

**Оценка качества рынка труда молодых специалистов: компетентностный  
подход**

**Надежда Москвина Сергеевна**

*Студент (бакалавр)*

Бийский технологический институт (филиал) Алтайского государственного технического  
университета имени И.И. Ползунова, Бийск, Россия

*E-mail: nadiezhda-moskvina2013@ya.ru*

За последние годы ситуация на рынке труда Алтайского края улучшилась и характеризуется как стабильная с тенденцией к улучшению. Снижился уровень регистрируемой безработицы, увеличился рост потребности работодателей в работниках, существенно снижен коэффициент напряженности на рынке труда. Немаловажную роль в этом сыграли стабилизация и рост экономики края.

Основная доля заявленных вакансий в 2015 году приходится на образование - 16%, обрабатывающие производства - 15%, оптовую и розничную торговлю - 12%, на долю сельского хозяйства и здравоохранения приходится по 11%, государственное управление и операции с недвижимым имуществом - по 8%, строительство - 5%, транспорт и связь и производство и распределение электроэнергии, газа и воды - по 4%, гостиницы и рестораны - 3%. Организационными прочими видами экономической деятельности было заявлено около 3% вакансий.

Среди работодателей растет спрос на молодых специалистов. Рассмотрим результаты опроса работодателей Алтайского края.

По результатам опроса, проведенного в мае 2015 года, более 60% работодателей готовы принять на работу молодых специалистов, не имеющих за плечами опыта работы.

Доля молодых специалистов на рынке труда составляет порядка 30 %. Доля молодых специалистов среди безработных на рынке труда составляет 20 %. Для выявления причин безработицы была разработана анкета, содержащая ряд вопросов, адресованных работодателям. В результате анкетного опроса было выявлено, что на сегодняшний день существует ряд причин, по которым молодые специалисты не востребованы работодателями на рынке труда.

Основными причинами невостребованности молодых специалистов является несоответствие профессиональной подготовки и как следствие требованиям работодателей.

Работодателям, как экспертам, было предложено выбрать ряд компетенции наиболее востребованных и необходимых молодым специалистам при трудоустройстве на работу (Таблица 1).

Таблица 1 [U+2012] Требования работодателей к компетенциям молодых специалистов при трудоустройстве

Компетенция

Обязательное требование, %

Желательное требование, %

Нет требования, %

Всего, %

Личностные компетенции

Исполнительность, дисциплинированность

90

10

-

100

Инициатива в работе

45

45

10

100

Самостоятельность

20

60

20

100

Организаторские способности

11

71

18

100

Способность планировать

30

50

20

100

Коммуникабельность

60

30

10

100

Способность к самосовершенствованию

50

40

10

100

Гибкость

30

40

30

100

Базовые профессиональные компетенции

Базовые теоретические знания

90

10

-

100

Умения применять знания на практике

80

20

-

100

Навыки поиска информации

60

30

10

100

Владение методами познания

70

25

5

100

Умение строить прогнозы

50

30

20

100

Умение работать на компьютере (знание базовых программ)

70

30

-

100

Весь перечень компетенций условно можно разделить на две группы: личностные и базовые профессиональные.

Респондентами выступили молодые специалисты. Результат анкетирования представлен в таблице 3.

Таблица 3 [U+2012] Распределение респондентов по выраженности компетенций

Компетенция

Низкий, %

Слабый, %

Средний, %

Высокий, %

Работоспособность

10

30

40

20

Ответственность

15

45

20

20

Исполнительность, дисциплинированность

20

10

35

35

Самостоятельность

10

30

20

40

Организаторские способности

20

10

30

20

Коммуникабельность

40

25

15

20

Гибкость

35

35

20

10

Базовые профессиональные знания

25

30

35

10

Умение применять знания на практике

10

25

15

50

Владение методами познания

30

20

40

10

В результате проведённого исследования следует сделать вывод о том, что следует отметить несовпадение по многим параметрам. Безусловно, молодым специалистам чаще всего не хватает практической подготовки - так считает почти половина работодателей. А среди личных качеств, которыми, зачастую, они не обладают, были названы ответственность, работоспособность и инициативность. Результаты опроса помогут молодым людям взглянуть на себя глазами работодателей и лучше соответствовать их запросам.

#### Источники и литература

- 1) Бавыкина Е.Н. Взаимодействие рынка труда и рынка образовательных услуг в Алтайском крае [Текст] / Е.Н. Бавыкина, С.С. Гуцина, Г.М. Дзюина, О.В. Мельникова, Т.В. Позднякова // Мир науки, культуры образования. - 2015. - №1 [50] - С. 217-220.
- 2) Беглова Е.И. Безработица молодёжи: первоочередная проблема современного рынка

труда // Экономические науки. - 2010. - №11. - С. 172.