

Р. Р. Усманова, 3 курс, бакалавриат

Научный руководитель канд. эк. наук, доц. К. В. Нецымайло
Оренбургский государственный педагогический университет

Рынок труда для молодых специалистов: актуальное состояние, факторы безработицы.

Современная российская молодежь, в частности выпускники вузов, переживают большие трудности профессионального характера. В системе рынка труда и профессионального образования существует множество противоречий, которые усложняют профессиональную траекторию для молодых специалистов. В этой статье рассматривается проблема трудоустройства выпускников высших учебных заведений, посредством анализа рынка труда для молодых специалистов и выявления факторов, влияющих на безработицу среди выпускников.

Анализ рынка труда для молодых специалистов

В начале 2024 года на крупнейшей онлайн-платформе рекрутинга в России HeadHunter было опубликовано исследование, в котором были представлены обобщенные показатели рынка труда молодых специалистов, такие как спрос, предложение и уровень конкуренции за 2023 год.

В 2023 году больше всего в молодых специалистах нуждался Центральный федеральный округ (19% от всех размещённых вакансий для молодежи), далее Приволжский федеральный округ (18%), Москва (17%). Минимальное количество вакансий для молодежи было размещено на территории Северо – Кавказского федерального округа (2%). При этом аналогичная картина наблюдалась и в статистике резюме соискателей, в Москве (21%) от общего числа соискателей являлись представителями группы молодых специалистов, в Приволжском федеральном округе (17%), а меньше всего молодых специалистов в Северо – Кавказском федеральном округе (2%).

В топ – 3 категории вакансий, в которых востребованы начинающие специалисты, вошли следующие категории: продажи, обслуживание клиентов (47% от общего числа вакансий для молодых специалистов); транспорт, логистика, перевозки (27%); розничная торговля (27%). При этом в топ – 3 предложений от соискателей входят следующие специальности: менеджер по продажам, менеджер по работе с клиентами (7% от общего числа вакансий от молодых специалистов); программист, разработчик (6%); дизайнер, художник (5,2%).

Также для молодых специалистов серьезной преградой на пути к профессиональной реализации является конкуренция. По данным исследования HeadHunter в Москве и Северо – Кавказском федеральном округе за 2023 год наблюдался крайне высокий уровень конкуренции, в Приволжском федеральном округе высокий уровень конкуренции, а в Центральном федеральном округе умеренный уровень конкуренции. В среднем на одно вакантное место в 2023 году приходилось 10 молодых специалистов.

И всего 9% всех вакансий на российском рынке труда потенциально подходят молодым специалистам [2].

Выпускники высших учебных заведений сталкиваются с рядом факторов, влияющих на их трудоустройство:

1. Отсутствие опыта работы. Многие молодые люди только начинают свой профессиональный путь и не имеют опыта работы в конкретной сфере. Работодатели часто предпочитают более опытных кандидатов, что затрудняет поиск работы для молодых специалистов.

2. Нехватка практических навыков. Несмотря на то, что молодые специалисты могут обладать теоретическими знаниями, им может не хватать практических навыков, необходимых для выполнения рабочих задач. Это может затруднить их трудоустройство.

3. Неопределённость карьерных ожиданий. Многие молодые люди не имеют чёткого представления о том, какую карьеру они хотят построить. Они могут менять свои предпочтения и интересы, что затрудняет выбор подходящей работы. Работодателям же нужны специалисты, которые знают, чего хотят, и могут чётко сформулировать свои цели.

4. Конкуренция с более опытными кандидатами. Рынок труда насыщен специалистами разных возрастов и уровней опыта. Молодым людям приходится конкурировать с более опытными кандидатами, которые могут предложить больше навыков и знаний. Это усложняет поиск работы и может привести к разочарованию и снижению мотивации.

5. Незнание как реализовать себя в качестве полноценного работника из-за отсутствия «hard-skills» и «soft-skills». Hard-skills – фундаментальные навыки, которые непосредственно влияют на качество выполняемой работы. Например, знание английского языка, работа с оргтехникой, документооборот, наличие водительского удостоверения. Soft-skills – так называемые «мягкие» навыки, не являются ключевыми, но делают соискателя привлекательней для работодателя. Например, грамотность, ответственность, клиентоориентированность, телефонные переговоры.

6. Быстрые изменения в экономике, социальной сфере и рынке труда приводят к тому, что за время обучения профессия, которую выбрал бывший абитуриент,

за время обучения становится менее востребованной на рынке труда и менее привлекательной для специалиста.

Варианты облегчения факторов, влияющих на трудоустройство молодых специалистов:

1. Отсутствие опыта работы:

Участие в стажировках и волонтерских проектах, чтобы получить опыт работы и навыки, которые можно указать в резюме.

Создание портфолио с примерами своих работ или проектов, которые демонстрируют навыки и компетенции.

Участие в профессиональных сообществах и конференциях, чтобы установить контакты и получить рекомендации.

2. Нехватка практических навыков:

Прохождение курсов и тренингов, направленных на развитие практических навыков.

Работа над проектами, которые позволяют применять теоретические знания на практике.

Получение обратной связи от наставников или коллег для улучшения навыков.

3. Неопределённость карьерных ожиданий:

Проведение самоанализа и определение своих сильных сторон, интересов и ценностей.

Консультация с карьерными консультантами или специалистами по профориентации для получения рекомендаций.

Практика в разных областях, чтобы понять, что наиболее интересно и подходит.

4. Конкуренция с более опытными кандидатами:

Выделение своих уникальных навыков и опыта, которые могут быть полезны компании.

Демонстрация своей готовности к обучению и развитию в процессе работы.

Подчеркивание своей мотивации и энтузиазма в отношении работы.

5. Отсутствие Hard и Soft-skills.

