

Социально-психологическая характеристика рынка труда

Н.В. Гаврилова

кандидат биологических наук, доцент кафедры истории и социально-педагогических дисциплин Омского государственного аграрного университета им. П.А. Столыпина nw_gawrilowa@mail.ru

Рассматриваются особенности трудоустройства молодого специалиста, понятия конкурентоспособности, социальной и психологической мобильности в условиях рынка труда. Анализируются социально важные качества для современного рынка труда, влияние гендерных и возрастных особенностей на эффективность трудоустройства. Предполагается, что адаптация на рынке труда напрямую зависит от степени подготовленности и информированности молодых специалистов об особенностях рыночных отношений и требований, предъявляемых работодателями к соискателю вакантной должности. Поскольку сегодня поиск работы больше похож на бизнес-проект, в котором присутствуют планирование, реклама, маркетинг и процесс продаж, постольку нужны и знания конъюнктуры рынка, правил делового этикета, умение демонстрировать свой профессиональный уровень, навыки оформления пакета документов, необходимых при трудоустройстве. В статье описаны способы психологической адаптации студентов к условиям рынка через учебные курсы.

Ключевые слова: рынок труда, психологическая адаптация, конкуренция, конкурентоспособность, самоменеджмент и самомаркетинг.

Приступая к изучению проблем поиска работы и трудоустройства, необходимо рассмотреть особенности современного рынка труда, черты, присущие ему.

Для такого рассмотрения есть ряд причин. Во-первых, изучая изменения в сознании людей, нельзя не учитывать механизмы, существующие на рынке труда, особенности разного уровня рынков, а также государственной политики в отношении рынков труда. Во-вторых, за последние годы ситуация на рынке труда обогатилась новым социально-психологическим содержанием, что определило особые требования к владельцам рабочей силы. В связи с переменами, происходящими на политической и экономической арене, выросла социальная мобильность и активность работоспособного населения, а также потребность общества в овладении психологическими знаниями, приемами самоменеджмента и самопрезентации.

Обобщив описания рынка труда, предложенные в отечественных учебниках по менеджменту, маркетингу, организационному поведению, самомаркетингу менеджера и

бизнесмена, в справочниках карьериста и других источниках, можно дать следующую его характеристику.

Рынок труда – это система психолого-социально-экономических отношений между соискателями и работодателями. Иными словами, это – система связей между спросом и предложением, имеющая свои тенденции развития.

Какое-либо изменение рынка труда влечет за собой изменение его субъектов. Наблюдаемая социальная активность и мобильность молодежи говорит о положительных тенденциях развития. А развитие субъекта труда – это развитие способности самостоятельно осмысливать свою деятельность, искать пути ее совершенствования, т.е. постепенное расширение своих возможностей для самоопределения, поиск личностного смысла в трудовой деятельности [4, с. 154].

Рынок труда – подвижная система, требующая особого подхода и являющаяся индикатором экономической стабильности общества. Такая система чувствительна к политическим, экономическим и социальным изменениям, при этом ее пропускная способность низка. К основным факторам, затрудняющим поиск работы и трудоустройство, можно отнести общую социально-экономическую ситуацию и спад производства, несоответствие содержания и уровня профессионального образования требованиям рынков труда, неправильную оценку реальной ситуации на рынке труда, ошибочный выбор профессии, а также не владение правилами и методами самостоятельного поиска работы, ведения деловых бесед и самопрезентации.

Одной из особенностей рынка труда является конкуренция, одной из возможностей устроиться на искомую позицию – наличие конкурентной способности к ней. На сегодняшний день разнообразие форм, методов и механизмов подбора персонала и поиска работы предопределяет агрессивное поведение соискателя на рынке труда в поиске желаемой позиции.

Если учесть, что **конкуренция** – это одна из основных форм организации межличностного взаимодействия, характеризующаяся достижением индивидуальных или групповых целей в условиях противоборства с добивающимися этих же целей и интересов других индивидов или групп, то *основными признаками конкуренции рабочей силы* можно считать:

- неограниченное число конкурентов, абсолютно свободный доступ на рынок и выход из него;
- полную информированность каждого участника конкуренции о наличии спроса и предложения и присутствии других участников взаимодействия;
- невозможность какого-то одного участника свободной конкуренции оказывать влияние на решения, принимаемые другими участниками.

