

Афанасьев И.В., Арутюнян Л.Г.
*Белгородский государственный технологический
 университет имени В.Г. Шухова, г. Белгород*

КОНКУРЕНТНЫЕ ПРЕИМУЩЕСТВА СТУДЕНЧЕСКОЙ МОЛОДЕЖИ С ВЫСШИМ ОБРАЗОВАНИЕМ НА РЫНКЕ ТРУДА

В условиях социально-экономических преобразований современного российского рынка трудоустройство выпускников высших учебных заведений является актуальной темой. Ведь одной из серьезных причин поднятия данного вопроса связано с отсутствием определенного взаимодействия между рынком труда и университетами, подготавливающих квалифицированных специалистов. В силу своей возрастной категории молодежь служит главным обновляющим кадровым элементом и важным условием экономического развития общества [1].

Итак, конкурентными преимуществами выпускников высших учебных заведений является успешное соотношение и взаимозависимость качества образования, инновационного потенциала, уровня профессиональной подготовки.

На основе представленных достоинств молодежи в конкуренции, рассмотрим эту категорию по следующим статистическим данным: численность населения молодежи, а также проанализируем трудоустройство выпускников образовательных организаций высшего образования.

Представим численность молодежи в РФ (табл.1) [4].

Таблица 1

Численность молодежи, тыс.человек

Возрастная категория	2015 год	2016 год	2017 год	2018 год
Юношество до 20 лет	6956	6829	6731	6690
Молодые люди (20-24 лет)	9971	9293	8445	7828
25-29 лет	12522	12620	12412	11879

На основе представленных статистических данных, можно заметить, что происходит снижение рождаемости в динамике по различным возрастным категориям молодежи. Это обосновывается старением населения, а, значит, возникает риск демографической нагрузки на молодое поколение.

В качестве более детального анализа представим данные о доли трудоустроенных выпускников образовательных организаций высшего профессионального образования (табл.2) [4].

Таблица 2

Доли трудоустроенных выпускников образовательных организаций высшего профессионального образования в %

Выпускники	2016	2017	2018
высшее образование	88,4	84,7	75,4

Снижение доли трудоустроенных выпускников с высшим образованием вызвано дисбалансом спроса и предложения на рынке труда, а также недостаточностью опыта. Поэтому молодые специалисты являются одной из самых слабозащищенных в социальном плане категорий населения РФ. Однако стоит отметить, что соответствие работы трудоустроенных выпускников 2016-2018гг. выпуска специальности, полученной в образовательной организации высшего образования больше 70 %.

Таким образом, структура механизма регулирования занятости молодежи с высшим образованием обязана включать следующие этапы совершенствования: подготовка будущих работников к профессиональной деятельности с учетом их предпочтений и желаний; различные методы стартового исходного перераспределения выпускников в соответствии с родом деятельности; повышение квалификации; проведение адаптационных мероприятий ; закрепление опыта в коллективе. Поэтому необходим существенный временной период для того, чтобы произошло становление новых трудовых ресурсов, которые закрепят положение конкурентоспособного специалиста.

Научные исследования доказывают, что конкурентоспособность личности специалиста как продукта может рассматриваться в контексте самореализации. Например, в период обучения специалиста в профессиональном учебном заведении конкурентоспособность представляет собой критерий качества подготовки.

На этапе трудоустройства она может проявляться как конкурентное преимущество в показателях качества. Для примера здесь можно представить сущность понятия «конкурентоспособность специалиста педагогического профиля», раскрывающего те индивидуальные характеристики педагога, от которых зависит успешность выполнения административно-управленческих, образовательных, воспитательно-организационных, информационно-технологических, сервисных видов деятельности, обеспечивающих

ему преимущества перед другими в профессиональной деятельности в образовательных учреждениях основного и дополнительного образования. В качестве основного определения в данном исследовании под конкурентоспособностью понимается объективная подготовленность и субъективная готовность работника участвовать в конкурентных отношениях, возникающих в трудовой сфере [5].

