

6. Lea S., Webley P., Levine R. The economic psychology of consumer debt // Journal of Economic Psychology. 1993. Vol. 14. № 1. p. 85–96.
7. Livingstone S. M., Lunt P. K. Predicting personal debt and debt repayment: Psychological, social and economic determinants // Journal of Economic Psychology. 1992. Vol. 13. № 1. P. 111–134.
8. Tokunaga H. The use and abuse of consumer credit: Application of psychological theory and research // Journal of Economic Psychology. 1993. Vol. 14. № 2. P. 285–316.

УДК 316.342

Поликарпова Антонина Ивановна

КОМПЕТЕНЦИИ И КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТЬ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ НА РЫНКЕ ТРУДА

Одной из проблем современного общества является трудоустройство и занятость молодых специалистов. Большинство работодателей ищут сотрудников, имеющих практический опыт работы, а выпускники вузов по различным причинам неконкурентоспособны на современном рынке труда. Сделан вывод о том, что в современных социально-экономических условиях конкурентоспособность выпускника вуза зависит от соответствия его знаний и умений требованиям профессии и работодателя. С учетом анализа механизмов, применяемых для трудоустройства граждан, предлагаются меры по развитию компетенций и повышению конкурентоспособности молодых специалистов на рынке труда.

Ключевые слова: занятость, безработица, молодой специалист, компетенции, конкурентоспособность.

Polikarpova Antonina I.

YOUNG SPECIALISTS' COMPETENCES AND COMPETITIVE CAPACITY IN LABOUR MARKET

One of the biggest issues that the society is facing currently is employment for young specialists. Most employers want their employees to be experienced while graduates remain out of competition in the labour market for various reasons. The major conclusion here suggests that given the current socio-economic factors graduates' competitive capacity depends on the degree to which their knowledge and skills match the expectations posed both by the profession itself and by the employer. In view of the mechanisms used to employ people there are also measures proposed that could enhance young experts' competences and competitive capacity in the labour market.

Key words: employment, unemployment, young specialists, competences, competitive capacity.

Перед каждым выпускником вуза сегодня остро встает проблема его конкурентоспособности в новой экономической ситуации, а по существу, проблема выживания.

Личная конкурентоспособность представляет собой умение рационального трудоустройства по получаемому направлению подготовки в вузе с перспективой успешного карьерного роста. При поисках работы, выпускники понимают, что они не могут конкурировать с более опытными работниками. Причинами низкой конкурентоспособности выпускников являются:

- недостаточный опыт работы или его отсутствие;
- неадекватно завышенные требования к заработной плате в начальный период профессиональной деятельности;
- недостаточный объем необходимых знаний, умений и навыков, предъявляемых профессией и работодателями;

- неумение принимать решения и брать всю полноту ответственности за результаты труда;
- необходимость обучения молодых кадров в соответствии с требованиями профессиональной деятельности.

Конкурентоспособность выпускника во многом зависит от правильной профессиональной ориентации при поступлении в вуз и в ходе учебы.

Об актуальности данной проблемы красноречиво говорят данные Минтруда России: 40–60 % выпускников трудоустраиваются не по специальности. По расчетам социологов Высшей школы экономики, в будущем только 20–35 % обладателей дипломов смогут найти работу по своей профильной специальности.

В современных социально-экономических условиях конкурентоспособность выпускника вуза зависит от соответствия его знаний и умений требованиям профессии и работодателя, а также от особых качеств личности, которые позволят выпускнику побеждать в конкурсе на вакантную должность, успешно конкурировать с более опытными специалистами, демонстрировать свою востребованность на современном рынке труда.

Несмотря на ряд серьезных недостатков, молодежь обладает сильными качествами, которые отличают её от более опытных специалистов. Среди положительных качеств молодых специалистов работодатели отмечают:

- отсутствие у молодых специалистов определенных стереотипов, которые присущи работникам с большим стажем работы;
- молодежь более активна, стремится к инновациям, проявляет интерес к исследовательской деятельности;
- молодые специалисты более мобильны в социальном, профессиональном и территориальном аспектах, их можно без особых проблем задействовать на рабочих местах с гибким графиком труда;
- молодежь быстрее адаптируется к новым условиям труда;
- большинство молодых специалистов демонстрируют умеренные требования к размеру заработной платы и надеются, что в перспективе их вознаграждение за труд будет более достойным

Большинство работодателей охотно берут на работу молодых выпускников вузов и обосновывают это следующим:

- молодые специалисты динамичны, активны, энергичны, открыты к новому;
- возможность использовать новую рабочую силу за меньшую зарплату, чем у работников со стажем;
- активизировать деятельность персонала организации при вливании «молодой крови»;
- молодых специалистов легче интегрировать в организационную культуру предприятия; из них проще лепить «своего» сотрудника, чем переделывать и переучивать тех, у кого сформировались устойчивые привычки, не соответствующие требованиям работодателя.

