

*Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой:*

<https://studservis.ru/gotovye-raboty/referat/88853>

**Тип работы:** Реферат

**Предмет:** Управление персоналом

## СОДЕРЖАНИЕ

Введение 3

1. Современная российская молодежь на рынке труда 5

1.1. Статистика положения выпускников на рынке труда 5

1.2. Анализ положения выпускников на рынке труда 11

2. Оценка положения выпускников ВУЗов на рынке труда по специальности 22

2.1. Выпускники образовательной программы 38.03.03 «Управление персоналом» на рынке труда 22

2.2. Актуальность спроса на выпускников специальности «Управление персоналом» 28

Заключение 35

Список использованной литературы 39

Чтобы соответствовать требованиям работодателей и приобрести одно из весомых конкурентных преимуществ на рынке труда - опыт работы, молодые специалисты стараются еще во время обучения в вузе трудоустроиться. При этом их занятость не всегда соответствует профилю получаемого образования. Среди основных мотивов начала трудовой деятельности, как показывают опросы занятых студентов, связаны не только с желанием приобрести драгоценный опыт работы, но и с желанием быть экономически независимыми от родителей, а также с необходимостью оплачивать обучение в вузе. Такие мотивы свойственны в основном для студентов 2 и 3 курсов (55 и 32% соответственно). Подобное трудовое поведение студентов, по мнению многих исследователей не способствует повышению уровня знаний, а в дальнейшем, может и препятствовать трудоустройству по полученной специальности, что в целом негативно скажется на уровне конкурентоспособности.

Мотивы профессиональной самореализации в большей степени свойственны для студентов старших курсов. Однако здесь наблюдается интересная тенденция. Осознание важности приобретения опыта работы согласно профилю получаемого образования и желание профессиональной самореализации формируется к третьему курсу:

- снижается численность студентов, занятых непрофессиональной деятельностью (по сравнению с данными за 2 курс),

- возрастает доля занятых профессиональной деятельностью - 36%.

Пик занятости по профилю обучения отмечен на четвертом курсе - 39%. Среди студентов выпускного курса доля занятых по специальности составляет лишь 5%. Такое поведение студентов вполне обосновано возросшей учебной нагрузкой, написанием выпускной квалификационной работы, подготовкой к итоговой аттестации.

Таким образом, занятость студентов во время обучения в вузе имеет двойственный характер. С одной стороны, она дает возможность приобрести необходимый трудовой опыт, повысить доходы семьи, установить деловые контакты, а с другой стороны, снижает качество получаемого образования. Однако последнее утверждение также нельзя принимать однозначно, по нашему мнению, степень влияния занятости на успеваемость в вузе во многом обусловлена личностными качествами самого студента (рис.8).

Рисунок 9 - Степень влияния занятости студентов по специальности «Управление персоналом» на успеваемость в вузе

Таким образом, лишь пятая часть студентов отметила негативное влияние занятости на успешность обучения в вузе.

В большинстве случаев форму совмещения работы с учебой студент выбирает совместно с работодателем. Механизма, регламентирующего осуществление данного процесса со стороны вуза пока не проработано. Единственной формой является индивидуальный график обучения, но она не получила должного

распространения.

Таким образом, принимая во внимание двойственный характер воздействия занятости студентов во время обучения в вузе, полагаем, что данная категория студентов более адаптирована к требованиям рынка труда и способна релевантно оценить сложившуюся ситуацию.

Оставшаяся часть студентов, не занимающаяся трудовой деятельностью, после окончания вуза может столкнуться с такими проблемами, как низкая степень информированности о ситуации, сложившейся на молодежном сегменте рынка труда, уровне заработной платы, требованиях работодателей. К сожалению, в вузах данному аспекту не всегда уделяется должное внимание. А ведь именно от высоких показателей информированности по данным направлениям во многом зависит готовность выпускника к гибкому поведению на рынке труда, сокращается срок адаптации и трудоустройства, что в целом существенно повышает уровень конкурентоспособности.

Проблематичным для части выпускников является и составление целостной картины в плане построения карьеры, заключающейся в определении основных целей и направлений собственного карьерного роста - выбор работодателя, определение должностей, определение границ оплаты труда, проблема запасного аэродрома - альтернативных путей карьерного роста.

Так, согласно результатам исследования Аврамовой Е.М., до 50% выпускников вузов находятся в аморфном состоянии, обусловленном незнанием способов поиска работы, технологий личностного роста, границ своих возможностей.

На этом фоне положение выпускников вузов по специальности «Управление персоналом» выглядит вполне позитивно. Согласно результатам нашего исследования до 90% выпускников определились с трудоустройством в кадровые службы организаций следующих сфер деятельности.

Специальность 38.03.03. «Управление персоналом» занимает 37-ое место в рейтинге специальностей.

