEL codes: J42; M51.

References

1. Tokarsky, B.L.; Solovyenko, K.N. (2021) Marketing strategy in the system of higher education. Irkutsk. 107 p.

2. Razumova, T.Yu. (2020) University graduates in the Russian labor market: [monograph]; Moscow state Lomonosov University. Moscow: TEIS. 232 p.

3. Kulkova, I.A. (2007) Labor behavior of a person in the labor market. Ekaterinburg. 147 p.

4. Beshkinskaya, E.V.; Ioffe, M.Ya. (2000) Educational services of the university: methodology and practice of market research. M.: Publishing House of the Russian Economic Academy named after G.V. Plekhanova, 139 p.

5. Hüther, O.; Krücken, G. (2018) Higher Education in Germany- Recent Developments in an International Perspective. Cham: Springer International Publishing. Vol. 49.

6 Khan, M. A.; Law, L.S. (2015) An Integrative Approach to Curriculum Development in Higher Education in the USA: A Theoretical Framework // International Education Studies. Vol. 8. No. 3. P.: 66-76.

7. Doyon, P. (2001) A review of higher education reform in modern Japan // Higher Education. Vol. 41. No. 4. P.: 443-470.

8. Cowton, C. J.; Cummins, J. (2003) Teaching business ethics in UK higher education: Progress and prospects // Teaching business ethics. Vol. 7. No. 1. P.: 37-54.

9 Ahola, S. et al. (2014) Organizational features of higher education. Denmark, Finland, Norway and Sweden.

10. Pazil, A.H.M.; Razak, R.C. (2019) Perspectives of Asian employers on graduates' soft skills: A systematic review // Universal Journal of Educational Research. Vol. 7. No. 11. P.: 2397-2405.

Contact

Ludmila Avramchuk
Ural State University of Economics
62, 8 Marta str., 620144, Yekaterinburg, Russia
l.v.avramcuk@usue.ru