Министерство образования и науки Российской Федерации
Управление по труду и занятости населения Белгородской области
ФГБОУ ВПО «Белгородский государственный технологический университет им. В.Г. Шухова»
Белгородский инженерно-экономический институт
Региональный научно-методический центр профессиональной адаптации и трудоустройства специалистов БГТУ им. В.Г. Шухова
«Ассоциация выпускников БГТУ им. В.Г. Шухова»
ООО «Открытые технологии»

Содействие профессиональному становлению личности и трудоустройству молодых специалистов в современных условиях

Сборник материалов
VI Международной заочной научно-практической конференции,
посвященной 60-летию БГТУ им. В.Г. Шухова

(Белгород, 20 декабря 2014 г.)

В двух частях

Часть 2

Под редакцией С.А. Михайличенко, С.Н. Ломаченко

Белгород
2014

УДК 331.53
ББК 65.240.53
С 57

С57 Содействие профессиональному становлению личности и трудоустройству молодых специалистов в современных условиях: сборник материалов VI Международной заочной научно-практической конференции, посвященной 60-летию БГТУ им. В.Г. Шухова, Белгород, 20 декабря 2014 г.: в 2 ч. Ч. 2. / под ред. С.А. Михайличенко, С.Н. Ломаченко – Белгород: Изд-во БГТУ им. В.Г. Шухова, 2014. – 433 с.

ISBN 978-5-361-00243-6
ISBN 978-5-361-00245-0

Сборник сформирован по материалам, представленным участниками VI Международной заочной научно-практической конференции посвященной 60-летию БГТУ им. В.Г. Шухова «Содействие профессиональному становлению личности и трудоустройству молодых специалистов в современных условиях», состоявшейся 20 декабря 2014 г. в ФГБОУ ВПО «Белгородский государственный технологический университет им. В.Г. Шухова». В сборнике рассматриваются основные направления содействия профессиональному становлению личности, особенности трудоустройства выпускников образовательных учреждений в современных условиях, проблемы социальной и профессиональной адаптации молодых специалистов.

Материалы сборника представляют интерес для научных работников, преподавателей, аспирантов и студентов, а также для широкого круга читателей, интересующихся данной тематикой.

УДК 331.53
ББК 65.240.53

ISBN 978-5-361-00243-6
ISBN 978-5-361-00245-0

© Белгородский государственный технологический университет (БГТУ) им. В.Г. Шухова, 2014

Нарчуганов А.Н., Подборская М.В.,
Свинцова Д.А., Даценко А.В., Азарова С.А., Моркина Н.А.
Центр карьеры Сибирского федерального университета,
г. Красноярск, Россия

АКТУАЛЬНОЕ СОСТОЯНИЕ РЫНКА ТРУДА КРАСНОЯРСКОГО КРАЯ И ПЕРСПЕКТИВЫ ТРУДОУСТРОЙСТВА ВЫПУСКНИКОВ ВУЗОВ

На фоне стремительно меняющейся экономической ситуации в целом по стране и в Красноярском крае, в период волны сокращений работников и снижения уровня материального достатка населения, особую актуальность приобретает вопрос трудоустройства молодых специалистов по окончании учреждений высшего профессионального образования. Казалось бы, с точки зрения работодателя, гораздо выгоднее принять на работу опытного сотрудника, попавшего под сокращение на другом предприятии, чем «нянчиться» с новичком и вкладывать в него дополнительные ресурсы до тех пор, пока он не адаптируется в рабочем процессе. Между тем, нельзя однозначно утверждать, что отсутствие профессионального опыта у выпускников является единственным препятствием при устройстве на работу. Тем более, что на рынке труда Красноярского края не наблюдается дефицит вакантных рабочих мест, особенно в отдаленных районах. Данная статья – попытка представить максимально полную и объективную картину рынка труда, а также сформировать рекомендации для всех его участников.

