

Процессы трудоустройства на рынке труда

Теория Я-конкурентоспособности на рынке труда

Современная экономика, ориентированная на обширное применение высоких технологий, предъявляет новые, повышенные требования к качеству подготовки специалистов, т. е. к образовательному и профессиональному уровню выпускников вуза, ссуза их нравственным и психологическим характеристикам. Эта ситуация объясняется тем, что качество рабочей силы все больше определяет конкурентоспособность экономики государства.

Многие руководители отмечают, что недостаточная профессиональная подготовка – это дело времени. Как правило, молодой специалист легко входит в работу, если он хорошо подготовлен в психологическом и социальном плане.

Основные факторы, тормозящие профессиональный рост и повышение конкурентоспособности – отсутствие опыта, неготовность проявлять инициативу, принимать самостоятельные решения, брать на себя ответственность, психологические проблемы в общении с коллективом, неготовность к интенсивному труду.

В современной литературе по конкурентологии понятие «конкурентоспособная личность» трактуется как «личность, для которой характерны стремление и способность к высокому качеству и эффективности своей деятельности, а также к лидерству в условиях состязательности, соперничества и напряженной борьбы со своими конкурентами».

Состояние безработицы приводит к нарушению структур личности в результате у человека формируется новая социальная идентификация — безработного. Системообразующим фактором этой новой структуры личности является Я-конкурентоспособность, основополагающими элементами которой являются самооценка значимости себя как работника и общий уровень принятия себя. Динамика изменений субъективной оценки уровня Я-конкурентоспособности безработных зависит от времени пребывания в статусе безработного и возраста респондентов, а также от степени влияния отдельных факторов (уровень образования, общий уровень самооценки индивида, психологическое самочувствие безработного на рынке труда). Нарастание фрустрационной напряженности с одной стороны может привести к снижению уровня Я-конкурентоспособности и нарушению структуры Я-образа безработных, но с другой стороны способно активизировать мотивационную направленность и создать благоприятную почву для перехода к следующей фазе адаптации, постановке целей и задач выхода из ситуации безработицы. Характер ответного реагирования в определенной степени будет зависеть от личностных особенностей субъекта.

Субъективная оценка Я-конкурентоспособности безработных не всегда совпадает с их реальным трудовым потенциалом. В зависимости от адекватности оценки собственного уровня конкурентоспособности выделяется несколько типов безработных. Личностная структура безработных адекватно оценивающих свой уровень Я-конкурентоспособности, трансформирована в направлении преобладания предпринимательских, коммуникативных, профессионально-ориентированных качеств и мобильности. Они обладают высоким уровнем адаптации и принятия себя. Наличие трудового опыта и востребованной профессии субъективно повышает степень значимости себя как работника. Рассогласованность в оценке Я-конкурентоспособности и реального положения на рынке труда, обусловлено неадекватно высоким уровнем принятия себя и переоценкой значимости своего образования, а также результатом социально хитрости.

В первые 6 месяцев регистрации в центре занятости у безработных идет активный процесс приспособления к условиям рынка. Данный процесс включает в себя ряд этапов, которые соответствуют фазам психологической перестройки - оценке вариантов, выбор решения и в конечном итоге, конкретных действий. Успешность прохождения всех фаз психологической перестройки дает возможность получения знаний того, как организовать поиск работы и ведет к формированию активных форм адаптации.

Психологическая перестройка познавательных и эмоциональных образований в состоянии безработицы приводит к деформации «Я-Образа» в направлении образ «Я-конкурентоспособность». Оценку Я-конкурентоспособности связывают с наличием социально-значимых качеств (предприимчивость, целеустремленность, коммуникабельность, стрессоустойчивость, профессионализм), причем интерпретация данных свойств безработными указывает на наличие феномена «интраверсии понятий». Изменения в структуре «Я-Образа» под влиянием статуса безработного приводят к трансформации системы ценностных ориентаций и установок. В результате снижается роль общественно-значимых ценностей, и в то же время повышается степень значимости таких ценностей как внутренняя удовлетворенность, труд, развитие, самореализация и познание. Таким образом, приобретая статус безработного, человек утрачивает прежние позиции в обществе, ощущая при этом снижение самооценки и материального положения. Одновременно растет внутренняя неудовлетворенность из-за отсутствия возможности реализовать себя в профессиональном плане.

