

УДК 331.1

ДИССОНАНС ВЫПУСКНИКОВ И РАБОТОДАТЕЛЕЙ: ОСНОВНЫЕ ТРУДНОСТИ ПРИ ТРУДОУСТРОЙСТВЕ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ

Смирнова Д.А.

Студент,

Пермская государственная фармацевтическая академия,

Пермь, Россия

Аннотация

В данной статье рассматривается проблема трудоустройства молодых специалистов. В качестве исследовательской задачи автором была определена попытка оценить причины диссонанса выпускников и работодателей. Проведена оценочная характеристика работы студентов в период обучения. Статья раскрывает содержание понятия «фрилансер». Особое внимание автор акцентирует на вопросе адаптации молодых специалистов. Выделяются и описываются характерные особенности применения теории ожидания Врума. Подводится итог статьи необходимостью привлечения вузов и государства к решению данной проблемы, а также выработки комплексной стратегии.

Ключевые слова: молодые специалисты, трудоустройство, вуз, опыт работы, фрилансер, несоответствие ожиданий, адаптация.

THE DISSONANCE BETWEEN GRADUATES AND EMPLOYERS: THE MAIN DIFFICULTIES IN HIRING YOUNG PROFESSIONALS

Smirnova D.A.

Student,

Perm state pharmaceutical Academy,

Perm, Russia

Annotation

This article deals with the problem of employment of young professionals. As a research task, the author defined an attempt to assess the causes of dissonance between graduates and employers. An assessment characterization of students' work during the period of study was carried out. The article reveals the content of the concept "freelancer". The author pays special attention to the issue of adaptation of young professionals. The characteristic features of the application of Vroom's expectation theory are highlighted and described. The article concludes with the necessity to involve universities and the state in the solution of this problem, as well as to develop a comprehensive strategy.

Keyword: young professionals, employment, university, work experience, freelancer, mismatch of expectations, adaptation.

Каждый выпускник после окончания учебного заведения строит планы относительно будущей карьеры с учетом своих достоинств как молодого специалиста. Однако мечты разбиваются о суровую реальность. В условиях социально-экономической трансформации выпускники вузов становятся невостребованными на рынке труда. У этого злободневного вопроса есть свои причины.

Одна из проблем трудоустройства молодых специалистов, которая является одним из главных критериев при приеме на работу и заостряет внимание работодателей, – это отсутствие опыта работы. Наряду с этим стоят и другие, не менее важные требования:

- 1) Опыт работы (86,6 %);
- 2) Наличие высшего образования (80,4%);
- 3) Наличие нужных связей (70,5%);
- 4) Знания и трудовые навыки (60,4%);

ЭЛЕКТРОННЫЙ НАУЧНЫЙ ЖУРНАЛ «ВЕКТОР ЭКОНОМИКИ»

- 5) Мотивация к дальнейшему обучению (57,4%);
- 6) Обучение в ведущем вузе города или региона (10%);
- 7) Наличие красного диплома (5%). [1]

Однако совмещать работу с учебой мало кому удастся. Конечно, здесь есть свои достоинства и недостатки. К преимуществам можно отнести получение опыта работы до получения диплома. Работодатели будут видеть в таком выпускнике более конкурентоспособного специалиста и отдадут предпочтение именно ему. К тому же, это практика, которая подкрепляет теоретическую базу, полученную в учебном заведении, и студенты могут воспользоваться уже полученными теоретическими знаниями. [2] Еще одно преимущество – это осознание выбранного направления. В процессе работы наряду с учебой студенты могут понять, что данная профессия не совсем им подходит, и смогут вовремя уйти в другую стезю. К тому же, появятся новые знакомства и связи, которыми можно будет воспользоваться в будущем, а также увеличится оборот свободных денег. [1]

Самым главным недостатком, особенно если грамотно не организован процесс совмещения, являются трудности в учебе. Студенты, осознанно или неосознанно, отдают предпочтение работе, при этом забывая про учебу. Это может грозить трудностями в обучении вплоть до отчисления. Работодатели требуют полной отдачи студента (если это не работа со свободным графиком), но и профессорско-преподавательский состав требуют не меньше. Здесь уже стоит делать выбор или искать работу со свободным графиком. [2] К тому же, постоянная занятость может спровоцировать переутомление и проблемы со здоровьем. Здесь уже каждый студент выбирает, что ему важнее – опыт работы и получение дополнительного дохода, либо получение качественной теоретической базы.