В Красноярском крае 11 учреждений высшего профессионального образования. Численность студентов, обучающихся в вузах региона, в последние годы сокращается: с 121,8 тыс. человек в 2010/2011 учебном году до 102,5 тыс. человек в 2013/2014 году. Соответствующую тенденцию на сокращение имеет и объём выпуска: с 22,6 тыс. человек в 2011 году до 20,2 тыс. человек в 2013 году, в том числе по очной форме обучения 12,1 и 10,6 тыс. человек соответственно. Анализ структуры выпуска по очной форме обучения в разрезе укрупнённых групп специальностей показывает, что преобладающей является укрупнённая группа 080000 «Экономика и управление» (22,4 % выпускников). Затем следует группа 030000 «Гуманитарные науки» (9,9 %). Также в первую пятёрку укрупнённых групп специальностей по численности выпускников вошли 050000 «Образование и педагогика» (8,5 %), 060000 «Здравоохранение» (6,6 %) и 110000 «Сельское и рыбное хозяйство» (6,4 %). УГС 130000 «Геология, разведка и разработка» в

структуре выпуска составляет 1,8 %.

Важно отметить негативную тенденцию, характерную в последние два года для рынка труда региона: рост количества безработных (в 2012 году – 5,5 %, в 2013 году – 5,7 %). Особенно характерно это для молодёжи в возрасте до 29 лет (за период с 2011 до 2013 года количество безработных данной возрастной категории по данным Красноярскстата возросло на 5,8 тыс. человек). Вместе с тем, профильное ведомство в своих отчётах демонстрирует иные данные – уровень *зарегистрированной* безработицы, по данным Агентства труда и занятости населения Красноярского края, за последние 4 года сократился с 1,9 % до 1,1 %.

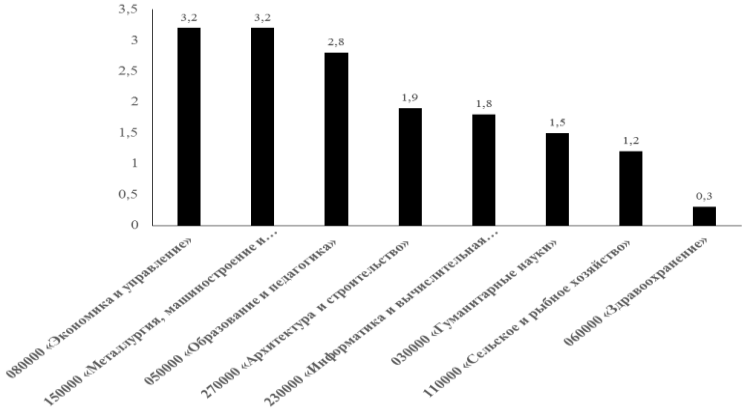

Рисунок 1. Уровень зарегистрированной безработицы в разрезе по УГС (% от общего количества выпускников по каждой УГС) среди выпускников учреждений ВПО Красноярского края.

Наибольший уровень зарегистрированной безработицы (3,2 %, при среднем уровне по краю 1,1 %) наблюдается среди выпускников УГС 080000 «Экономика и управление» и 150000 «Металлургия, машиностроение и материалообработка» (рис. 1). За ними следуют 050000 «Образование и педагогика» (2,8 %) и 270000 «Архитектура и строительство» (1,9 %). С учетом того, что в число наиболее востребованных профессий в крае входят инженеры, строители и учителя, данные показатели нельзя объяснить низкой востребованностью этих специальностей на рынке труда.