Конкурентоспособность рабочей силы выступает как абстрактная категория, характеризующая потенциальные способности человека к труду, представляя собой, в первую очередь, два уровня способностей:

- 1) совокупность качеств, характеризующих способности к труду в самом широком аспекте;
- 2) умение человека находить рабочее место, доказать работодателю свои преимущества перед другими кандидатами, т.е. способность превзойти конкурентов в заданных условиях.

Конкуренция – это борьба за выгодные условия, при которой соискатель оставляет за собой право разнообразного конкурентного поведения [1, с. 9].

Конкурентоспособность сегодня – качественная характеристика владельца рабочей силы, и рассматривать ее предлагают на двух уровнях:

- *на макроуровне* – как качество рабочей силы по данному виду деятельности, которое может зависеть от половозрастной динамики, демографии, миграции населения, «моды» на профессии и многих других факторов;
- *на уровне конкретной вакансии* – как качество работника применительно к вакансии рабочего места в определенной профессиональной структуре [5, с. 5].

Хотя конкурентоспособность – это способность определенного объекта превзойти конкурентов в заданных условиях, но по результатам исследования, проведенного И.В. Вириной, лидерские качества молодых специалистов (как с опытом работы, так и без него) интересуют работодателя в последнюю очередь, а приоритет отдается трудолюбию и обязательности [1].

Однако независимо от времени, состояния экономики, условий подбора персонала и особенностей поиска работы вне конкуренции на рынке труда всегда будут оставаться уровень образования, профессиональный опыт, карьерные планы, мотивация, активность, трудолюбие, а также пол, возраст и семейное положение.

Практика показывает, что молодому человеку не только сложнее устроиться на работу, но и легче ее потерять (при сокращении штатов данная штатная единица обладает меньшей ценностью). Тем не менее многие работодатели, разрабатывая планы развития своих предприятий, делают ставку на молодежь, поскольку по их мнению:

- молодежь отличается высокой трудовой мобильностью;
- у молодежи отсутствуют внутренние психологические барьеры, препятствующие смене занятий, что позволяет ей довольно легко откликаться на соответствующие предложения работодателей и профессиональные шаблоны;
- молодежь обладает большим потенциалом для профессионального обучения, переподготовки и повышения квалификации и мобильна;

– современные юноши и девушки отличаются энергией и способностью быстрее приспосабливаться к новым условиям работы.

В то же время к основным препятствиям для успешных действий молодых людей на рынке труда можно отнести:

- низкий уровень личной активности;
- недостаток ответственности и самостоятельности;
- отсутствие необходимых навыков целенаправленного поиска работы.

Начинающий карьеру молодой человек, у которого есть образование и мотивация к труду, но нет соответствующего опыта, часто стоит перед выбором: придерживаться при поиске работы полученного образования или нет?

Большинство людей в процессе поиска работы, ощутив себя «товаром» на рынке труда, теряются, поэтому стремятся «проскочить» этот момент. Подыскивая себе работу, молодой специалист старается, в первую очередь, удовлетворить свои базовые потребности (заработная плата, наличие социального пакета, рабочее место), а затем и более высокие (потребность в самореализации).

Следует отметить, что меняется и половозрастная динамика: на рынке более востребованы специалисты-мужчины. Такая динамика может быть обусловлена как социально-экономическими причинами (нет необходимости оплачивать декретные отпуска, больничные листы по уходу за ребенком, возможность использования ненормированного рабочего дня), так и социально-психологическими причинами (минимальное присутствие интриг в отношениях, большая вовлеченность в интересы дела).

Не секрет, что особую роль в формировании конкурентоспособности молодых специалистов играет система высшего образования, а учитывая особенности рынка труда и потребности студентов, выпускников в систематизации знаний и необходимости приобретения соответствующих умений и навыков в этой сфере, можно усилить роль вуза в психологической адаптации молодежи к условиям рынка.

Так, И.В. Вирина в исследовании «Формирование и развитие конкурентоспособности молодых специалистов на рынке труда» довольно подробно описала основные направления деятельности вузов, по которым целесообразно осуществлять подготовку конкурентоспособных специалистов [1]. Среди указанных направлений работы есть организация и проведение учебных курсов и консультаций для студентов по проблемам трудоустройства и адаптации к рынку труда.

Учитывая особенности молодого специалиста и требования, предъявляемые работодателями, а также условия, диктуемые современным рынком труда, в Омском государственном аграрном университете студентам III–V курсов в целях содействия занятости и информационного обеспечения предлагается учебная дисциплина

«Психологическая адаптация к рынку труда». Цель курса – адаптировать студентов старших курсов к рынку труда.

