

ИЗУЧЕНИЕ ВОЗМОЖНОСТЕЙ СОИСКАТЕЛЕЙ И УРОВНЯ ОЖИДАНИЙ РАБОТОДАТЕЛЕЙ

Попрядухина Н.Г.

Орский гуманитарно-технологический институт (филиал) ОГУ, г. Орск

На современном этапе развития экономики все большую роль играют трудовые ресурсы. Поэтому эффективность работы многих организаций определяется тем, насколько эффективно работники выполняют свои должностные обязанности.

Современный рынок труда намного сложнее, чем несколько лет назад, а требования к профессионалу – жёстче. Во многом это определяет сложность эмоциональной ситуации в профессиональной деятельности. Она заключается в постоянных стрессовых ситуациях на работе, следовании новым технологиям, то есть компьютеризации рабочего процесса, а так же в особенностях безопасности рабочего места – видеонаблюдении. Особое место занимает субъективизм руководителя, который подразумевает использование предвзятых и волонтаристических методов руководства.

Присущие трудовой сфере сложность и динамичность порождают нередко у работодателей неточные представления о ней, вызывают у них определённые социальные ожидания. Так как социальные ожидания это компоненты системы регуляции социального поведения, взаимодействия в группах, обществе и выступают обычно неформально, то не всегда носят осознаваемый характер. И поэтому во многих случаях работодатель не получает того работника, который ему нужен, и вынужден поэтому инвестировать средства в переобучение кадров. Либо его социальные ожидания по отношению к потенциалу соискателя не удовлетворяются, и работодатель остаётся без специалиста, а соискатель без работы.

Две основные стороны социальных ожиданий - право ожидать от окружающих поведения, соответствующего их ролевой позиции, и обязанность вести себя соответственно ожиданиям других людей. Социальные ожидания формируются на основе процессов антиципации - предвосхищения, предвидения, упреждения событий, реакций, отношений, результатов действий – и обеспечивают прогнозируемость поведения, а также санкций и ответных реакций на него. Основные функции социальных ожиданий состоят в упорядочении взаимодействий, повышении надёжности системы социальных связей, согласованности действий и отношений между членами группы, общества, в повышении эффективности процессов адаптации и оценивания.

Социальные ожидания работодателей во многом являются препятствующими при приёме на работу соискателей. Из-за сложившейся ситуации работодатель остаётся без специалиста, а соискатель без работы. Указанные обстоятельства актуализируют изучение социальных ожиданий работодателей при приёме на работу соискателей.

Указанные обстоятельства актуализируют изучение социального восприятия работодателей при приёме на работу соискателей, чтобы

приблизиться к решению целого ряда проблем. К ним, прежде всего, относятся преодоление несоответствия между рынком труда и рынком образовательных услуг, сокращение масштабов распространения неформальных отношений, выстраивание новой организационной культуры.

В связи с этим, будущие соискатели, не могут не задумываться о своих перспективах трудоустройства. Огромным преимуществом при приёме на работу является опыт, которого, зачастую молодые специалисты не имеют. И этот недостаток необходимо восполнять наличием таких достоинств и компетенций, которых, возможно, лишен опытный соискатель-конкурент. Поэтому, вопрос, о том какие социальные ожидания преобладают у работодателей, как никогда актуален.

Для решения сложившейся проблемы необходимо изучить особенности восприятия работодателями соискателя при приёме на работу в системе образования. Для этого использовать такие методы как беседа, наблюдение, анкетирование, опрос, количественный и качественный анализ.

Базой исследования является 15 общеобразовательных школ г. Орска. В качестве испытуемых выступали руководители образовательных учреждений – потенциальных работодателей, а также студенты-выпускники ОГТИ (ОГУ) факультета «Педагогики и психологии» в количестве 50 человек.

В условиях все возрастающего дефицита трудовых ресурсов работодатели признают, что за молодыми будущее, и что формировать резерв кадров надо уже сейчас.

Молодые соискатели привлекают работодателей своей активностью, открытостью новому, свежими знаниями и меньшей стоимостью на рынке труда.

В результате проведенного опытно-экспериментального исследования было выявлено, что работодатели при приёме на работу соискателей оценивают их по трём направлениям:

- профессиональная подготовленность;
- особенности личности;
- отношение к трудовой деятельности.

В свою очередь эти направления содержат ряд критериев, которыми должен обладать соискатель. На основе данных критериев, был составлен эталон соискателя, то есть перечень социальных ожиданий работодателя. И в соответствии с этим ожидают от них в области профессиональной подготовленности:

- хороших, уверенных знаний по специальности. Большинство соискателей (80%) действительно имеют хорошую теоретическую базу;

- опыта работы по специальности. Очень важен для работодателей опыт и это отмечают 75% работодателей. Но только 8% соискателей отметили наличие опыта по специальности. А это значит, что только 4 выпускника имеют больше шансов при трудоустройстве;

- знаний компьютерных программ в позиции уверенного пользователя и владение иностранным языком (английский). Работодатель уверен в том, что соискатель просто обязан иметь в своём арсенале наличие указанных знаний.

Но не все выпускники отмечают данные знания у себя (20%). Подавляющее большинство соискателей (80%) согласно ожиданиям работодателей владеют компьютерными программами и английским языком;

- наличия дополнительного образования. С точки зрения работодателей, постоянно меняющиеся условия рынка труда, технические усовершенствования, растущая конкуренция должны заставить соискателей получать дополнительное образование. Но только 20% соискателей отличаются наличием данного критерия.

