

*Андреева К. С., Закомолкина Е. А., Скакунова А. В.
студенты кафедры «Управление персоналом»
КрИЖТ – Красноярский филиал ИрГУПС
Россия, г. Красноярск*

*Шендель Т. В., канд. пед. наук, доцент,
доцент кафедры «Экономика труда и
управление персоналом»*

*Шендель Т. В.e-mail: Shendeltatjana@rambler.ru
Россия, г. Красноярск*

Выпускники ВУЗа на рынке труда: ориентации при выборе работодателя

Аннотация. В статье рассматриваются молодые специалисты как основа экономического развития общества. При этом определены сложности их трудоустройства. В этой связи сформулированы требования современных работодателей к претендентам на вакантные места и проблемы занятости выпускников как молодежной группы возраста от 19 до 24 лет. Методом попарных сравнений изучены профессионально-ценностные ориентации современных выпускников ВУЗов. В результате определены ориентиры на хорошее обеспечение в старости, продвижение по службе, улучшение жилищных условий, хороший заработок. Следовательно, сложности трудоустройства выпускников связываются, в том числе, с их высокими ожиданиями и ориентациями при выборе работодателя.

Ключевые слова: выпускники вуза, рынок труда, работодатель, ценностные ориентации.

University graduates in the labor market: orientation when choosing an employer

Annotation. The article considers young professionals as the basis of economic development of society. At the same time, the difficulties of their employment are determined. In this regard, the requirements of modern employers for applicants for vacant positions and the problems of employment of graduates as a youth group aged 19 to 24 years are formulated. The professional and value orientations of modern University graduates are studied using the method of pairwise comparisons. As a result, the guidelines for good provision in old age, promotion, improvement of housing conditions, and good earnings were determined. Consequently, the difficulties of employment of graduates are associated, among other things, with their high expectations and orientations when choosing an employer.

Key words: university graduates, the labor market, the employer value orientation.

Современное российское общество свое развитие связывает с молодежью, с той частью населения, которая является экономической основой и локомотивом развития. С одной стороны, молодежь, представляя собой мобильную, устойчивую подгруппу, активно интегрируется в систему экономических отношений, формируя новые приоритеты, генерируя новации, развивая трудовой потенциал, преследуя экономические и управленческие интересы [7, с. 50]. С другой стороны, молодые специалисты признаются одной из самых незащищенных групп населения. Проблемой является не только непосредственный поиск работы, но и поиск рабочего места по приобретенным направлениям подготовки. В этой связи представляются актуальными ориентации субъектов экономических отношений на рынке труда.

По мнению В. А. Лобызенковой, рынок труда можно определить как неотъемлемую часть рыночной экономики, где формируется механизм взаимоотношений между работодателем, ищущим рабочую силу, и соискателем, работником [5, с. 213].

Акцентируя внимание на мнение работодателей относительно востребованности молодых специалистов на рынке труда, отметим их высокие требования к претендентам на вакантные места. Например, личная мобильность, высокая квалификация, опыт работы по направлению подготовки и другое. Актуален выбор выгодного специалиста, который будет трудиться много, при этом получать мало. Многие работодатели не ориентированы на «взращивание» молодого работника, предпочитают нанимать сформировавшихся опытных профессионалов. В этой связи, по мнению Я. С. Мостовюк и М. А. Дьяковой, работодатели нередко отказывают молодым специалистам в трудоустройстве в соответствии с их квалификацией, предлагая занять стартовую позицию, чаще всего, не связанную с полученной специальностью или направлением подготовки, или предлагают трудоустройство с испытательным сроком. Однако, в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, испытательный срок для лиц, получивших высшее образование по аккредитованным образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученному направлению подготовки или специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня, не устанавливается [8, с. 47].

Продолжая логику изложения материала, рассмотрим молодежь как субъект экономических отношений на рынке труда. При этом первоначально отметим, что молодежь – это социально-демографическая группа, выделяемая на основе возрастных особенностей, социального положения и характеризующаяся специфическими интересами и ценностями. В России молодежным возрастом считается интервал 14 – 30 лет. Эти параметры закреплены в программных документах по государственной молодежной политике.

Большинство экспертов в дифференциации молодежи в сфере занятости используют следующие возрастные интервалы: 14 – 15 лет, 16 – 18 лет, 19 – 24 года, 25 – 30 лет. В контексте исследования наибольший интерес для нас

представляет возрастной интервал от 19 до 24 лет, которому соответствуют выпускники вуза.

По мнению, Е. Э. Лобановой, в период с 19 до 24 лет большая часть молодёжи заканчивает получение образования и стремится к постоянной занятости. Именно в этом возрасте большая часть молодых людей испытывает «шок от реальности», связанный с противоречием ожиданий от трудовой деятельности по выбранному направлению подготовки с реальной обстановкой [4, с. 130]. Опираясь на эмпирические исследования проблем занятости выпускников вузов, Е. Э. Лобанова условно выдела несколько групп проблем, представленные в таблице 1.