Опыт работы, несомненно, является важным аспектом для работодателей как выбора между молодыми кандидатами на должность. Но даже в этом

ЭЛЕКТРОННЫЙ НАУЧНЫЙ ЖУРНАЛ «ВЕКТОР ЭКОНОМИКИ»

вопросе существуют свои подводные камни. Один из них – это отсутствие желания работодателя к обучению молодых специалистов. Речь идет не только о выпускниках вузов, но и студентах. Многие обучающиеся работают в период летних каникул и отпусков. Однако работодатели не спешат брать на подработку студентов. Причина кроется в дополнительных издержках (затраты на выплату заработной платы и отпускных). При этом работодатели предпочитают разделить обязанности между работниками, а не брать нового сотрудника и параллельно обучать его. Проблема присутствует как в государственных учреждениях, так и в частных компаниях, и у индивидуальных предпринимателей. Вопрос остается открытым – как получать опыт работы, когда нет возможности совмещать работу с учебой, а трудоустроиться на период отпусков других работников невозможно?

Оптимальным решением для совмещения работы и учебы является фриланс. Под фрилансом понимается модель профессионально-трудовых отношений, в условиях которых и работник, и заказчик автономны. При этом работник осуществляет поиск подходящей ему работы (заказы, проекты) и распределяет/планирует занятость в соответствии с собственными интересами, а заказчик рассматривает работника как временного исполнителя. [3] При этом работник сам выбирает время, когда ему удобно выполнять свою работу. Гибкий график работы – это однозначное преимущество для студентов. Однако в работе фрилансеров есть свои подводные камни – это мошенничество. Сейчас на просторах сети «Интернет» существует множество вакантных предложений, которые, на первый взгляд, выглядят очень привлекательными: за несложную работу (например, перепечатать текст) предлагают высокую оплату. Но в таких случаях следует быть очень осмотрительным – скорее всего, это мошенничество. При этом такие «работодатели» могут выдвигать свои дополнительные требования. В данном вопросе нужно быть осторожным и искать работу на проверенных сайтах.

ЭЛЕКТРОННЫЙ НАУЧНЫЙ ЖУРНАЛ «ВЕКТОР ЭКОНОМИКИ»

Другая причина проблем трудоустройства – это несоответствие ожидаемых требований молодых специалистов, так называемый диссонанс между работниками и работодателями. Здесь стоят три важных фактора: низкая заработная плата, несоответствие ожиданий и проблема адаптации в коллективе. Сегодня многие государственные и муниципальные учреждения в сфере образования, науки, здравоохранения и культуры имеют дефицит молодых кадров. При несоответствии качества и количества труда снижается престиж профессий, что ведет к старению кадрового состава и нехватке молодых кадров. Особенно остро этот вопрос стоит в сельских местностях. [4]

Я считаю, что руководителю каждой организации следует составить управленческие задачи по привлечению молодых специалистов. К таким задачам можно отнести разработку актов интеграции молодых специалистов в профессию, содействие непрерывному обучению и повышению квалификации, создание определенных адаптационных условий, а также внедрения принципа наставничества в адаптационный период «бывших» студентов¹. В период адаптации молодых специалистов очень важно применять нематериальное и материальное стимулирование деятельности. К нематериальному стимулированию следует относить следующее:

- создание комфортабельных условий (микроклимат в коллективе, удобное рабочее место, месторасположение, создание зоны отдыха);
- возможность карьерного роста (пирамида Маслоу – признание и авторитет является одними из потребностей);
- проведение обучающих тренингов, семинаров, профессиональные курсы, повышение квалификации;
- реализация инновационного потенциала сотрудников (реализация новых проектов, постановка нестандартных задач);

¹ Описание принципа наставничества было отражено в статье Смирнова Д.А. Необходимость инвестиционного участия государства с целью минимизации государственных расходов в области трудоустройства молодых специалистов // Вектор экономики. 2021. № 4.

ЭЛЕКТРОННЫЙ НАУЧНЫЙ ЖУРНАЛ «ВЕКТОР ЭКОНОМИКИ»

- поддержание корпоративного духа (корпоративные вечеринки, мероприятия). [4], [5]

Конечно, одних нематериальных стимулирований недостаточно. Лучше, если это будет комбинация с материальным стимулированием в виде премий и дополнительных выплат. Таким образом, определенная комбинация нематериальных и материальных стимулов побуждает молодых специалистов к выбору такого работодателя, который сможет оправдать их ожидания и реализовать возможности.

