

УДК 331.108

## ОСОБЕННОСТИ РЕГИОНАЛЬНОГО РЫНКА ТРУДА: ИССЛЕДОВАНИЕ ПРЕДПОЧТЕНИЙ РАБОТОДАТЕЛЕЙ ПРИ ПОДБОРЕ И НАЙМЕ ПЕРСОНАЛА

Черкасова О.В., Скоблова Ю.А.

ФГБОУ ВО «Национальный исследовательский Мордовский государственный университет  
им. Н.П. Огарёва», Саранск, e-mail: yuskoblova@mail.ru

Длительное время существует проблема взаимодействия между бизнесом и системой образования. Работодатели Республики Мордовия при оценке качества подготавливаемого персонала всё чаще выявляют несоответствие профессионального уровня соискателей требованиям, предъявляемым региональным рынком труда. Помимо достаточных теоретических и практических знаний выпускника по профилю полученной специальности, для работодателя важным критерием отбора служат профессиональные навыки, оценка личностных характеристик и потенциала молодого сотрудника. Система высшего профессионального образования призвана удовлетворять кадровые потребности рынка и улучшать экономику региона, но состав учащихся крайне слабо регулируется спросом на рабочую силу со стороны бизнеса. Это обуславливается тем, что система высшего профессионального образования не получает обратной связи и соответствующих «сигналов» с рынка труда. Данная статья основана на исследовании, основная цель которого – выявление предпочтений работодателей Республики Мордовия при подборе и найме персонала: образованный или профессионально подготовленный человек требуется на современном рынке труда. Впоследствии даны рекомендации по совершенствованию взаимодействия работодателей с высшими учебными учреждениями. В связи с появлением и расширением масштабов транспрофессиональных сетей и соответствующих методов работы на первый план выходит проблема профессиональной ресоциализации, адаптации и переобучения.

**Ключевые слова:** персонал, работодатель, рынок труда, образованный, профессионально подготовленный

## PECULIARITIES OF THE REGIONAL LABOR MARKET: STUDY OF EMPLOYERS 'PREFERENCES WHEN SELECTING AND HIRING STAFF

Cherkasova O.V., Skoblova Yu.A.

National Research Mordovian State University named after N.P. Ogareva,  
Saransk, e-mail: yuskoblova@mail.ru

For a long time there has been a problem of interaction between business and the education system. Employers of the Republic of Mordovia when assessing the quality of the trained personnel, increasingly reveal the discrepancy between the professional level of applicants and the requirements of the regional labor market. In addition to sufficient theoretical and practical knowledge of the graduate in the profile of the specialty received for the employer, professional skills, assessment of the personal characteristics and potential of a young employee are an important selection criterion. The system of higher professional education is designed to meet the personnel needs of the market and improve the economy of the region, but the composition of students is extremely weakly regulated by the demand for labor from business. This is due to the fact that the system of higher professional education does not receive feedback and corresponding «signals» from the labor market. This article is based on a study, the main purpose of which is to identify the preferences of employers in the Republic of Mordovia in the selection and recruitment of personnel: an educated or professionally trained person is required in the modern labor market. As a result, recommendations were given for improving the interaction of employers with higher educational institutions. In connection with the emergence and expansion of the scale of transprofessional networks and the corresponding methods of work, the problem of professional resocialization, adaptation and retraining comes to the fore.

**Keywords:** personnel, employer, labor market, educated, professionally trained

Подготовка высококвалифицированного персонала имеет ключевое значение для экономического развития нашей страны. Современный рынок труда предъявляет особые требования к образовательному и профессиональному развитию сотрудников. Сбалансированность предложения и спроса – это важнейшая задача политики занятости любого государства. Основным решением устойчивой занятости населения является взаимозависимость работодателей с системой профессионального образования. Конструктивное партнёрство учреждений образования и субъектов рынка труда приводит к повышению конкурентоспособ-

ности и качества высшей школы и дальнейшему её развитию.

Цель исследования: выявить ключевые особенности регионального рынка труда: какие соискатели требуются работодателям при найме, образованные или профессионально подготовленные.