Специалисты вузовских центров трудоустройства региона составили перечень ключевых, по их мнению проблем, приводящих к подобным результатам:

1. Недостаточность (или отсутствие) опыта работы. Наличие опыта работы, с точки зрения специалистов вузов, является одним из самых существенных требований работодателя и одной из основных причин отказа в трудоустройстве. Кроме того, в тренде современного рынка труда – «универсальный солдат», «мультиспециалист», способный к проектной деятельности, умеющий работать в команде, мотивированный на самообразование и решение нестандартных задач. Понимая необходимость формирования этих и других, в том числе и социально-психологических, компетенций, некоторые вузы проводят специальные профессиональные тестирования и тренинговые занятия для своих студентов. В этом направлении активизируются и работодатели, обозначая потребность в проведении тренингов и мастер-классов для целевых групп студентов, которых в будущем трудоустроят на своем предприятии. Наблюдается активность работодателей по интеграции в учебный процесс – по согласованию с образовательными учреждениями они разрабатывают спецкурсы, программы факультативных семинаров для того, чтобы студенты имели возможность получить представление о специфике деятельности, которая в скором времени может стать их работой.

2. Низкий уровень трудовой мобильности выпускников: они не готовы переезжать в отдаленные, сельские территории края, даже при наличии там вакансий по специальности. Помимо высокой зарплаты, они предъявляют высокие требования к комфортным условиям проживания. Так, согласно опросу краевого агентства труда и занятости, более половины молодежи, приехавшей на учебу в г. Красноярск из малых городов и сел, не хотят уезжать обратно, в места своего рождения, даже на более высокооплачиваемую работу.

3. Не теряет актуальности проблема завышенной самооценки выпускниками своих профессиональных качеств, знаний и умений. При этом специалисты отмечают, что молодые специалисты стали более объективно оценивать уровень заработной платы на стартовом этапе карьеры, по сравнению, например, с 2011 годом. Кроме того, значительно увеличилось количество студентов последних курсов, которые начинают поиск работы заранее: обращаются за консультациями к специалистам центров трудоустройства своих вузов, мониторят работные сайты, рассылают резюме по разным компаниям, во время подготовки к защите диплома проходят собеседования, и, таким образом, многие к моменту окончания вуза находят место работы или, по крайней мере, представляют свою «цену» и соответствие требованиям работодателей.

Важно отметить также, что согласно данным КГБОУ ДПО «Красноярский центр профессиональной ориентации и психологической поддержки населения» 47 % предприятий региона вообще не принимает на работу выпускников учреждений ВПО, ещё 36 % – приняли менее 10 выпускников за прошедшие 3 года. Эти данные ещё более показательны, если сопоставить их с данными о кадровой потребности (рис. 2): 56,4 % работодателей отмечают нехватку кадров, а 10,5 % – острую нехватку.

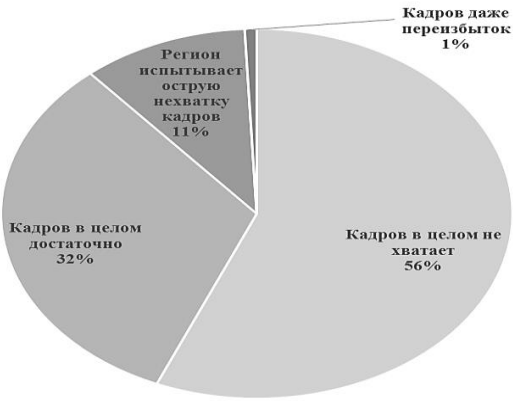

Рисунок 2. Обеспеченность кадрами, по мнению работодателей региона, % от общего числа опрошенных.

В последнее время требования работодателей к выпускникам вузов ещё более возросли, что во многом обусловлено обновлением содержания и структуры рабочих мест. «Уровень профессиональных знаний», как предъявляемое при приёме на работу требование, отмечают 69,9 % работодателей. На втором месте по актуальности для работодателей показатель «Личностные и деловые качества, общие способности кандидата», его отметили 61,6 % респондентов. Больше половины (51,1 %) опрошенных отмечают важность наличия опыта работы у кандидата на должность. Незначительную важность работодатели придают соответствию молодого специалиста корпоративной культуре компании (8,3 %).

Таким образом, одним из ключевых показателей, определяющих успешность трудоустройства выпускников, является субъективная оценка работодателями качества образования, полученного в высшем учебном заведении. С учётом вышеприведённых требований

работодателя к молодому специалисту этот фактор становится определяющим на рынке труда для молодых специалистов.