При мотивации молодых сотрудников возможно использование теории ожиданий Врума. Суть теории состоит в том, что человек успешно достигает поставленные цели только в том случае, когда у него есть активная потребность: он твердо уверен в том, что прикладываемые усилия и совершаемые действия помогут получить желаемое. [6] Теория Врума работает во всех сферах жизни. Так и в проблеме трудоустройства. Мотивация молодых сотрудников будет складываться из ожиданий того, что усилия дадут определенные результаты, за которым следует определенное вознаграждение и понимание ценности этого вознаграждения. В теории Врума есть свои преимущества и недостатки. К преимуществам можно отнести, прежде всего, широкие возможности применения. При должном подходе она обладает крупным и практическим потенциалом. К преимуществам можно отнести то, что по теории мотивации, вознаграждение связано с затраченными усилиями: то есть сотрудники сами задают себе цель для работы и стремятся к ее осуществлению. Главное, обозначить границы этой цели. Однако это может привести к конфликту интересов между сотрудниками. Если многие работники будут стремиться к одной цели, это будет повышать продуктивность благодаря конкуренции на организационном уровне. В конце, если это соперничество за должность, придется отдать эту должность одному из них, либо не отдать

ЭЛЕКТРОННЫЙ НАУЧНЫЙ ЖУРНАЛ «ВЕКТОР ЭКОНОМИКИ»

никому, то, во втором случае, будет наблюдаться общий спад продуктивности. Именно из-за этого очень сложно применять теорию Врума на практике. [7]

Я считаю, что решение проблемы трудоустройства молодых специалистов должно исходить и от учебного заведения. Вузы и ссузы должны оказывать содействие в помощи трудоустройства, так как это является одним составляющих репутации учебного заведения. Во многих учебных заведениях есть ярмарки вакансий, которые дают прекрасную возможность будущего трудоустройства. [8] Очень полезно было бы ввести в вузах специальные учебные занятия, которые бы обучали студентов деловому этикету. Подобные тренинги будет полезным опытом для выпускников.

Что касается данного вопроса в зарубежных странах, то на Западе и в США преподаватели являются директорами и представителями компаний и бизнеса. Это определенный плюс, так как они знают, какие навыки и умения в будущем будут полезны для молодых специалистов. К тому же студенты смогут попасть как на стажировку, так и в будущем на работу к своим преподавателям. К тому же, в западных странах есть материальная мотивация студентов – крупные компании выплачивают стипендии лучшим, мотивируя тем самым трудоустроиться именно к ним. К сожалению, подобной практики нет в российских вузах.

Таким образом, проблема трудоустройства молодых специалистов оставалась и остается актуальной. Государству необходимо выработать комплексную стратегию в решении данного вопроса с помощью мотивации «бывших» студентов. Так как на обучение идут огромные финансовые средства, а по итогу – молодые специалисты не работают по специальности. Поэтому к решению данной проблемы необходимо привлечение учебных заведений и государственная поддержка.

Библиографический список:

1. Смирнова Д.А. Необходимость инвестиционного участия государства с целью минимизации государственных расходов в области трудоустройства молодых специалистов // Вектор экономики. 2021. № 4. – [Электронный ресурс]. – URL: <http://www.vectoreconomy.ru/images/publications/2021/4/laboureconomics/Smirnova.pdf> (дата обращения: 11.07.2022).
2. Преимущества и недостатки совмещения работы и учебы. – [Электронный ресурс]. – URL: http://viewout.ru/blog/preimushhestva_i_nedostatki_sovmeshhenija_raboty_i_ucheby/2016-06-05-2309 (дата обр. 13.07.2022).
3. Харченко В.С. Совмещение работы и учебы в вузе: новые практики или новые смыслы / В.С. Харченко. — Текст : непосредственный // Вопросы образования. — 2013. — № 6. — С. 92-103.
4. Заглумина Н.А. Проблема привлечения, адаптации и мотивации молодых сотрудников. – 2016. – [Электронный ресурс]. – URL: <https://wiseeconomist.ru/poleznoe/106353-problemy-privlecheniya-adaptacii-motivacii-molodyx-sotrudnikov> (дата обр. 14.07.2022).
5. Гордовский Д. Нематериальная мотивация персонала: примеры стимуляции сотрудников. – 18.01.2022. – [Электронный ресурс]. – URL: <https://blog.calltouch.ru/nematerialnaya-motivatsiya-personala-primery-stimulyatsii-sotrudnikov/> (дата обр. 14.07.2022).
6. Карпова Я. Теория ожиданий Виктора Врума: применение на практике. – [Электронный ресурс]. – URL: <https://lifemotivation.online/motivation/teoriya-ozhidaniy-vruma> (дата обр. 17.07.2022).
7. Теория ожиданий Врума: что это, плюсы и минусы. – [Электронный ресурс]. – URL: <https://plusminusi.ru/teoriya-ozhidaniya-vruma-cto-eto-plyusy-i-minusy/> (дата обр. 22.07.2022).

ЭЛЕКТРОННЫЙ НАУЧНЫЙ ЖУРНАЛ «ВЕКТОР ЭКОНОМИКИ»

8. Как вузы помогают своим студентам в трудоустройстве. – [Электронный ресурс]. – URL: <http://вузблог.рф/как-вузы-помогают-своим-студентам-в-трудоустройстве> (дата обр. 22.07.2022).

Оригинальность 93%