### Материалы и методы исследования

В современном мире ежедневно на смену старым тенденциям на рынке труда приходят новые. По мере внедрения технологий, новых методов управления содержание и структура рабочих мест требуют постоянного совершенствования ключевых знаний

и навыков. Сотрудник должен быть гибким, быстро адаптированным к изменяющимся условиям, способным в любой момент пройти переобучение и освоить абсолютно новый набор компетенций. Он должен обладать способностью видеть организацию не через призму узкой специализации, а находить место отдельной проблемы в общей системе производственной деятельности.

Масштабные исследования, предпринятые американскими аналитическими центрами, позволяют нам уверенно ответить на вопрос о необходимых качествах работника с точки зрения работодателя [1]. Крупные международные корпорации отмечают, что их сотрудникам не хватает следующих качеств:

1. **Лидерство.** Лидерские качества – это не просто умение подавить всех вокруг и заставить слушаться [2]. Хороший лидер умеет построить работу команды так, что все её члены занимаются именно тем, чем хотят заниматься, но при этом общий результат их работы полностью соответствует целям лидера.

2. **Технические навыки.** Несмотря на все усилия школ и вузов соответствовать задачам, которые ставит перед ними современный мир, большинство из них не может подготовить технических специалистов, имеющих достаточный уровень знаний для выполнения реальной работы. Но большая часть компаний жалуется на недостаток высококвалифицированных технических специалистов.

3. **Критическое мышление.** Умение формировать действительно своё, независимое мнение, а также не бояться высказывать его в уместных обстоятельствах – очень ценный рабочий навык. К сожалению, именно он вызывает едва ли не наибольшее противодействие в большинстве школ [3].

4. **Коммуникативные навыки.** Умение общаться нужно не только пиарщикам или специалистам по работе с клиентами [4]. В любой, даже самой индивидуальной ра-

боте присутствует компонент общения. Инженер-проектировщик, в одиночестве чертящий и рассчитывающий план постройки моста, в итоге должен будет показать его руководителю или заказчику.

5. **Умение адаптироваться.** Мир меняется. Меняется не только технологический уровень – меняется политическая обстановка, экономика, постоянно меняемся и мы сами, и все, окружающие нас. Умение приспосабливаться к этим изменениям, не теряя эффективности и находя новые возможности, бесценно для представителя любой профессии и очень высоко ценится работодателями [5].

В результате исследования были опрошены работодатели в количестве двухсот человек различных фирм из разных сфер деятельности. Участвующие в исследовании предприятия имеют разные организационно-правовые формы и различаются по своей специфике. Из них самую большую долю заняли предприятия промышленной сферы деятельности – 29%; 13% – государственная служба; 10% – фирмы в области транспорта и связи.

Прежде всего, мы решили выяснить, как работодатели оценивают уровень подготовки своих сотрудников. При сравнении ответов респондентов, работающих в их организациях, становится очевиден тот факт, что большинство выпускников не обладает достаточными знаниями и навыками для удовлетворительной работы. Об этом свидетельствуют показатели на рис. 1, где большая доля (47,5%) работодателей считают, что выпускники в их организациях обладают средним уровнем теоретических знаний и профессиональных навыков. 36% опрошенных всё же уверены, что уровень подготовки их сотрудников находится на достаточно высоком уровне, и 11,5% работодателей считают, что их сотрудники обладают низким уровнем подготовки и нуждаются в подготовке на рабочем месте.

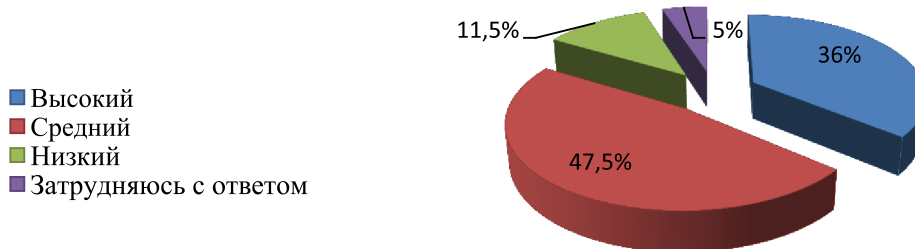


Рис. 1. Результаты опроса «Оцените уровень подготовки выпускников вузов, работающих в Вашей организации»

Исходя из рис. 1, можно сделать следующий вывод: несмотря на то что большинство работодателей оценивает уровень подготовки своих сотрудников как средний, всё же довольно-таки высокий процент составляют респонденты, удовлетворённые уровнем подготовки своих работников, считающие, что их сотрудники обладают достаточными знаниями и профессиональными навыками, самостоятельно могут решать поставленные профессиональные задачи. Этот факт свидетельствует об удовлетворённости достаточно большой части работодателей качеством подготовки специалистов, работающих на их предприятиях. Что именно не устраивает работодателей в подготовке сотрудников, изложено в следующем вопросе, представленном на рис. 2.