Работодатели охотно берут на работу молодых специалистов и даже готовы их доучивать и переучивать, но считают необходимым учить новым технологиям, новым методикам, специфике деятельности предприятия, учреждения. Однако их основное требование – выпускник должен уже обладать базовыми профессиональными знаниями и умениями, этикой делового общения, психологическими качествами, характеризующими специалиста как личность.

Большинство молодых специалистов владеют необходимыми качествами. Среди них можно выделить:

- 1) интеллектуальные качества: аналитические способности, системность и гибкость мышления, творческие способности, умение находить адекватный способ решения проблемы и выход из критической ситуации;

- 2) коммуникативные качества: умение быстро устанавливать контакт с людьми, вести деловые переговоры, умение убеждать словом и организовывать людей на необходимую деятельность, создавать и поддерживать рабочую обстановку и атмосферу, отстаивать свою точку зрения, наличие большого круга общения и нужных связей для предприятия;
- 3) организаторские качества: умение планировать и контролировать собственную деятельность и деятельность коллектива, умение формулировать задачи, распределять роли и задания для участников профессиональной деятельности, способность прогнозировать результаты деятельности и при необходимости вносить корректировки, умение эффективно распределять рабочее время для достижения больших результатов деятельности;
- 4) личностные качества: высокая работоспособность, ответственность за результаты труда, чувство собственного достоинства и уважение достоинства других людей, толерантность, вежливость, порядочность, эмоциональная устойчивость, адекватные самооценка и уровень притязаний, высокая мотивация к эффективной профессиональной деятельности, стремление к развитию и успеху.

Признавая несомненные преимущества выпускников вузов, работодатели не желают комплектовать ими кадровый состав своих предприятий и указывают на такие причины своих опасений:

1. В молодых специалистах работодатели не видят стабильности и надежности. Как правило, многие молодые люди часто меняют работу, первое рабочее место рассматривают как временное, где можно получить первичные навыки и опыт работы. Поэтому работодатели не желают тратить время, вкладывать деньги и усилия в тех, кто вскоре может уйти.
2. Определенной части молодежи не хватает ответственности, сформированной привычки ежедневно ходить на работу, не опаздывать, выполнять поручения, соблюдать этические правила делового общения и субординации. Им присуща ориентация на собственные интересы и потребности, а не на результаты работы предприятия.
3. Ряд молодых специалистов не проявляют самостоятельности, не воспринимают себя членами коллектива, в котором от эффективности деятельности каждого зависят результаты работы всего предприятия.
4. Некоторую часть молодых специалистов отличают неадекватная оценка своего труда, завышенные притязания к заработной плате и характеру работы, которую хотят выполнять.

Поэтому при трудоустройстве работодатели отдают предпочтение высококвалифицированным и наиболее опытным специалистам. В современной экономической ситуации в России, тем более в условиях мирового экономического кризиса, все более важным и значимым становится воспитание не только творческой, и высокопрофессиональной, но и конкурентоспособной личности.

Следовательно, формирование творческой, конкурентоспособной личности становится важнейшей задачей и высшего профессионального образования.

Работодатели считают, что в период обучения в вузе студенту следует особое внимание уделить подготовке в психологическом и социальном плане, самоподготовке, а недостатки в профессиональной подготовке будут устранены с течением времени при вхождении в профессиональную среду.

Принимая на работу молодого специалиста, работодатели предъявляют следующие требования:

- наличие специальных знаний и умений, спрос на которые высок в условиях рыночной экономики. Это, например, знания в области информационных технологий, умения работы с различными компьютерными программами;
- наличие особых личностных качеств, которые отличают одного выпускника от ряда тех, кто обладает такими же знаниями и умениями.

В молодом специалисте, выпускнике вуза, работодатели хотят видеть человека:

- с активной жизненной позицией, энергичного, мобильного, гибкого, решительного, креативного, ответственного, пунктуального, самостоятельного;

- с серьезной мотивацией к труду, владеющего основами профессиональной деятельности;
- со стремлением к саморазвитию, освоению новых знаний, умений, навыков;
- с желанием и готовностью много работать на результат, трудолюбивого, имеющего опыт работы во время учебы, готового работать в сложных условиях;
- имеющего положительную характеристику с места учебы, участвующего в научной и общественной работе вуза;
- обладающего коммуникативными навыками, умеющего вести деловые переговоры, умеющего показать свои наиболее выгодные качества при приеме на работу, владеющего навыками самопрезентации.
- обладающего крепким здоровьем, ведущего здоровый образ жизни, отличающегося отсутствием вредных привычек.