Итак, какие-либо изменения на рынке труда требуют от молодых специалистов довольно высококлассной подготовки, личностных качеств и профессионального опыта. В современных рыночных условиях организации все больше заинтересованы в найме студентов и выпускников, обладающих большим потенциалом и заинтересованностью в реализации новых идей и проектов. По этой причине в ходе обучения особую значимость обретает формирование у студентов таких личностных характеристик, как конкурентоспособность [2].

Отметим основные конкурентные преимущества студенческой молодежи:

- креативность;
- наличие значительного объема теоретических знаний;
- готовность работать;
- высокая и быстрая обучаемость;
- коммуникативность и заинтересованность в деле.

В связи с этим, необходимым условием для трудоустройства конкурентоспособных специалистов – информированность работодателей об их возможностях, которая напрямую связана с взаимодействием образовательных учреждений высшего образования. Данная процедура должна производиться следующим образом (рис.1)

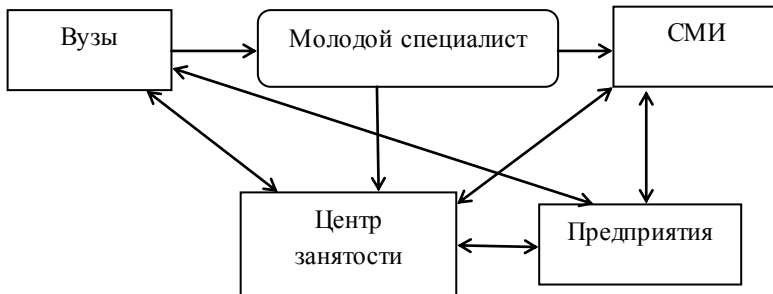


Рис.1 Схема трудоустройства молодых специалистов с высшим образованием

Достоинством данной модели является прямая направленность механизма на трудоустройство молодых специалистов на рынок труда. Предприятие и центр занятости находятся в прямой зависимости, так как работодатель заключает с ним договором на испытательный срок. После успешного прохождения практики молодым специалистом на организации, он будет принят на работу по своей профессии. В случае непрохождении испытательного срока по тем или иным причинам, договор будет расторгнут. Однако молодой специалист в любой момент имеет право повторно обратиться в центр занятости для реализации себя как достойного конкурентоспособного специалиста.

Биржа труда обязана постоянно заниматься разработкой и созданием предложений для молодых специалистов, то есть создавать благоприятные конкурентные условия для самореализации в области социально-трудовых отношений. В случае же самих предприятий, то им необходимо проявлять большую социальную ответственность, а также заинтересованность по отношению к сфере образования.

Стоит отметить, что в 2017 году БГТУ им. В.Г. Шухова стал выстраивать эффективную систему трудоустройства выпускников университета, существенно расширил базу работодателей вуза. Сотрудники Центра развития карьеры БГТУ им. В.Г. Шухова начинают профориентационную работу совместно с Малым технологическим университетом еще с абитуриентами, помогая им с будущим выбором. Во время обучения студенты, вступают в строительные отряды, осваивают дополнительную рабочую профессию и становятся более конкурентоспособными специалистами.

В настоящий момент положение молодежи на современном рынке труда обуславливается также работой образовательных учреждений РФ. Которые с помощью процесса воспитания и подготовки предоставляют профессионально-квалификационный уровень собственных выпускников, формируют ценностные ориентации на модель поведения на рынке труда, труд и в области трудовых отношений.

Итоги различной оценки расположения молодого поколения на рынке труда могут быть использованы на практике, а в особенности при исследовании и исполнении органами власти федеральных проектов в области профессионального образования, различных стратегий и стандартов в рамках данных программ и молодежной политики. Кроме того результаты исследования и выработанные на их базе решения и конкретные рекомендации по профилактике карьерных стратегий могут быть использованы в воспитательной и образовательной работе института высшего образования.

