

Секция «Будущее сферы труда и социально-трудовых отношений: возможности и ограничения»

**Пути повышения индивидуальной конкурентоспособности выпускника  
российского вуза при первичном трудоустройстве**

**Научный руководитель – Разумова Татьяна Олеговна**

***Волкова Екатерина Михайловна э405***

*Студент (бакалавр)*

Московский государственный университет имени М.В.Ломоносова, Экономический факультет, Кафедра экономики труда и персонала, Москва, Россия

*E-mail: volkova\_katya99@mail.ru*

Анализ конкурентоспособности выпускников вузов является актуальной темой для России по нескольким причинам. Во-первых, индекс самочувствия соискателей-молодых специалистов с 3 квартала 2015 года остаётся ниже нуля и в основном не превышает этот же показатель по рынку в целом, что говорит о негативных ожиданиях в ближайшей перспективе [6]. Во-вторых, уровень конкуренции в России среди вышеназванной категории населения стабильно выше того же показателя по рынку. Кроме того, в марте 2019 года уровень конкуренции по сравнению с февралём того же года вырос с 7,3 до 9,6 человек на одну вакансию [6].

В быстро меняющемся мире в условиях роста конкуренции и изменения сигналов на рынке труда важно понимать, какие факторы могут повлиять на решение работодателя о трудоустройстве выпускника и увеличение его индивидуальной конкурентоспособности (т.е. совокупности личных качеств и личного опыта выпускника: статус оконченого вуза, опыт работы, успеваемость).

Целью данной работы является выявление вышеназванных факторов и предложение возможных путей повышения индивидуальной конкурентоспособности.

Для достижения поставленной цели был проведён опрос 61 работодателя крупной компании о 78 программах стажировок.

Одним из главных факторов, влияющих на трудоустройство выпускника, является наличие опыта работы. Позиция работодателя ясна: затраты (как финансовые, так и временные) на обучение и адаптацию опытного выпускника будут значительно ниже при прочих равных условиях. Кроме того, выпускники, прошедшие стажировку в компании, сразу получают предложение о работе в компании (при наличии свободных вакансий) или будут иметь преимущество по сравнению с остальными кандидатами на собеседованиях в будущем.

Соответственно, отсутствие стажа работы может стать серьёзной проблемой при первичном трудоустройстве: в 2016 году более 50% выпускников имели трудности при трудоустройстве по этой причине [5]. Такие выпускники рискуют попасть в категорию безработного населения в первые годы после выпуска или же трудоустроиться не по специальности, что может привести к профессиональной непригодности работника [4].

Получить хотя бы минимальный опыт работы по специальности можно на различных стажировках. Согласно проведённому в рамках исследования опросу работодателей, более 40% программ рассчитано на студентов третьего курса бакалавриата, так как они обладают минимальным набором необходимых профессиональных знаний, в отличие от студентов младших курсов, для которых предлагается только 10% программ среди обследованных. Также многие компании готовы предложить стажировки с частичной занятостью, чтобы студенты могли совмещать учёбу и работу. Доля таких направлений составила 55%. Если студент не готов стажироваться во время проведения занятий или во время наиболее

загруженных периодов обучения, для них есть более 46% стажировок с длительностью до трёх месяцев.

Немаловажным фактором также является статус вуза. Традиционный сигнал на рынке труда - диплом о высшем образовании - теперь заменился на новый - диплом «селективного» [3] вуза. По сути, часть работы за рекрутера выполнил сам вуз - произвёл серьёзный отбор при поступлении и предложил обучающие программы высокого качества со строгой оценкой знаний студентов, чем привлёк в основном только высокоресурсных абитуриентов [2].

Хотелось бы также отметить, что успеваемость тоже может повлиять на трудоустройство. В некоторых вакансиях на стартовые позиции среди прочих требований можно заметить требования о среднем балле выпускника. Вероятнее всего, успеваемость служит сигналом об уровне работоспособности и усердности выпускника (особенно если он обучался в селективном вузе).

Следует заметить, что, помимо опыта молодого специалиста, работодателям важны личностные характеристики соискателя, так как от этого зависит, вольётся ли новый работник в коллектив и сможет ли быть полезным компании. По результатам опроса был составлен топ 10 ключевых личных качеств соискателя (см. рис.1), которые можно развить с помощью упорной работы над собой.

Особый интерес представляют результаты опроса по теме наиболее часто совершаемых ошибок на различных этапах отбора. 34% респондентов отметили, что соискатели не могут адекватно рассказать о себе и своих достижениях, а также невнятно отвечают на заданные вопросы. У 26% опрошенных работодателей значительно портится впечатление о молодом специалисте, если он не обладает информацией о компании, её проектах и не имеет теоретического представления о предстоящей должности. Каждый пятый видит у многих соискателей проблемы с резюме: неструктурированность и недостаток информации. Среди прочих проблем выделяют низкие баллы на специализированных тестах, неумение работать в команде, непунктуальность.