Одним из существенных факторов, определяющих картину на рынке труда, является совокупность требований, ожиданий работодателя по отношению к работнику. Требования работодателей к будущему специалисту бывают очень высокими.

Сформулируем факторы, которым современные работники должны уделять особое внимание:

- качество работы и надежность (тщательность и точность выполнения работы, ответственность; степень уверенности руководителя в том, что данный работник выполнит свое задание);
- глубина профессиональных знаний, понимание ступеней работы;
- способности, инициатива и творчество (активная заинтересованность в выполнении работы; способность к выдвижению оригинальных идей, решений, путей; повышение культуры, расширение кругозора, развитие способностей);
- стремление к успеху, ориентация на удачу;
- знания и опыт работы;
- выдержка (способность сосредоточиться и работать с требуемой производительностью в напряженных условиях, высокая работоспособность);
- семейное благополучие работника;
- целеустремленность и наличие плана достижения целей (потребность в достижении цели, ориентация на конечный результат; освоение техники личной работы; способность жить и работать по плану и системе).

Одними из основных показателей, влияющих на конкурентоспособность специалиста на рынке труда, также являются: уровень здоровья и работоспособность; уровень профессионализма и компетентности; уровень семейного благосостояния; уровень сознания, стремления работника; техника личной работы; карьерное и жизненное планирование и т. д.

С одной стороны, эти характеристики позволяют судить о возможностях трудиться с высокой интенсивностью, о мере подготовленности и соответствия организационно-технологическим требованиям, о способностях, навыках, предприимчивости, ценностях и мотивации, особенностях трудовой морали и других качествах.

Рассматривая критерии личной конкурентоспособности на современном рынке труда, следует выделить четыре позиции:

- 1) квалификация, профессиональная компетентность, уровень полученных знаний;
- 2) мотивация;
- 3) культура (ценности и уровень развития);
- 4) поведенческие характеристики (поведение на рынке труда), жизненная ориентация (наличие плана жизни и карьеры, определение жизненных целей и целей трудоустройства).

С другой стороны, чтобы быть востребованным специалистом на рынке труда, необходимо владеть совокупностью следующих качеств:

- мыслительные качества – это сильные аналитические способности, системность, гибкость мышления, креативность, умение справляться с большим объемом информации и находить сложные решения в трудной ситуации;

- коммуникативные навыки – умение вести деловые переговоры для достижения результата, умение взаимодействовать с людьми, способность подать свою точку зрения наиболее эффективно, повести людей за собой, наличие долговременных связей;

- организаторские навыки – умение спланировать собственную деятельность и деятельность группы, умение поставить задачи, распределить усилия и задания, проконтролировать достижение результата, способность прогнозировать ситуацию. Важным качеством является также способность справляться с большим количеством дел, что означает, что способность наиболее эффективно распределять время для достижения результата;

- личные качества – работоспособность, культура и интересы, семейное благополучие, умение взять ответственность за свои дела и за группу, высокая мотивация к достижению результата, стремление к развитию и успеху и т. д.

Современный рынок, кроме высокого профессионализма, требует от специалиста еще и особой ответственности, психологической готовности к различным сложным ситуациям. Значительную роль при этом играет необходимость постоянно самосовершенствоваться как в профессиональном плане, так и в личном. Важно не только обладать знаниями, но и уметь управлять ими, создавать информационное поле.

Учитывая, что базовой основой качеств, определяющих конкурентоспособность личности, является ее способность к творческому саморазвитию и самореализации, приоритетом образования в XXI в. должна стать парадигма: гарантированное качество образования через творческое саморазвитие и творческую самореализацию. Таким образом, образование будет способствовать становлению человека как конкурентной личности только в том случае, если оно переходит в самообразование, воспитание – в саморазвитие, а развитие – в творческое саморазвитие и творческую самореализацию.

