Кошелев А.А.

Региональный рынок труда: факторы, влияющие на выбор профессии молодыми специалистами

*Саратовский национальный исследовательский государственный университет имени
Н.Г. Чернышевского
(Россия, Саратов)*

doi: 10.18411/lj-04-2021-309

Аннотация

В данной статье актуализируется вопрос регионального рынка труда и факторов, которые влияют на выбор профессии молодыми специалистами. В качестве метода были выбраны два пилотажных прикладных исследования в форме интернет-опроса, где респондентами выступили работодатели и молодые выпускники. Кроме того, для объективности картины нами был проведен сравнительный анализ, позволивший выявить пересечение мнений по обозначенному вопросу. К числу основных выводов исследования можно отнести, что при выборе профессии молодые люди ориентируются больше на интерес, нежели, чем на потребности рынка. Для работодателя важно наличие компетенций и разумных требований по заработной плате, в то время как для кандидатов высокая зарплата – это отражение их потребностей и успешного обучения в образовательной организации. Среди личных качеств мнение целевых аудиторий в целом совпали, хотя молодые специалисты отмечают в качестве конкурентного преимущества креативность, настойчивость, умение принимать решение в нестандартной обстановке. При этом все группы респондентов отмечают необходимость более глубокой профориентационной работы.

Ключевые слова. Рынок труда, молодежь, цифровые компетенции, образование, конкурентоспособность.

Abstract

This article focuses on the issue of the regional labor market and factors that influence the choice of profession by young professionals. As a method, two pilot applied studies were selected in the form of an Internet survey, where the respondents were employers and young graduates. In addition, for the objectivity of the picture, we conducted a comparative analysis, which allowed us to identify the intersection of opinions on this issue. One of the main conclusions of the study is that when choosing a profession, young people are guided more by interest than by the needs of the market. For an employer, it is important to have competencies and reasonable salary requirements, while for candidates, a high salary is a reflection of their needs and successful training in an educational organization. Among personal qualities, the opinions of target audiences generally coincide, although young specialists note creativity, perseverance, and the ability to make decisions in non-standard situations as a competitive advantage. At the same time, all groups of respondents note the need for deeper career guidance.

Keyword. The labour market, young people, digital competencies, education, competitiveness.

Проблематика рынка труда и место в его структуре современного подрастающего поколения всегда остается актуальной темой в исследовании теоретиков и практиков, как прошлого, так и современности. В этой связи, чтобы не повторяться с уже сформулированными выводами, акцентируем внимание на прикладной аспект, с целью выявить специфику объекта и критерии востребованности современных молодых специалистов.

Следовательно, с целью определения факторов, оказывающих влияние на конкурентоспособность молодежи регионального рынка труда Тамбовской области,

было реализовано 2 пилотажных социологических исследования «Конкурентоспособность молодежи на рынке труда» 18.04. 2020 методом интернет-опроса где респондентами выступили молодых специалисты и работодатели соответственно. Общая выборка первого и второго исследования составила по 100 респондентов, из них 39 – мужчин, 61- женщина, в возрасте от 20-35 лет. Общее число опрошенных работодателей – преимущественно представители государственного (34%), и негосударственного (66%) сектора экономики.

Задачи исследования:

- выявить факторы выбора работы молодыми специалистами;
- рассмотреть требования работодателей относительно качеств молодых специалистов;
- определить уровень соответствия ожиданий и реальности при трудоустройстве.

Как показало исследование, более 71,4 % компаний осуществляют рекрутинг ежегодно, а основными проблемами, с которыми сталкиваются в данном процессе видят нехватку опыта (81%), потребность в повышении квалификации (66,7%), чрезмерно завышенные ожидания кандидата (более 50%). При этом более 70% работодателей отмечают низкий уровень потенциальных сотрудников, в то время как большинство молодежи считают, что их уровень достаточно высокий (более 60%).

Такое несоответствие, на наш взгляд, связано с тем, что руководители оценивают молодых специалистов, с точки зрения практики, а самооценка кандидатов до собеседования основана на успеваемости в образовательной организации, которую они закончили.

В качестве главной причины выбора будущей работы, более 50 % из числа опрошенной молодежи отметили интерес и лишь 22% ориентировались на запросы рынка труда. В тоже время, большинство молодых специалистов, кто уже работает, отметили, что в целом довольны сделанным выбором.