Компания HeadHunter проанализировала 20 тысяч вакансий и 9 тысяч резюме, чтобы определить, выпускники каких московских вузов наиболее востребованы на рынке труда в сфере управления персоналом.

Выпускников этих вузов чаще всего приглашают на интервью, предлагают более высокую заработную плату, им проще найти работу по специальности. Таким образом, чем выше балл в рейтинге, тем чаще работодатели объявляют «охоту за головами» таких специалистов.

Для абитуриентов эта информация будет очень полезна, ведь именно востребованность на рынке труда волнует выпускников не меньше, чем проходной балл ЕГЭ.

Рассмотрим рейтинг ВУЗов, осуществляющих подготовку по специальности Управление персоналом.

1. МГУ имени М.В. Ломоносова – Московский государственный университет имени М.В. Ломоносова

2. СПбГУ – Санкт-Петербургский государственный университет

3. ТГУ – Национальный исследовательский Томский государственный университет

4. КФУ – Казанский (Приволжский) федеральный университет

Финуниверситет – Финансовый университет при Правительстве РФ

5. СПбПУ – Санкт-Петербургский политехнический университет Петра Великого

6. УрФУ им. Б. Н. Ельцина – Уральский федеральный университет им. Б. Н. Ельцина

7. НИУ БелГУ – Белгородский государственный национальный исследовательский университет

8. КНИТУ – Казанский национальный исследовательский технологический университет

9. РАНХиГС – Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации

10. ЮУрГУ – Южно-Уральский государственный университет (национальный исследовательский университет).

Рассмотрим мотивационные ориентиры профессиональной деятельности выпускников вузов по оценке работодателей и выпускников (Табл. 4)

Таблица 4

Мотивационные ориентиры профессиональной деятельности выпускников вузов по оценке работодателей и выпускников

Ранг Оценка

работодателей % к итогу Оценка

выпускников % к итогу

1 ориентация на

профессиональную

самореализацию 54,0 ориентация на служебно- профессиональное продвижение 55,5

2 ориентация на адекватную оценку личного профессионального потенциала 51,3 ориентация на высокий уровень оплаты труда 53,7  
3 ориентация на согласование личных и корпоративных целей 48,7 ориентация на профессиональную самореализацию 44,2  
4 ориентация на служебно- профессиональное продвижение 41,5 ориентация на дополнительное обучение 34,6  
5 ориентация на дополнительное обучение 37,2 ориентация на согласование личных и корпоративных целей 32,3

Таким образом, сравнив мотивационные ориентиры профессиональной деятельности в оценках работодателей и самих выпускников можно выявить некоторое несоответствие, являющееся следствием несовпадения их потребностей. Так, в оценках выпускников преимущественно доминируют мотивационные ориентиры, связанные с удовлетворением двух групп потребностей, свойственных данной возрастной группе работников, - статусных (ориентация на служебнопрофессиональное продвижение 55,5%) и в средствах существования (ориентация на высокий уровень оплаты труда 53,7%). Удовлетворение этих групп потребностей позволят выпускникам вузов занять достойное место в иерархически организованной структуре общества, обрести определенную степень самостоятельности в профессиональном и экономическом плане.

По оценкам работодателя среди мотивационных ориентиров выпускников вузов приоритетными являются ориентация на профессиональную самореализацию (54,0%) и ориентация на адекватную оценку личного профессионального потенциала (51,3%), в основе которых заложена потребность в содержательном труде. Таким образом, работодатель заинтересован в выпускнике, готовом начать реализовывать свой потенциал с низовых позиций за скромное материальное вознаграждение, а сам выпускник, зачастую абсолютно не имея опыта работы, заинтересован в гарантированном карьерном росте, преимущественно в престижной фирме, с высоким начальным уровнем оплаты труда.

Исходя из выше изложенного, следует констатировать, что с одной стороны, работодатели не в состоянии в полной мере удовлетворить потребности выпускников вузов (система служебнопрофессионального продвижения кадров присутствует лишь в 58% подвергшихся исследованию организаций, с другой - сами потребности не редко свидетельствуют о неумении выпускников адекватно оценить ситуацию, сложившуюся на рынке труда, а также свой профессиональный потенциал, что и приводит к проблеме трудоустройства

## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Проведенный анализ данных по трудоустройству выпускников 2013-2018 гг. показал, что выпускники со степенью магистра обладают преимуществом при трудоустройстве перед бакалаврами и являются более предпочтительной рабочей силой. Тем не менее, количество образовательных программ и количество мест для набора абитуриентов по программам магистратуры ограничено по сравнению с численностью выпущенных бакалавров. В связи с этим, можно предположить, что работодатели часто завышают требования к рабочим местам, так как не все должности и профессии требуют более углубленных знаний, полученных по программам магистратуры, для выполнения должностных обязанностей. Трудности при трудоустройстве бакалавров могут быть обусловлены (помимо других причин) тем, что работодатели часто руководствуются стереотипом о более качественной подготовке выпускника

программы магистратуры, а не объективными требованиями к кандидату, определенными конкретным рабочим местом.