По данным опроса было выявлено, что для большинства работодателей умения самостоятельно критически мыслить, видеть и решать профессиональные проблемы и адаптироваться к изменяющимся жизненным и профессиональным условиям являются необходимым фактором в личностных качествах сотрудника для 59% всех опрошенных. Результаты «желательно» не сильно отличаются друг от друга: в первом случае этот показатель составляет 39,5%, во втором 41%. Но не совсем для всех работодателей качество самостоятельно критически мыслить является обязательным, 1,5% респондентов отметили это качество как ненужное при выполнении определённого вида деятельности. Такое личностное качество, как «умение определять направления своих действий и пове-

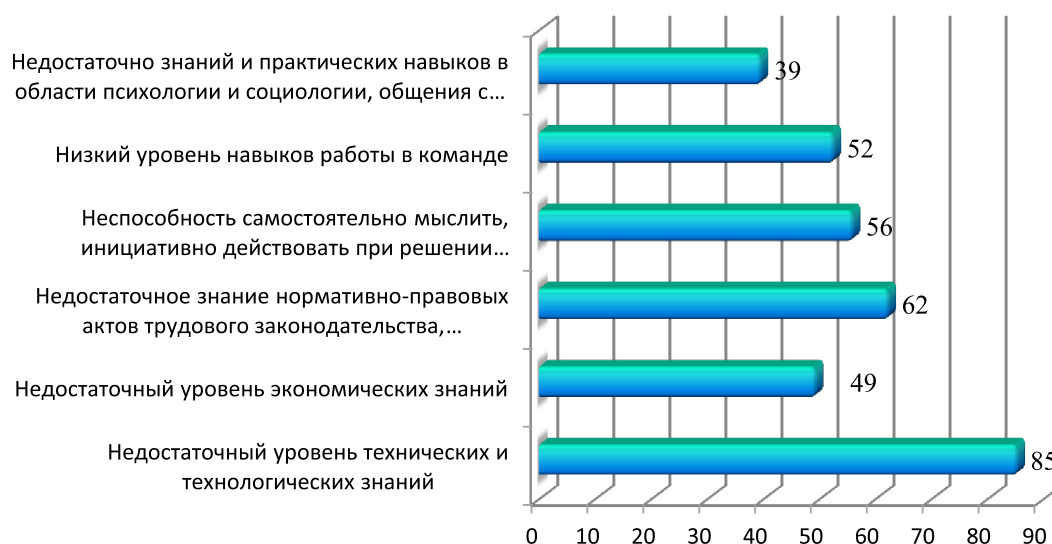


Рис. 2. Результаты ответов на вопрос «Что Вас не устраивает в подготовке специалистов?»

Из рис. 2 мы видим, что большинство респондентов (85 чел.) не устраивает в сотрудниках уровень технических и технологических знаний, что говорит о недостаточной образовательной базе. 62 работодателя выделяют недостаточный уровень знаний нормативно-правовых актов трудового законодательства, хозяйственного права. На третьем месте респонденты в количестве 56 человек отмечают неспособность своих сотрудников самостоятельно мыслить и инициативно действовать при решении профессиональных задач. На рабочий процесс может влиять не только компетенция и квалификация кадров, но личностные качества человека, без которых сотрудник не сможет наиболее эффективно выполнить поставленную перед ним задачу.

является «необходимым» для 51% работодателей, что в абсолютном значении составляет 102 человека, «желательным» для 47,5% от общего числа опрошенных, и для 1,5% это качество в какой-либо сфере деятельности является «ненужным».

Таким образом, мы видим, что личностные качества и способности работника являются важным аспектом в общей картине деятельности сотрудника на предприятии и во многих случаях являются необходимым условием успешной работы персонала на благо конкретной организации.

В ходе исследования анализировалась значимость для работодателей конкретных видов сотрудников, среди которых выделялись: образованные, т.е. имеющие представление о многообразии мира, понимающие

окружающую действительность, имеющие социальное воображение, уважающие чужую культуру, с широким кругозором и высоким уровнем развития – необходимость в которых составила 13% от общей суммы опрошенных респондентов, и профессионально подготовленные, т.е. обладающие достаточными знаниями, профессиональными навыками и способностями для выполнения поставленных задач, к которым предъявили необходимость 87% работодателей (рис. 3).