Личностные особенности соискателей играют важную роль при трудоустройстве. Работодатели отмечают следующие ожидания по отношению к личности соискателя:

- хорошая обучаемость новому. Работодатели готовы осуществлять инвестиции в своих сотрудников, обучать их и использовать полученный потенциал. Но не все соискатели имеют хорошую обучаемость новому, а только 70% опрошенных;

- умение легко адаптироваться к новым условиям. Если человек легко адаптируется к новым условиям, то это помогает быть всегда в тонусе как жизненном, так и профессиональном. Так, 80% соискателей умеют легко адаптироваться к новым условиям;

- личностные качества. Наиболее важные и ожидаемые качества с позиции работодателя и соискателей представлены в сравнении в таблице 1.

Таблица 1 – Сравнение ранжирования личностных качеств соискателей

Качества	Работодатели	Соискатели
	Ранг	Ранг
Стрессоустойчивость	1	4
Исполнительность	2	3
Ответственность	3	1
Коммуникабельность	4	2
Быстрая обучаемость	5	9
Толерантность	6	5
Способность к критике и самокритике	7	10
Тактичность	8	6
Уверенность	9	7
Инициативность	10	8

Анализ результатов представленных в таблице – 1 показал, что ожидания работодателей по поводу личностных качеств соискателей не совпадают ни в одной позиции, но очень близки: если работодатели ждут стрессоустойчивых, исполнительных, ответственных, то соискатели предлагают себя как людей ответственных, коммуникабельных, исполнительных и только потом стрессоустойчивых.

- знание делового этикета и этики. С точки зрения работодателей,

соблюдение правил делового этикета и деловой этики - один из необходимых элементов профессионализма. Такими знаниями отличились менее половины опрошенных соискателей, а именно 40%;

- приятная внешность. Уважающий себя соискатель не должен забывать об опрятном виде и естественности поведения. Таковыми себя считают абсолютно все опрошенные соискатели. Это единственный из всех социальных ожиданий критерий, которым соискатели обладают.

Отношение к работе, профессиональной деятельности имеет тоже ряд социальных ожиданий работодателей в отношении к соискателям, а именно:

- стремление к карьерному росту и готовность работать сверхурочно. Подавляющее большинство соискателей желают сделать карьеру и готовы к сверхурочной работе;

- положительное отношение к командировкам. Своё одобрение к командировкам выразили 82% соискателей;

- не требовать высокой оплаты труда в связи с отсутствием опыта работы. Чуть больше половины соискателей (60%) всё-таки готовы мириться с низкой оплатой труда в силу неимения опыта работы.

Итак, работодатели ждут к себе активных, приятных на внешность соискателей с опытом работы, имеющих хорошие и уверенные знания по специальности, с наличием дополнительного образования и осведомлённых в сфере новых технологий. Они должны уметь легко адаптироваться к новым условиям и иметь способности к быстрой, хорошей обучаемости новому, а также стремиться к карьерному росту и иметь положительное отношение к командировкам. Главными личностными качествами у соискателей должны быть стрессоустойчивость, исполнительность, ответственность, коммуникативность, толерантность, способность к критике и самокритике, тактичность, уверенность и инициативность. Важным является так же не требовать высокой оплаты труда в связи с отсутствием опыта работы, иметь знания в области делового этикета и этики и уметь применять их на практике.

Изученный потенциал возможностей соискателей не совпадает с уровнем ожиданий работодателей. Соискатели уступают по многим выдвинутым санкциям от работодателей. Большинство соискателей не имеют ни опыта работы, ни дополнительного образования, ни легкой обучаемости новому, ни знаний в области делового этикета. Нет установки на скромную оплату труда из-за отсутствия опыта работы. А так же склад личностных качеств имеет разногласие в главенствующих позициях.

Итак, выявленное несоответствие и порождает проблему при трудоустройстве, а осведомлённость соискателей в сфере ожиданий работодателей способствует разрешению проблемной ситуации.

Список литературы

1. Абросимов В.А. Как найти работу. М.: Ось-89, 2010. – 224с. – ISBN 5-86894-342-2

2. Бендюков М.А., Соломин И.Л., Ясюкова Л.А. Твой компас на рынке

труда. Издание второе, дополненное. – СПб: Рост, 2012. – 368 с. ISBN 9-78580-410-3

3. *Бендюков М.А., Соломин И.Л. Как стать профессионалом. Путеводитель по рынку труда. – СПб: Рост, 2008, 336 с. ISBN 4-78569-302-2*

4. *Бендюков М.А., Соломин И.Л. Оценка психологических качеств работников в процессе приема на работу. Пособие для работодателей. – Нижневартовск, 2002. – 252с. ISBN 5-56984-235-8*

5. *Бушмин, И. Формирование социально ответственного поведения работодателей: региональный опыт / И. Бушмин // Проблемы теории и практики управления, 2010. - N 12. - С. 30-36.*

6. *Столяренко Л. Д. Психология делового общения и управления. Букинистическое издание Издательство: Феникс, 2009. – 416 с. ISBN 978-5-222-14192-2*

7. *Ярмоленко, Д. Наем на работу - процедура поиска взаимовыгодных компромиссов / Дмитрий Ярмоленко // Управление персоналом, 2013. - N 19 (245). - С. 28-31.*

8. *Яшков, А. Б. Выпускники и работодатели: ожидания и реальность / Александр Борисович Яшков // Народное образование, 2013. - № 10. – с. 97-101.*