Можно сделать вывод о том, что к любому этапу отбора нужно тщательно готовиться. Во время подготовки резюме необходимо соблюдать хронологическую последовательность опыта и соблюдать единый стиль документа. Рекомендуется заранее подготовить небольшой рассказ о себе (от 45 секунд до полутора минут), включающий информацию об образовании, опыте работы, своих достижениях и о дальнейших профессиональных интересах [1]. Также важно знать о деятельности компании, в которой вы собираетесь работать, а к специализированным тестам тоже можно подготовиться заранее, используя доступные примеры SHL и Talent Q тестов.

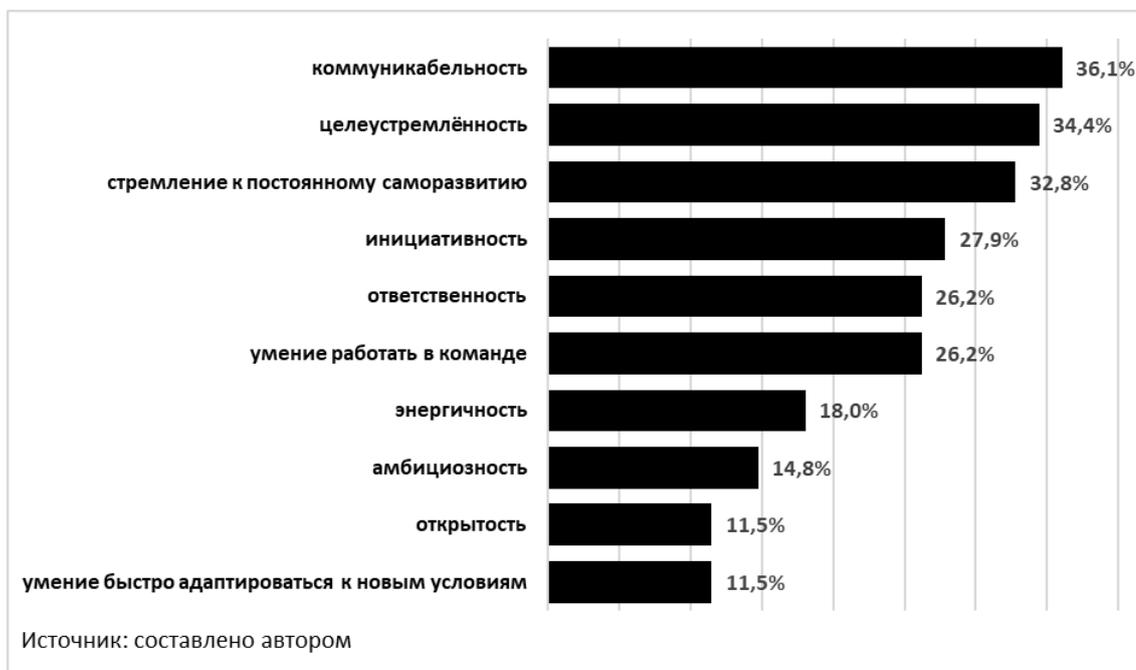
В заключение следует отметить, что факторов повышения индивидуальной конкурентоспособности довольно много, но подходить к этому вопросу стоит последовательно и постепенно. И тогда положительный результат в виде трудоустройства в компанию мечты не заставит себя долго ждать.

### Источники и литература

- 1) Баскина Т.В. Твоя карьера и кадровая индустрия. М., 2018.
- 2) Борисова А.А., Тимофеева А.Ю. Прогнозирование конкурентоспособного профильного трудоустройства выпускников вузов // Университетское управление: практика и анализ. 2015. No. 2 (96). С. 85-93.
- 3) Прахов И. А. Барьеры доступа к качественному высшему образованию в условиях ЕГЭ: семья и школа как сдерживающие факторы // Вопросы образования. 2015. No. 1. С. 88-117.

- 4) Филимонова Е.А. Проблема адаптации студентов к будущей профессии в рамках реализации образовательных программ // Вестник сибирского института бизнеса и информационных технологий. 2017. No. 2 (22). С. 136-141.
- 5) Федеральная служба государственной статистики России: <http://www.gks.ru/>
- 6) HeadHunter: <https://hh.ru/>

### Иллюстрации



**Рис. 1.** Рис. 1. Топ 10 личных качеств молодого специалиста, % от количества опрошенных работодателей