Таблица 1 – Проблемы занятости выпускников вузов

Проблема	Содержание
Материальные	неадекватная самооценка на рынке труда, недостаточный объем программ поддержки молодежи
Правовые	нарушения трудового законодательства в отношении молодых специалистов по оплате труда, при увольнении, в установлении испытательного срока для выпускников и т.д.
Профессионально-адаптационные	формальный характер практик, неразвитость института стажировок, работа не по специальности, несоответствия требуемых работодателем и сформированных компетенций по части практической подготовки и умения работать в команде
Социально-психологические	не сформирован образ труда и отсутствует ориентация на профессиональное развитие, которое подменяется карьерным развитием; недостаточный объем социального капитала

Принимая во внимание обозначенные проблемы занятости, актуальным остается вопрос о профессионально-ценностных ориентациях современного выпускника при выборе работодателя в условиях его малой востребованности на рынке труда.

Профессионально-ценностные ориентации выступают системой интересов, определяющих сущность содержания будущего труда, позволяют раскрывать свои личностные способности, проявлять инициативу и творческую активность, расти на различных уровнях своего профессионализма [9, с. 302]. В аксиологии как теории ценностей выделено множество их классификаций. Так, например, А. Д. Леонтьев выделяет этические, индивидуалистические, интеллектуальные ценности и ценности самоутверждения [3, с. 16]. В свою очередь, В. П. Тугаринов объединяет ценности в два больших класса: ценности жизни и культуры. Последнее подразделяет на материальные, социально-политические и духовные ценности [6, с. 3]. Исследователи З. И. Равкин, О. Г. Дробницкий и Т. В. Любимов выделяют такие ценности, как нравственные, интеллектуальные, социальные, религиозные, эстетические, материальные, валеологические [6, с. 3].

Итак, для изучения профессионально-ценностных ориентаций при выборе работодателя современными выпускниками на рынке труда проведено исследование, в основе которого – ценностные ориентации: хороший доход,

отпуск в удобное время, нормальные санитарно-гигиенические условия, дружный и сплоченный коллектив, улучшение жилищных условий, повышение профессионального мастерства, полное использование способностей и умений, ощущение общественного признания за свои трудовые достижения, активное участие в управлении производством, надежное рабочее место, власть и влияние, продвижение по службе, соответствие интересов на работе и вне её, общение с интересными эрудированными коллегами, спокойная работа с четко определенным кругом обязанностей, хорошее обеспечение в старости.

Исследование проводилось методом попарных сравнений. Респондентами явились выпускники Красноярского института железнодорожного транспорта – филиала Иркутского государственного университета путей сообщения (далее КрИЖТ ИрГУПС), обучавшиеся на очной форме по направлению подготовки «Управление персоналом». Общая выборка составила 50 выпускников.

Для наглядности результаты исследования представлены на рисунке 1.



Рисунок 1 – Ценностные ориентации выпускников КрИЖТ ИрГУПС

Руководствуясь данными рисунка 1, отметим, что 28 выпускников КрИЖТ ИрГУПС ориентированы, в первую очередь, на хорошее обеспечение в старости. В частности, это предполагает при выборе работодателя акцент на стабильно функционирующие предприятия с достойным уровнем оплаты труда и грамотной социальной политикой. Как пример, грамотная социальная политика предполагает реализацию таких мероприятий, как добровольное медицинское страхование, добровольное страхование жизни и от несчастных случаев, пенсионное страхование и негосударственное пенсионное обеспечение, другое.

Вдвое меньше, а именно 14 выпускников ВУЗа, убеждены, что наиболее важная профессионально-ценностная ориентация – продвижение по службе.

Являясь заинтересованными в профессиональном развитии, выпускники ориентированы продолжить обучение в магистратуре, что в настоящее время является значимым и при зачислении в кадровый резерв предприятий. Рассуждая о карьерном росте, особо отметим его необходимые условия, сформулированные выпускниками. Это, во-первых, профессиональные качества работника. Во-вторых, социальный капитал (связи, знакомства). В-третьих, личностные качества как главный фактор профессиональной мобильности [1].

Улучшение жилищных условий как ориентация при выборе работодателя интересна 8 выпускникам КрИЖТ ИрГУПС. Соответственно, для них особый интерес представляют работодатели, обеспечивающие персонал общежитиями, ведомственными квартирами и другое. Как правило, данная ориентация особо значима для иногородних выпускников без финансовых возможностей арендовать жилое помещение.

Ориентация хорошо зарабатывать сформирована у 6 выпускников КрИЖТ ИрГУПС. Очевидно, что молодые люди планируют действовать достаточно стандартно. С одной стороны, выбрав вполне перспективное направление подготовки и, с другой стороны, оказавшись мало востребованными на рынке труда, они ориентированы на путь наименьшего сопротивления. Это оформление трудовых отношений с работодателем, предложившим достойный, по мнению выпускника, уровень оплаты труда. Причем, в основе выбора – не полученная выпускником профессия, а платежеспособность предприятия.