Как можно заметить из рис. 3, работодателю необходим профессионально подготовленный специалист, который обладает необходимыми навыками и имеет какой-либо опыт в данной работе.

Заключительный вопрос, задаваемый работодателям: «Каким образом, на Ваш взгляд, необходимо совершенствовать подготовку специалистов в соответствии с требованиями современного рынка труда?»

(рис. 4), дал весьма неоднозначные ответы. Рынок не стоит на месте, меняются условия и стандарты, и с этими изменениями меняются и взгляды работодателей на совершенствование подготовки специалистов. Кто-то придерживается весьма консервативных взглядов, некоторые, наоборот, за новизну идей и креативные замыслы.

Исходя из данных на рис. 4, мы видим, что кто-то придерживается весьма консервативных взглядов, некоторые, наоборот, за новизну идей и креативные замыслы. 42,5% респондентов считают необходимо совершенствовать подготовку специалистов участием самих работодателей в учебном процессе (лекции по отдельным проблемам, выездные занятия, экскурсии, мастер-классы, др.); часть респондентов даже выдвинули свои идеи, такие как: отменить ЕГЭ, вернуть систему советского образования, добавить новые технологии в сферу управления персоналом.

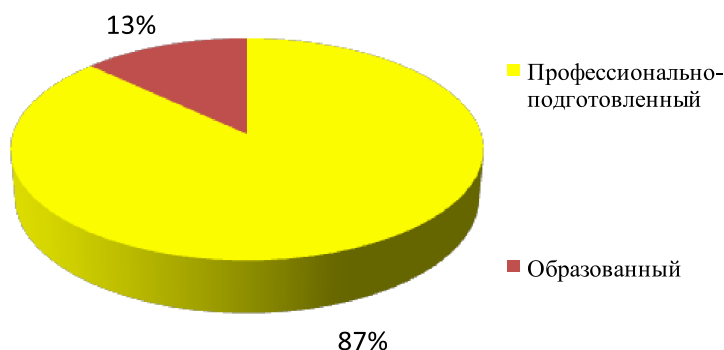


Рис. 3. Результаты ответов на вопрос «Какой специалист Вам необходим?»

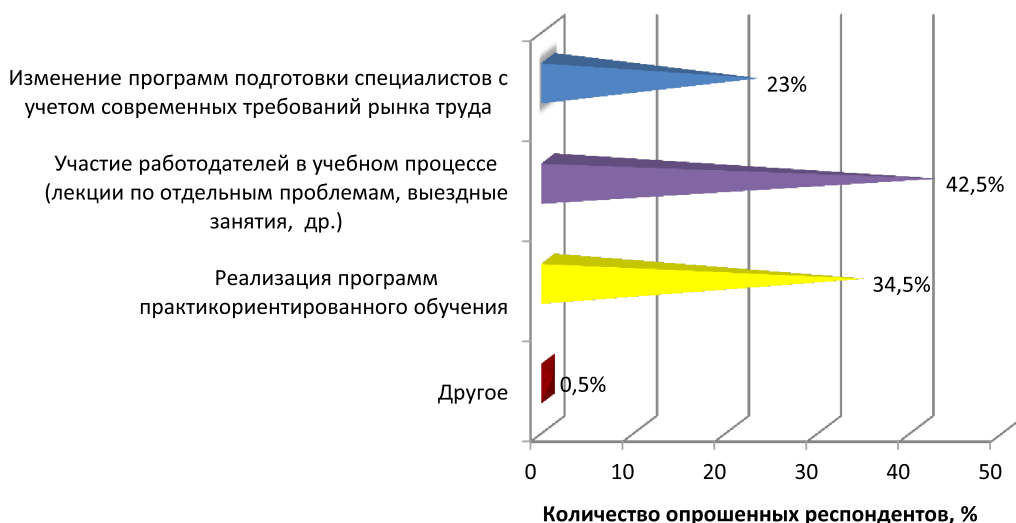


Рис. 4. Ответы на вопрос «Каким образом, на Ваш взгляд, необходимо совершенствовать подготовку специалистов в соответствии с требованиями современного рынка труда?»