Таким образом, основными компетенциями молодых специалистов являются: активная жизненная позиция, высокая мотивация к труду, склонность к саморазвитию, трудолюбие, нацеленность на результат, развитые коммуникативные навыки и склонность к здоровому образу жизни. Наличие данных компетенций повышают конкурентоспособность выпускника вуза на современном рынке труда.

Среди особых корпоративных компетенций, которыми должен обладать персонал для обеспечения конкурентоспособности организации, работодатели отмечают:

• способность просчитывать и анализировать последствия принимаемых решений, умение взаимодействовать внутри коллектива и вне его для решения профессиональных задач; умение прогнозировать и планировать свою деятельность;

- высокий профессионализм и компетентность в области деятельности, ориентированность на высокое качество труда, ответственное отношение к результатам работы;
- желание учиться новому, креативность, способность к генерации идей, созданию и внедрению инновационных технологий в профессиональной деятельности;
- умение работать в команде на общий результат, брать на себя ответственность за результаты труда, обосновать свои решения и влиять на сотрудников;
- иметь такие стрессоустойчивые качества, как физическая тренированность, самовнушаемость, умение переключаться и управлять своими эмоциями, уметь интенсивно работать в сложных условиях и эмоционально нагруженной атмосфере;
- соответствовать нормам и правилам поведения, принятым в организации, быть честным по отношению к коллегам и лояльным к работодателю;
- добросовестное отношение к профессиональной деятельности, надежность, дисциплинированность и исполнительность;
- активная жизненная позиция, оптимизм, позитивное отношение к жизни к людям, обостренное чувство справедливости;
- навыки предпринимательской деятельности, стремление к доминированию и руководству группой, коллективом.

Таким образом, можно сделать вывод, что компетенции выпускника вуза и корпоративные компетенции предприятий во многом совпадают. Необходимо отметить, что система корпоративных компетенций каждого предприятия уникальна, и от молодого специалиста, его профессиональных, духовно-нравственных и личностных качеств зависит, сможет ли он стать «своим» в коллективе.

Выпускникам вуза необходимо знать требования профессии к его знаниям, способностям, личностным качествам, так как при трудоустройстве его будут обязательно оценивать на предмет соответствия корпоративным компетенциям предприятия.

В настоящее время работодатели самостоятельно или через свои кадровые службы для оценки молодых выпускников используют следующие методы:

1. Собеседование непосредственного руководителя или менеджера по персоналу. Оцениваются знания, умения, навыки, имеющийся опыт профессиональной деятельности и общественной работы, мотивация к труду, готовность самостоятельно осваивать новые знания. Оцениваются внешний вид, грамотная речь, владение своими эмоциями. Именно при собеседовании складывается личное впечатление о молодом специалисте.
2. Психологическое тестирование, которое, как правило, проводит кадровая служба предприятия, организации. Оцениваются лидерские качества, креативность, стремление к успеху, умение решать нестандартные задачи и находить выход из критических ситуаций.
3. Анализ документов, предоставляемых при трудоустройстве. Обращается внимание на успеваемость в вузе, участие в научно-исследовательской деятельности, победы в олимпиадах и конкурсах. Студенту желательно составлять портфолио, в котором собирать документально подтвержденные свои успехи во время учебы.
4. У выпускников, имеющих опыт трудовой деятельности, анализируется послужной список. Через представленный список рекомендателей получают необходимую информацию о претенденте на вакантную должность.
5. Анализ резюме молодого специалиста. Оценивается способность самостоятельно работать, составлять документы.
6. Анкетирование. Многие предприятия оценивают знания и способности молодых специалистов с помощью специально разработанной анкеты.
7. Испытательный срок, стажировка для молодых специалистов используется многими предприятиями и организациями.

В условиях рыночной экономики учреждения профессионального образования призваны формировать у выпускников качества, необходимые современному работодателю. К таким качествам можно отнести активную жизненную позицию, трудолюбие, серьезность мотивации к профессии, готовность к саморазвитию и самообразованию, навыки коммуникации, ориентацию на здоровый образ жизни.

Литература

1. Горохов В. М. Компетенции молодых выпускников, обеспечивающие конкурентоспособность на рынке труда // Материалы международной научно-практической заочной Интернет-конференции «Выпускник на рынке труда». Москва. 20.02.11–01.06.11.
2. Давыдов Д. Г., Чмыхова Е. В. Обзор зарубежных подходов к созданию компьютерных систем профориентирования // Материалы Международной научно-практической заочной Интернет-конференции «Выпускник на рынке труда». Москва. 20.02.11–01.06.11.
3. Екомасов В. В. Проблемы трудоустройства молодых специалистов // Кадры предприятия. 2003. № 3.
4. Резник С. Д., Соколова А. А. Основы личной конкурентоспособности: учебное пособие для вузов. М.: Просвещение, 2010.
5. Шамаева Н. В. Вуз и конкурентоспособность выпускника // Оригинальные исследования: электронный журнал. 2011. Выпуск № 1.