

К вопросу об изучении трудовой мобильности молодых специалистов с высшим образованием

Субхангулов Рустям Эрвинович

Аспирант

Башкирский государственный аграрный университет, факультет информационных технологий и управления, Уфа, Россия

E-mail: rustyam_s@mail.ru

В последние несколько лет, в литературе посвященной проблемам труда молодежи, вполне отчетливо прослеживается тема несоответствий рынка труда и системы подготовки специалистов с высшим образованием. Речь идет о таких проблемах как несовершенство системы профессиональной ориентации, недостатки в работе государственных служб занятости по организации трудоустройства молодежи; несоответствие полученного образования потребностям рынка труда региона и т.д. На решение этих проблем направлены специально-разработанные программы поддержки молодых специалистов. Также на исправление существующей ситуации ориентирован Государственный стандарт высшего образования нового поколения. В данной статье автор хотел бы дополнить заданную проблематику и сказать несколько слов о проблеме изучения трудовой мобильности молодых специалистов с высшим образованием.

Наша точка зрения согласуется с мнением ряда исследователей [1] о том, что в основе трудовой мобильности лежит процесс общественного разделения труда, принцип перемены труда, законы воспроизводства рабочей силы, возвышения потребностей, через восприятия и трансформацию индивидом норм, ценностей и мотивов. основополагающее влияние на формирование процессов трудовой мобильности оказывает процесс общественного разделения труда, который порождает многообразие трудовых отношений и перемещение индивидуумов от одного места к другому.

По нашему субъективному мнению, которое сложилось в результате магистерского диссертационного исследования, а также подкрепленное аналитическим обзором статей по заданной тематике в сети Интернет, молодые специалисты в своем большинстве, не имеют четких представлений о том, где они хотят работать. Это можно проинтерпретировать как отсутствие планов построения карьеры. Что в свою очередь может говорить: о недостаточной осведомленности о состоянии рынка труда; о доле лиц, которые поступили в вуз «ради корочки», об общей неопределенности молодых специалистов и т.д. Деятельность молодых людей направлена в первую очередь на получение сиюминутного заработка. Как следствие, мобильность опирается в первую очередь на финансовую составляющую труда, «туда, где больше платят». Как результат – существующие проблемы на рынке труда.

Мы согласны с мнением тех исследователей, согласно которому период начала трудовой деятельности можно рассматривать как столкновение двух реальностей: психической реальности человека с его системой мировоззрения, паттернами поведения, мотивацией, карьерными амбициями и т. д. и той частью объективной действительности (например, реальные карьерные возможности организации, собственные карьерные ресурсы), которая вступает в противоречие с его предыдущим профессиональным и

жизненным опытом. Исходя из этого, основой управления движением персонала является установление закономерностей процесса мобильности персонала и ее зависимости от социально-демографических характеристик работников. Знание и исследование этих закономерностей позволяет прогнозировать количество увольнений и перемещений, тем самым через выявление отрицательно воздействующих факторов, регулировать уровень движения персонала в рамках рентабельного функционирования предприятия.

Насколько нам известно, на данный момент, учета трудовых перемещений молодых специалистов не ведется. Существуют разрозненные данные о том, где и в каких сферах заняты выпускники вузов, однако эта информация недостаточно доступна и недостаточно полна. Возможно, действенной мерой было бы сохранение контактов между вузом и выпускниками. Не контроль, но отслеживание трудовых перемещений молодых специалистов, некоторый минимальный период. Современное развитие мобильных технологий, средств связи, социальных сетей этому благоволят. Кроме того, существующие методики измерения трудовой мобильности описывают достаточно ограниченную группу количественных признаков, которые в известной степени не способны раскрыть всю полноту картины. На наш взгляд необходимо дополнить количественные методы измерения качественными. Также мы отстаиваем необходимость использования лонгитюдных (панельных) исследований трудовой мобильности.

Мы верим, что предложенные идеи могут оказаться полезными в гармонизации ситуации на рынке труда.

Литература

1. Управление персоналом организации: Учебник / Под ред. А.Я. Кибанова. – 3-е изд., доп. и перераб. – М.: ИНФРА-М, 2006. – С. 437.
2. Теории информационного общества / Френк Уэбстер; Пер. с англ. М.В. Арапова, Н.В. Малыхиной; Под ред. Е.Л. Вартаковой. – М.: Аспект Пресс, 2004. – 400 с.

Слова благодарности

Благодарю за уделенное мне внимание.