Данная статья позволяет сделать некоторые выводы по поводу ключевых проблем трудоустройства и факторов, влияющих на их развитие. Сопоставляя уровень выпуска по укрупнённым группам специальностей с перечнем востребованных профессий служащих, можно сделать однозначный вывод, что проблема не кроется в дисбалансе между количеством выпуска и спросом на рынке труда, как может показаться на первый взгляд. Максимальный уровень зарегистрированной безработицы наблюдается не только для такой популярной группы специальностей как «Экономика и управление», выпуск по которой превышает 2000 человек ежегодно, но и для УГС «Металлургия, машиностроение и материалообработка», выпуск по которой куда скромнее. Это при том, что на рынке труда представлено несколько тысяч вакансий инженеров со средней зарплатой 33 400 рублей, и в соответствующей отрасли экономики края трудится почти 200 тыс. человек. Подобная ситуация наблюдается также по укрупнённым группам «Образование и педагогика» и «Архитектура и строительство». И если педагоги могут сослаться на низкие зарплаты и связанное с этим нежелание идти работать по специальности, этого нельзя сказать об одной из наиболее быстроразвивающихся отраслей региона – строительстве.

Действия, которые предпринимают вузы и кадровые службы, являются компенсационными и, скорее сдерживают рост негативных последствий разрыва рынка труда и образования. Очевидно, что этих мер недостаточно. К процессу коммуникации между бизнесом и высшим образованием региона должны подключиться общественные профессиональные сообщества. Если данные структуры будут совместно осуществлять разработку моделей компетенций и профессиональных стандартов с учётом региональной специфики, это позволит оперативно скорректировать содержание подготовки молодых специалистов, и не допустить глобального кризиса на рынке труда региона.

Литература:

1. Красноярскстат http://krasstat.gks.ru/
2. Агентство труда и занятости населения Красноярского края http://www.rabota-enisey.ru/
3. Красноярский государственный аграрный университет www.kgau.ru
4. Красноярский государственный педагогический университет www.kspu.ru

5. Сибирский государственный аэрокосмический университет www.sibsau.ru
6. Сибирский государственный технологический университет www.sibstu.kts.ru
7. Сибирский федеральный университет www.sfu-kras.ru
8. «Результаты мониторинга сведений о профильных работодателях». КГБОУ ДПО «Красноярский центр профессиональной ориентации и психологической поддержки населения», 2014.
9. «О состоянии трудоустройства выпускников учреждений профессионального образования, востребованных специальностях, требуемых компетенциях и ожидаемых прогнозных кадровых потребностях на основе результатов проведенного мониторинга в 83 субъектах Российской Федерации». Центр бюджетного мониторинга Петрозаводского государственного университета, 2012.
10. «Анализ показателей трудоустройства выпускников, качества их подготовки и востребованности специальностей». Лаборатория «Гуманитарные технологии», 2012.
11. Определение кадровой потребности экономики Красноярского края, З.А. Васильева, ИУБПЭ СФУ, 2014.
12. Общественно-деловое издание Красноярска ДЕЛА.ru
13. Портал симт.рф

Науменко С.М.
Северо-Кавказский филиал Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова
г. Минеральные Воды, Россия

КЛЮЧЕВЫЕ ФАКТОРЫ МОТИВАЦИИ СОЗДАНИЯ РАБОЧИХ МЕСТ

Формирование в России рынка труда диктует необходимость разработки политики занятости, учитывающей специфику современного этапа развития экономики, национальные особенности, менталитет населения. Это не исключает использование некоторых принципов и подходов, характерных для стратегий занятости в странах с рыночным хозяйством, что, однако, возможно лишь при условии их адаптации к российским реалиям. Трудовые отношения как контекст политики занятости имеют специфику, которая определяется рядом факторов. Непосредственным следствием спада производства становится не рост безработицы, как это происходит в условиях развитого, эффективно функционирующего рынка труда, а нарастание внутрипроизводственной незанятости. Так российский рынок