Следует отметить, что и специалисты, и работодатели практически одинаково идентифицировали понятие конкурентоспособности, а именно наличие компетенций, умение работать в команде, брать на себя ответственность и быть востребованным на рынке.

Как показали результаты исследования для работодателя в настоящее время очень важна цифровая компетентность, наличие образования по специальности, и наоборот, гораздо ниже ценится красный диплом и престижность образовательной организации. Удивительно, но молодые специалисты больше, чем работодатели, придают значению знанию иностранных языков, так как, по их мнению, это является ключевым преимуществом.

В процессе исследования удалось выявить, что личные качества работника также имеют большое значение при трудоустройстве для работодателя, а именно ценятся трудоспособность, дисциплинированность, ответственность, стрессоустойчивость, способность налаживать коммуникации, самостоятельность и целеустремленность. В целом мнение молодых специалистов совпадает с мнением работодателей, хотя первые большое значение отводят еще и предприимчивости, креативности, уверенности, инициативности и настойчивости. Именно эти качества и составляют основу конкурентного преимущества на рынке труда.

Идеальный молодой специалист для работодателя представляет собой высокообразованную личность с уже сформированными компетенциями (более 70%), который готов работать за невысокую зарплату (66,7%), эмоционально устойчивый и дисциплинированный (67%), обладающий качествами самоорганизации и готовый повышать свою квалификацию (более 50% респондентов). Рейтинг привлекательности личных качеств по мнению молодых специалистов, в целом совпадает с мнением работодателей, с небольшим отличием, а именно выделяются такие качества как

способность принимать нестандартные решения, дружелюбие и предприимчивость.

Вполне очевидно расхождение мнений респондентов по размеру заработной платы: работодатели объясняют низкий начальный уровень слабыми профессиональными навыками и затратами на обучения, в то время как молодые специалисты в качестве оценки на первое место ставят наличие собственных потребностей.

Среди каналов, которые используются для привлечения молодых специалистов работодатели наиболее эффективными отмечают рекомендации и объявления в СМИ и социальных медиа (около 60%), направление службой занятости (52%), ярмарки вакансий (около 30%). Но более 80 %, по мнению работодателей обращаются в компанию сами, ориентируясь на репутацию и престиж. Большинство молодых специалистов отметили, что личное общение с будущим боссом наиболее эффективный метод, в то время как остальные каналы имеют меньшее влияние.

Среди основных проблем работодатели отметили несоответствие спроса и предложений на рынке труда (более 70%), что подтвердили 42% молодых специалистов, которые главным негативным фактором видят желание компании быстро получить результат при низких затратах на зарплату, обучение и адаптацию (более 57%).

Таким образом можно сделать вывод, что при выборе специальности молодые люди чаще ориентируются на интерес, отчасти учитывают фактор спроса и предложения, что подчёркивает необходимость усиления профориентационной работы с потенциальными кандидатами. В процессе исследования удалось выявить, разные взгляды, на первоначальную заработную плату со стороны работодателя и молодого специалиста, что зачастую связано с желанием первого получить быстрый результат и при этом не нести затрат на обучение. Что касается молодого специалиста, то вопрос заработной платы для него измеряется потребностями, а не компетенциями, из чего следует вывод, что нужно постоянно повышать уровень своих профессиональных знаний.

Умархаджиева С.Р.

Проблемы обязательного медицинского страхования в России и пути их решения

*ФГБОУ ВО Чеченский государственный университет
(Россия, Грозный)*

doi: 10.18411/lj-04-2021-310

Аннотация

В представленной статье рассматриваются ключевые вопросы реализации системы обязательного медицинского страхования в России. В конце приводятся основные мероприятия необходимые для совершенствования системы ОМС России.

Ключевые слова: обязательное медицинское страхование, страховые взносы, социальная гарантия, страховая система.

Abstract

The presented article examines the key issues of the implementation of the compulsory health insurance system in Russia. At the end, the main measures necessary to improve the compulsory health insurance system in Russia are given.

Key words: compulsory medical insurance, insurance premiums, social guarantee, insurance system.

В настоящее время Россия обеспечивает обязательное медицинское страхование всего населения, которое покрывает часть расхода людей на медицинское обслуживание. Медицинское страхование определяется как «покрытие, которое