Результативность конкурентной деятельности будет тем выше, чем глубже человек осознает свою личную и социальную значимость

Анализ механизмов трудоустройства

Данные опросов специалистов кадровых служб и наемных работников свидетельствуют о несоответствии взаимных ожиданий. Так по данным исследований социологов, доля работников, которые обращаются в службу занятости при поиске

работы, в два раза превышает долю тех, для кого данный канал оказался эффективным при трудоустройстве. Несмотря на то, что только часть потенциальных работников обращаются в государственную службу занятости, она является одним из основных каналов поиска персонала, особенно это касается рабочих, при поиске и найме которых служба занятости занимает первое место.

В кадровые агентства обращаются в 5 раз больше работников по сравнению с теми, для кого этот канал оказался результативным. Работодатели гораздо чаще прибегают к услугам кадровых агентств при поиске руководителей и специалистов, чем служащих и рабочих.

Объявления в СМИ и сети Интернет также являются одним из механизмов найма работников. Данные каналы являются одними из основных при поиске работников на вакантные должности, причем рекламу в СМИ и объявления в Интернете гораздо чаще используют негосударственные предприятия при найме всех категорий работников.

Первое место по результативности трудоустройства занимает прямое обращение в отдел кадров. Прямой набор через отдел кадров является наиболее часто используемым каналом найма (после государственной службы занятости) для работодателей при поиске рабочих.

По данному каналу трудоустройства первое место занимают выпускники, которые по окончании учебного заведения были распределены на должность руководителя; за ними следуют специалисты; далее – служащие и рабочие. По результатам опроса работодателей, данный канал в первую очередь используется при заполнении вакансий для специалистов (54,1%) и рабочих (62,3%).

Согласно опросам, при поиске работы обращаются за помощью в трудоустройстве к родственникам и знакомым 1/4 опрошенных работников; работа была предложена 1/6 части респондентов. Работодатели чаще обращаются к рекомендациям при поиске специалистов и рабочих, чем при поиске работников на должность руководителя и служащего. Это позволяет уменьшить случаи приема недостаточно квалифицированных специалистов, а также позволяет заполнить вакантные места квалифицированных и неквалифицированных рабочих, недостаток которых отметили большинство работодателей.

Таким образом, наиболее эффективный социальный механизм взаимного поиска сложился у специалистов кадровых служб с такими категориями работников, как руководители.

В то время как для поиска рабочих наниматели используют широкий диапазон всевозможных каналов, сами рабочие обращаются напрямую в отделы кадров, а также к

родственникам и знакомым, т.е. они предпочитают обходиться без формальных посредников (в случае прямого обращения к работодателю), либо использовать неформальные механизмы найма (рекомендации родственников и знакомых).

В группе работников, претендующих на должность специалиста, диапазон типов поведения в меньшей степени соответствует «встречным» типам поведения работодателей. Такое несоответствие адекватно отражает реальную ситуацию, сложившуюся на рынке труда, при которой наиболее трудоизбыточными являются профессии таких специалистов, как экономист, бухгалтер, юрист и др. Следует отметить, что наибольшее несоответствие каналов найма и трудоустройства наблюдается по таким формальным каналам найма, как государственная служба занятости и распределение выпускников после окончания учебного заведения; а наибольшее соответствие – по неформальным каналам (рекомендациям родственников и знакомых). С одной стороны, формальные каналы найма выступают в качестве социального стереотипа неизменных источников рабочей силы; а с другой стороны – неформальные механизмы найма и трудоустройства уже укоренились в массовом сознании и получили широкое распространение в хозяйственной практике. В среднем каждый четвертый случай приема на работу среди наемных работников – результат использования неформальных механизмов найма. Таким образом, неформальные механизмы найма и трудоустройства, наряду с формальными механизмами, находят свое практическое выражение в экономическом.