С целью трудоустройства выпускников Белгородского университета им. В.Г. Шухова был создан эффективный механизм содействия и помощи молодым специалистам – это вузовская база данных, на которой размещено большое количество резюме студентов и выпускников. Данная система позволяет зарекомендовать себя как высококлассного специалиста. Причем стоит отметить, что она постоянно совершенствуется в соответствии с заданными условиями рынка труда [3].

Также проводятся экскурсии на организации, которые позволяют студентам познакомиться с условиями труда, а также производственной деятельностью всего предприятия, возможно, где-то поучаствовать в профессиональной деятельности и почувствовать себя «частью» дружного коллектива. Кроме того ведутся ярмарки вакансий с заинтересованностью десятков фирм в пределах территории института.

Таким образом, проводимые мероприятия на территории БГТУ им. В.Г. Шухова являются ярким примером одного из вариантов разрешения проблемы трудоустройства конкурентоспособного молодого специалиста. В ближайшей перспективе изучения конкурентных преимуществ студенческой молодежи на рынке труда планируются дальнейшие исследования, которые посвящены изучению динамики качественной характеристики студенческой молодежи.

Литература:

1. Сероштан М. В. Востребованность выпускников вузов в сфере инженерного дела, технологий и технических наук на рынке труда / М. В. Сероштан // Вестник БГТУ им. В. Г. Шухова. - 2016. - № 12. - С. 222-228.

2. Содействие профессиональному становлению личности и трудоустройству молодых специалистов в современных условиях: сборник материалов IX Международной заочной научно-практической конференции, посвященной 165-летию В.Г. Шухова, Белгород, 17 ноября 2017г. / под ред. С.А. Михайличенко, Ю.Ю. Буряка. Белгород: Изд-во БГТУ им. В.Г. Шухова, 2017. 382 с.

3. Яруллина Л.Р. Когнитивно-регулятивный механизм эффективного поведения молодых специалистов на рынке труда : моногр. — Казань : Изд-во Казанск. гос. архитектур.-строит.ун-та, 2016.— С. 117-120.

4. Федеральная Служба Государственной Статистики [Электронный ресурс].

URL:https://www.gks.ru/labor_market_employment_salaries

5. Cyberleninka [Электронный ресурс]. URL:

<https://cyberleninka.ru/article/n/konkurentnye-preimushchestva-studencheskoy-molodezhi-s-vysshim-obrazovaniem-na-rynke-truda>

Авилова Ж.Н., Батырова И.В.

Белгородский государственный технологический университет им. В.Г. Шухова, г. Белгород

ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

Персонал – это состав организации, предприятия или его часть, представляющая группу по профессиональным или иным признакам. Под управлением персонала понимают совокупность управленческих решений и видов деятельности, непосредственно связанных с организацией воздействия на людей, которые работают в учреждении или на предприятии [3, 25].

Высокий уровень подготовки персонала и управления персоналом является одной из основных проблем эффективного функционирования предприятия, так как он представляет собой движущую силу всевозможных экономических изменений. Современные концепции управления персоналом основываются, в первую очередь, на принципах и методах управления, а затем на концепции всестороннего развития личности и теории человеческих отношений [4, 198].

Именно поэтому, следует уточнить, что улучшение и усовершенствование системы управления персоналом в России должно основываться на накопленном зарубежном опыте.

Смещение различных моделей управления: американской, западноевропейской и японской активно применяются на практике в последние годы, это, так называемый, процесс интернационализации современного менеджмента. Одним из важных этапов данного процесса является ассимиляция идей системного подхода, разработка различных моделей организации как функционирующей, а самое главное, непрерывно развивающейся системы. Данные модели лежат в основе формирования совершенно нового подхода в кадровом менеджменте - управлении человеческими ресурсами.

Цель данной статьи – сравнить и проанализировать зарубежные опыт управления персоналом.

На современном этапе в теории и практике управления персоналом на фирмах индустриально развитых стран главенствуют