В исследовании приняли участие респонденты различных должностей. У большинства респондентов общий стаж и стаж работы в организации совпадает и в среднем составляет 10–20 лет. Это обуславливается тем, что руководящие должности просто так не даются, нужно пройти долгий и упорный путь, чтобы подняться по карьерной лестнице: изучить всю инфраструктуру предприятия, знать ценности и нормы фирмы, повысить уровень своих навыков в управлении и в оперативном принятии решений, и только тогда можно уверенно говорить о компетенции руководителя.

Если говорить о ситуации на рынке труда, то большая часть респондентов высказала мнение, что достаточно сложно найти компетентных специалистов. Поэтому, как мы уже говорили, предприятиям необходимо использовать различные способы удовлетворения кадровых потребностей, среди которых: внутренние ресурсы предприятия, связь с вузами, СМИ, центр занятости, кадровые агентства, привлечение иностранных специалистов и др. Последние вопросы в нашем анкетировании были направлены на выявление готовности организаций содействовать вузам в решении общей проблемы, а именно подготовки и трудоустройства молодых специалистов. На основе полученных ответов видим некое противоречие: очень малая доля опрошенных считает, что для повышения качества подготовки специалистов необходимо налаживать тесные связи с учебными заведениями, тем не менее для совершенствования подготовки специалистов в соответствии с требованиями современного рынка труда необходимо, как считает большинство, участие работодателей в учебном процессе и реализация программ практико-ориентированного обучения. Это связано, прежде всего, с тем, что работодатели предъявляют повышенные требования к вузам в плане подготовке специалистов, однако, в свою очередь, они не стремятся активно участвовать в учебном процессе, не обеспечивают будущему специалисту хорошую практику.

Поэтому, рассматривая данные позиции, следует выделить следующие рекомендации. Для укрепления сотрудничества и взаимодействия вузов и предприятий Республики Мордовия мы предлагаем реализовать проект «Кадровое обеспечение 5.0». Данное решение предполагает создание

единой информационной системы, на которой происходит интеграция региональных предприятий с вузами. Организации-участники выражают потребность в будущих сотрудниках, заходят на платформу, оставляют там заявку на конкурс на ту или иную вакансию. Все студенты, откликнувшиеся на вакансию, проходят первичное собеседование, в результате которого происходит отбор на второй этап. На данном этапе лучшие студенты проходят трехмесячную оплачиваемую практику-стажировку на предприятии, совмещая её с учебным процессом. По итогу данной практической деятельности студенты пишут курсовой проект по рекомендациям устранения «узких мест» организации. По результатам проектной деятельности выбирается победитель, который после окончания вуза будет трудоустроен. Все участники данной программы получают практический опыт, который поможет каждому в успешном трудоустройстве. Помимо этой функции, данная информационная система включает в себя: проведение обучающих мастер-классов, семинаров, курсов от ведущих предприятий-участников, организацию конкурсов и научных конференций по обмену знаниями между университетами и организациями, а также различных мероприятий, которые помогут скоординировать меры для эффективного использования трудовых ресурсов.

Таким образом, отвечая на главный вопрос исследования, мы пришли к выводу, что противопоставление образованности и профессионализма в системе образования некорректно, все-таки специалист XXI века должен быть профессионалом.

#### Список литературы

- 1 Кутейницына Т.Г. Профессиональное образование и рынок труда: эффективность взаимодействия // Человек и труд. 2013. № 6. С. 53–56.
- 2 Одегов Ю.Г., Руденко Г.Г. Управление персоналом: учебник и практикум для академического бакалавриата. 2-е изд., перераб. и доп. М.: Издательство Юрайт, 2019. 149 с.
- 3 Аврамова Ю.Б., Верпаховская Е.М. Работодатели и выпускники вузов на рынке труда: взаимные ожидания // Социологические исследования. 2006. № 4. С. 37–46.
- 4 Покушалова Л.В. Проблема качества подготовки современного специалиста // Молодой ученый. 2011. Т. 2. № 2. С. 107–109.
- 5 Гурков И.Б., Клячко Т.Л., Аврамова Е.М. и др. Требования работодателей к системе профессионального образования / Под ред. Т.Л. Клячко, Г.А. Красновой; Академия народного хозяйства при Правительстве РФ. М.: МАКС Пресс, 2014. 128 с.