В рамках курса реализуются следующие задачи:

- проводится инвентаризация сильных сторон и профессиональных навыков студентов;
- укрепляется социальная мобильность на рынке труда;
- отрабатываются навыки самопрезентации на рынке труда;
- планируются профессиональные маршруты.

Курс «Психологическая адаптация к рынку труда» является междисциплинарным и межцикловым и дополняет имеющиеся знания в области психологии, а именно – в сфере человеческих взаимоотношений, предполагает активные формы обучения (деловые игры, дискуссии, тренинги), что способствует осознанию студентами своих профессиональных интересов, потребностей и возможностей. В процессе изучения курса у студентов вырабатываются знания, умения и навыки относительно возможности профессионального самосовершенствования и получения смежных специальностей.

Главным условием успешного преподавания дисциплины является заинтересованность аудитории в получении предлагаемого набора информации и технологий, обеспечивающих разумный и удачный поиск работы. Поэтому курс адресован, в основном, студентам старших курсов, которые наиболее активны и заинтересованы в освоении дисциплины по сравнению со студентами младших курсов. Курс носит практико-ориентированный характер; освещаемые проблемы, способ подачи материала обеспечивают легкость использования полученных сведений на практике. На занятия приглашаются как специалисты внешних служб занятости и отделов трудоустройства, так и сотрудники отдела трудоустройства ОмГАУ, разъясняющие информацию об изменениях рынка труда и его интересах, предлагаются вакансии, специально подобранные в соответствии со спецификой вуза. Итоговым мероприятием курса является проведение мастер-класса «Самопрезентация соискателя глазами менеджера по персоналу».

Конечно же, неопытный молодой студент и известный на своем отраслевом рынке специалист будут по-разному искать работу. Один наибольшие усилия приложит к поиску работодателя, готового взять сотрудника без опыта работы, но с желанием расти, другой будет отбирать вакансии, соответствующие его статусу. Но самым эффективным способом действий и первого, и второго специалиста будет активный поиск, предоставляющий наибольшее количество вариантов и позволяющий выбрать наиболее качественные предложения.

Литература

1. *Вирина И.В.* Формирование и развитие конкурентоспособности молодых специалистов на рынке труда: Автореф. дис. ... канд. эконом. наук. М., 2007.
2. *Гаврилова Н.В.* Курс лекций по психологической адаптации на рынке труда: Учеб. пособие. Омск, 2004.
3. *Гаврилова Н.В.* Психологические особенности поиска работы и трудоустройства: Учеб. пособие. Омск, 2010.
4. *Патласов О.Ю.* Маркетинговое управление рынком труда. Омск, 2003.
5. *Полдолина М.Л.* Как подготовить конкурентоспособного выпускника // Профессиональное образование. 2003. № 2.

Socio-psychological characteristic of labour market

N.V. Gavrilova,

Ph.D in Biology, assistant professor at the History and socio-educational disciplines chair of the Omsk State Agricultural University nw_gawrilowa@mail.ru

The article deals with peculiarities of young specialists' job placement, notions of competitive ability, social and psychological mobility at the labour market. It analyses qualities, socially significant at the contemporary labour market, and influence of age and gender features on the efficiency of job placement. It is supposed that adjustment at the labour market depends directly on the level of young specialists' preparedness and awareness of peculiarities of market relations and requirements to an applicant for a vacancy. Since nowadays job-seeking is similar to a business-project that includes planning, advertising, marketing and sales, insofar the knowledge of market situation and business etiquette, the skills in demonstrating one's professional level and making up the necessary application documents are necessary. The article describes the means of students' adjustment to the market situation through training courses.

Keywords: labour market, psychological adjustment, competition, competitive ability, self-management, self-marketing.

References

1. *Virina I.V.* Formirovanie i razvitie konkurentosposobnosti molodyh specialistov na rynke truda: Avtoref. dis. ☐ kand. ekonom. nauk. M., 2007.
2. *Gavrilova N.V.* Kurs lekcii po psihologicheskoi adaptacii na rynke truda: Ucheb. posobie. Omsk, 2004.
3. *Gavrilova N.V.* Psihologicheskie osobennosti poiska raboty i trudoustroistva: Ucheb. posobie. Omsk, 2010.
4. *Patlasov O.Yu.* Marketingovoe upravlenie rynkom truda. Omsk, 2003.
5. *Poldolina M.L.* Kak podgotovit' konkurentosposobnogo vypusknika // Professional'noe obrazovanie. 2003. № 2.