Основная проблема, в связи с которой выпускники не могут трудоустроиться по полученной специальности, заключается не столько в том, что на рынке труда отсутствуют вакансии для трудоустройства, сколько в несоответствии объемов выпусков образовательных организаций в разрезе специальностей реальному спросу на них со стороны работодателей. В связи с этим существует необходимость проведения профориентационной работы в процессе получения общего среднего образования.

Это обусловлено тем, что абитуриенты не вполне осознанно подходят к выбору специальности для дальнейшего обучения, воспринимая эту ступень образования как продолжение общего среднего образования, а не как профессию, в соответствии с которой им предстоит трудоустраиваться в дальнейшем. Чаще всего потенциальные студенты руководствуются такими факторами, как престижность профессии, мнение родственников и друзей, результаты ЕГЭ и т.д. В то же время, только 37,5% всех выпускников 2010-2015 гг. работали во время прохождения обучения, а значит, хоть в какой-то степени были осведомлены о реальной ситуации на рынке труда, поэтому выпускники в большинстве своем имеют относительно размытое представление о своей будущей профессии, ее актуальности и востребованности, а также ничем не обусловленные ожидания в части условий труда и заработной платы.

#### СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Приказ Министерства образования и науки РФ от 14 октября 2015 г. N 1147 «Об утверждении Порядка приема на обучение по образовательным программам высшего образования - программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры
2. Агаркова Д.А. Государственное регулирование занятости и трудоустройства молодежи в российской федерации / Д.А. Агаркова, М.С. Комарова, Е.В. Матвеева // Среднерусский вестник общественных наук. - 2019. - Т. 11. - № 1. - С. 84-91.
3. Выборочное федеральное статистическое наблюдение трудоустройства выпускников, получивших среднее профессиональное и высшее образование // Федеральная служба государственной статистики, 2018
4. Донецкий А.М. Эффективное социальное партнерство как фактор улучшения ситуации на рынке труда молодых специалистов / А.М. Донецкий, О.А. Колесникова // Инновационные доминанты социально-трудовой сферы: экономика и управление : материалы ежегод. междунар. науч.-практ. конф. по проблемам соц.-трудовых отношений (18 заседание), посвящ. 100-летию Воронеж. гос. ун-та. - 2018. - С. 83-88
5. Дорофеев А. Профессиональная компетентность как показатель качества образования // Высшее образование в России. - 2017. - № 4. - С. 30-33.
6. Дмитриева Ю.А. Условия трудоустройства выпускников вузов на рынке // Кадровый менеджмент. - 2018. - №8. - С.34-39.
7. Зборовский Т.Е., Шуклина Е.А. Эффективность профессиональной подготовки: проблемы социологического измерения // Высшее образование в России. - 2018. - № 3. - С. 322-35.
8. Иванова Е. Рынок труда и рынок образования: как устранить дисбаланс? // Высшее образование в России. - 2018. - №7. - С. 3-10.
9. Ильясов Е. Кадровый потенциал завтрашнего дня: некоторые рекомендации по организации работы Центов содействия занятости учащейся молодежи // Служба кадров и персонал. - 2016. - №5. - С. 39-42.
10. Кельчевская Н.Р., Попова М. А. Качество подготовки специалистов — основа эффективной деятельности высшей школы в условиях новых экономических отношений: монография. Екатеринбург: УГТУ—УПИ, 2014.- 77 с.
11. Кибанов А.Я. Основы управления персоналом: учебник. - 2-е изд., перераб. и доп., - М.: ИНФРА-М, 2020. - 445 с.
12. Киржбаум О.В. Повышение конкурентоспособности выпускников вузов на рынке труда: организационный аспект: автореф. дис. канд. экон. наук. Омск, 2015. 22 с.
13. Полоневич Т.Б. Адаптация выпускника вуза к условиям рынка труда: проблема конкурентоспособности // Социология. 2018. № 2. - С. 105-112
14. Положение молодежи в России: аналитический доклад. - М, издательский комплекс «Машмир», 2018. - 153 с.
15. Обследование рабочей силы, 2013-2018 // Статистический бюллетень. Росстат. 2018
16. The Future of Jobs Report: Employment, Skills and Workforce Strategy for the Fourth Industrial Revolution.

World Economic Forum. January, 2016

*Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой:*

<https://studservis.ru/gotovye-raboty/referat/88853>