Спокойная работа с четко определенным кругом обязанностей интересна лишь 4 выпускникам КрИЖТ ИрГУПС. При этом в настоящее время достаточно сложно представить профессиональную деятельность, где не пришлось бы нервничать. Стрессовые ситуации на рабочем месте возникают по разным причинам. Например, это условия труда, неблагоприятный социально-психологический климат, конфликты с коллегами и другое. Особо отметим специфику работы по профессии. Однако, по мнению психологов, спокойные профессии всё же существуют. В основном, это сферы деятельности, где сведены к минимуму контакты с другими людьми. Следовательно, маловероятно трудоустройство выпускников с данной ориентацией в HR – сфере.

Дополнительно отметим, что одинаково значимы для выпускников КрИЖТ ИрГУПС такие ценностные ориентации, как отпуск в удобное время, нормальные санитарно-гигиенические условия труда, надежное рабочее место, общение с интересными и эрудированными коллегами.

Выпускники КрИЖТ ИрГУПС не ориентированы на власть и влияние, активное участие в управлении производством, ощущение признания за свои трудовые достижения, полное использование способностей и умений, повышение профессионального мастерства и работу в дружном, сплоченном коллективе. По нашему мнению, молодые люди не осознают, что повышение профессионального мастерства, а также активное участие в управлении производством влекут за собой продвижение по службе, а, следовательно, и

хорошее финансовое положение, что является их основным ориентиром при выборе работодателя.

Таким образом, руководствуясь результатами исследования, отметим, что наиболее значимыми профессионально-ценностными ориентациями для выпускников КрИЖТ ИрГУПС являются хорошее обеспечение в старости, продвижение по службе, улучшение жилищных условий, хороший заработок. В результате становится очевидным, что трудности, с которыми сталкиваются молодые специалисты при трудоустройстве, возникают по причинам завышенных требований работодателей и высоких ожиданий и ориентаций молодых специалистов.

Библиографический список

1. Гарипова Р. Р. Выпускники вузов на рынке труда: ожидания и стратегии поведения / Р. Р. Гарипова, А. В. Арзина // Дыльновские чтения "Российская идентичность: состояние и перспективы": сборник по материалам научно-практической конференции. 2015. С. 251 – 253.

2. Иванова З. И. Карьерные ожидания выпускника вуза 2010 года как фактор, усиливающий давление на Российский рынок труда / З. И. Иванова, А. В. Кофанова // Вестник Оренбургского государственного университета. 2010. №10 (116). С. 45 – 51.

3. Кравец А. В. Социальная природа ценностей и проблема организации и интериоризации ценностей и ценностных ориентаций в структуру личности / А. В. Кравец, А. А. Утюганов // Вестник университета. 2016. №3. С. 230 – 235.

4. Лобанова Е. Э. Дифференциация проблем занятости молодежи // Экономика и управление в современных условиях: сборник Международной научно-практической конференции. 2019. С. 129 – 132.

5. Лобызенкова В. А. Мотивационные факторы профессиональной ориентации молодежи на рынке труда // Вестник экономики, права и социологии. 2013. №3. С. 213 – 218.

6. Макаренко Ю. Ф. Понятие «ценности», «ценностное отношение» в психолого-педагогической литературе. 2017. [Электронный ресурс] – URL: <https://nsportal.ru/nachalnaya-shkola/okruzhayushchii-mir/2017/09/12/ponyatie-tsennosti-tsennostnoe-otnoshenie-v>

7. Михалкина Е. В. Выпускники вузов на рынке труда: обзор современных тенденций (на примере рынка труда Ростовской области) / Е. В. Михалкина, Е. А. Серегина // Международный научный журнал. 2014. №1. С. 49 – 53.

8. Мостовюк Я. С. Основные проблемы трудоустройства выпускников вузов на современном рынке труда / Я. С. Мостовюк, М. А. Дьякова // Инновационное развитие современной юридической науки. 2018. С. 47 – 51.

9. Хорева А. В. Профессионально-ценностные ориентации выпускника вуза как молодого специалиста на рынке труда // Азимут научных исследований: педагогика и психология. 2018. Т.7. №2 (23). С. 302 – 310.

10. Шендель Т. В. Имиджевый профиль организации – работодателя: предпочтения потенциальных работников и работающих сотрудников / Т. В.

Шендель, А. Наумова // 120 лет Железнодорожному образованию в Сибири: материалы Всероссийской научно-практической конференции с международным участием. КриЖТ – филиал ИрГУПС. 2014. С. 312 – 319.

11. Яркова С. А. Анализ формирования имиджа организации – работодателя на рынке труда как фактора привлечения потенциальных работников / С. А. Яркова, Ю. Д. Романцова, Л. Д. Якимова, А. А. Малахова // Наука Красноярья. 2018. Т. 7. № 2. С. 7 – 25.