Сосредоточение на развитии как профессиональных Hard-skills, так и личностных Soft-skills навыков у студентов. Внедрение методик обучения,

направленных на развитие критического мышления, творческого подхода и умения работать в команде.

6. Изменения в экономике:

Мониторинг рынка труда и анализ тенденций в интересующей области.

Адаптация своих навыков и компетенций к изменяющимся условиям рынка.

Готовность к смене направления или специализации при необходимости.

Эти решения помогут молодым специалистам преодолеть трудности при трудоустройстве.

В современном мире высшее образование является важным инструментом для успешного старта карьеры. Однако после окончания вуза перед выпускниками встаёт вопрос о выборе дальнейшего пути. Карьерная траектория может быть разной в зависимости от личных целей, интересов, навыков и амбиций. Далее будут представлены самые популярные из них:

1. Работа по специальности. Многие выпускники начинают свой профессиональный путь, работая по специальности, которую они получили в вузе. Это может быть работа в государственных или частных организациях, исследовательских институтах или образовательных учреждениях. Такой путь позволяет молодым специалистам применить полученные знания и навыки на практике, а также получить опыт работы в выбранной сфере.

2. Продолжение образования. Некоторые выпускники решают продолжить своё образование, поступив в магистратуру или аспирантуру. Это может быть связано с желанием углубить свои знания, получить более высокую квалификацию или заняться научной деятельностью. Продолжение образования может открыть новые перспективы и возможности для карьерного роста.

3. Смена сферы деятельности. Иногда выпускники решают сменить сферу деятельности и начать карьеру в новой области. Это может быть вызвано интересом к другой профессии, желанием попробовать себя в новом направлении или необходимостью найти работу с более высокой зарплатой. Смена сферы деятельности может потребовать дополнительного обучения и адаптации, но также может привести к более интересной и перспективной карьере.

4. Стартап или собственный бизнес. Некоторые выпускники решают создать свой собственный бизнес или стартап. Это может быть связано с желанием реализовать свои идеи, создать что-то новое и уникальное или получить независимость в работе. Стартап или собственный бизнес могут потребовать значительных усилий, времени и ресурсов, но также могут привести к успеху и финансовой независимости.

5. Государственная служба или общественная деятельность. Выпускники могут выбрать карьеру в государственной службе или общественной деятельности. Это может быть связано с желанием служить обществу, участвовать в принятии важных решений или влиять на политику. Государственная служба и общественная деятельность могут предложить стабильность, социальные гарантии и возможность внести свой вклад в развитие общества.

Выбор карьерной траектории зависит от личных предпочтений, способностей и амбиций выпускника. Важно выбрать путь, который будет соответствовать интересам, навыкам и целям молодого специалиста.

Ученые из «Высшей школы экономики» провели исследование образовательно – карьерных траекторий выпускников российских вузов и выявили 9 паттернов в образовательно – карьерных траекториях участников исследования [1, с. 11 - 13].

Первая группа паттернов – короткое обучение и работа (табл. 1).

Таблица 1. Группа 1. Короткое обучение и работа.

№ паттерна	Название паттерна	Описание паттерна
1	Линейный	Переход из учебы в вузе на рынок труда без совмещения во время обучения и без возврата в образование
2	Линейный с совмещением	Переход из учебы в вузе на рынок труда без возврата в образование, но при совмещении учебы и работы на старших курсах
3	Карьерный	Совмещение учебы и работы в течение всего времени обучения в вузе, далее продолжение работы без возврата в образование

Вторая группа паттернов – длительное обучение (табл. 2).

Таблица 2. Группа 2. Длительное обучение.

№ паттерна	Название паттерна	Описание паттерна
4	Отложенный	Продолжение обучения в вузе без выхода на рынок труда и совмещения учебы и работы
5	Реверсивный	Учеба без работы, возврат в образование с совмещением с работой
6	Длинный линейный	Выход на рынок труда после длительного обучения с совмещением учебы и работы
7	Длинный карьерный	Совмещение учебы и работы в течение всего времени обучения в вузе, далее продолжение одновременно учебы и работы

Третья группа паттернов – смешанная (табл. 3).

Таблица 3. Группа 3. Смешанная.

№ паттерна	Название паттерна	Описание паттерна
8	Транзитный	Транзит в вуз после окончания колледжа на базе 9 классов с

		совмещением работы и учебы
9	Прекариальный	Смешанный паттерн с длительным нахождением в прекариальном положении

В заключение можно отметить, что проблема трудоустройства выпускников высших учебных заведений остается актуальной в условиях современного рынка труда. Анализ показывает, что успех в поиске работы требует не только академических знаний, но и практических навыков, а также адаптации к быстро меняющимся условиям и предложениям рынка. Эти выводы подчеркивают важность синергии между системой образования и требованиями рынка, включая необходимость обновления учебных программ и курсов в соответствии с текущими и будущими потребностями.

В свете обсуждаемых тенденций, важность дальнейшего развития практико-ориентированных программ в высших учебных заведениях и укрепление связей с работодателями становится неоспоримой. Переход от образования к успешному трудоустройству требует комплексного подхода, включающего поддержку на всех этапах карьерного пути и непрерывное обучение

Список источников

1. Образовательно-карьерные траектории выпускников российских вузов на материале лонгитюдного исследования [Электронный ресурс] : научный журнал / М.: НИУ ВШЭ, 2021. URL : <https://ioe.hse.ru/pubs/share/direct/570010610.pdf> (дата обращения: 06.04.2024)
2. Рынок труда молодых специалистов 2023 [Электронный ресурс] / Исследования от HeadHunter, 2023. URL: <https://hhcdn.ru/file/17713966.pdf> (дата обращения: 06.04.2024)