

УДК 331.5

DOI: 10.26140/anie-2021-1002-0012



©2021 Контент доступен по лицензии CC BY-NC 4.0
This is an open access article under the CC BY-NC 4.0 license
(https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

ВЗАИМОСВЯЗЬ КОМПЕТЕНЦИЙ, САМОРАЗВИТИЯ И САМОЗАНЯТОСТИ НА СОВРЕМЕННОМ РЫНКЕ ТРУДА МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ

© Автор(ы) 2021

SPIN: 5924-0409

© The Author(s) 2021: 702416

ORCID: 0000-0001-9201-5557

ВИЛЬЧИНСКАЯ Марина Александровна, кандидат экономических наук, доцент,
доцент кафедры предпринимательства и управления в сфере услуг и рекламы

SPIN: 6105-2559

ORCID: 0000-0002-2941-5432

ВОЛОХОВА Светлана Геннадьевна, кандидат экономических наук, доцент, доцент кафедры
предпринимательства и управления в сфере услуг и рекламы

Иркутский государственный университет

(664033, Россия, Иркутск, ул. Лермонтова, 126, e-mail: sve-volokhova@ya.ru)

Аннотация. В данной статье проанализированы тенденции развития Российского и регионального рынков труда в определенные периоды с 2017 по 2020 г.г. В результате анализа и на том и на другом рынке выявлены общие тенденции, проявляющиеся в резком повышении безработицы в период пандемии, то есть в августе-октябре 2020 г.г., до этого наблюдалось ее стабильное снижение. Особый интерес у авторов статьи вызывает рынок молодых специалистов в возрасте от 20 до 24 лет, которые представляют значительную группу игроков на рынке труда. Происходящие изменения в экономике привели к нарушению равновесия спроса и предложения на трудовые услуги в рассматриваемом периоде на рынке молодых специалистов, спрос резко уменьшился (-34%), а предложение рабочей силы увеличилось очень незначительно (+2%), выросла конкуренция в расчете на одно рабочее место. Незначительное увеличение предложения рабочей силы, дает возможность авторам предположить о поиске соискателями новых форм занятости, в том числе самозанятости. На основе данного предположения усовершенствована разработанная ранее схема формирования конкурентоспособности молодого специалиста, показана взаимосвязь профессиональных, деловых, личностных компетенций с саморазвитием и их влияние на эффективность самозанятости.

Ключевые слова. Рынок труда, молодой специалист, конкурентоспособность, спрос, предложение, компетенции, саморазвитие, самозанятость, эффективность.

INTERRELATION OF COMPETENCES, SELF-DEVELOPMENT AND SELF-EMPLOYMENT IN THE MODERN LABOR MARKET OF YOUNG SPECIALISTS

© Автор(ы) 2021

WILCZYNSKA Marina Alexandrovna, candidate of Economics, associated Professor,
associate Professor of the Department of of Entrepreneurship and Management
in the field of services and advertising

VOLOKHOVA Svetlana Gennadievna, candidate of Economics, associated Professor,
associate Professor of the Department of Entrepreneurship and Management
in the field of services and advertising

Irkutsk State University

(664033, Irkutsk, Lermontov Str., 126, e-mail: sve-volokhova@ya.ru)

Abstract. This article analyzes the development trends of the Russian and regional labor markets in certain periods from 2017 to 2020. As a result, general trends were revealed, manifested in an increase in unemployment during the pandemic in August-October 2020, before that there was a stable decrease. The particular interest of the authors of the article is the market of young specialists aged 20 to 24, who represent a significant group in labor market. The economic changes led to an imbalance in the supply and demand for labor services in the market of young specialists, the demand decreased (-34%), and the labor supply increased slightly (+ 2%), competition increased per one workplace. A slight increase in the supply of labor allows the authors to suggest that job seekers are looking for new forms of employment, including self-employment. On the basis of this assumption, the previously developed scheme of forming the competitiveness of a young specialist has been improved; the relationship between professional, business, and personal competencies with self-development and their influence on the effectiveness of self-employment has been shown.

Keywords: Labor market, young specialist, competitiveness, demand, supply, competencies, self-development, self-employment, efficiency.

ВВЕДЕНИЕ

Рынку труда как любой другой экономической единице свойственен такой процесс как конкуренция. Конкуренцию на рынке труда можно интерпретировать по-разному. Это может быть конкуренция между работодателями за человеческие ресурсы, или, наоборот, конкуренция соискателей за вакантное место. В любом случае это явление представляет собой обязательную составляющую развития рынка труда. На уровень конкурентной борьбы могут оказывать влияние различные социально – экономические факторы – это трудовое законодательство, разнообразие форм занятости, циклическое развитие экономики и другие, но ни один из них не исключает это явление. Конкуренция на рынке труда – это его механизм, позволяющий существовать и функционировать. Поэтому ученые всего мира уделяют пристальное внимание исследованию проблем конкуренции на рынке труда.

Вопросами изучения конкуренции на рынке труда занимаются профессионалы разных областей: философы, психологи, экономисты, педагоги и другие - Н.В. Борисова, Е.В. Евплова, В.И. Андреев, Н. В. Юрова, Н. В. Корнейченко, Ю. Д. Воробьева и др. [1-15]. Значительное место в научных трудах занимает проблема трудоустройства молодых специалистов и, соответственно, их участие в конкуренции.

Зависимость рыночной экономики от огромного числа внутренних и внешних факторов провоцирует ее нестабильность и неустойчивость, что соответственно приводит к изменениям на рынке труда. Меняется его состав по гендерным признакам и возрастным характеристикам, а также по структуре спроса и предложения трудовых услуг. Развивающееся общество постоянно меняет требования к профессиональному и квалификационному составу трудовых ресурсов, в свою очередь, последние меняют требования к рабочим местам. Все

это вызывает необходимость непрерывного мониторинга таких конъюнктурных показателей рынка труда как спрос и предложение.

Одну из особых категорий трудовых ресурсов представляют выпускники вузов и молодые специалисты, люди не достигшие 35 лет. По распоряжению Правительства «Об утверждении Основ государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года», молодой специалист — это «гражданин Российской Федерации в возрасте до 35 лет, имеющий среднее профессиональное или высшее образование, принятый на работу по трудовому договору в соответствии с уровнем профессионального образования и квалификацией» [16]. Данная категория трудовых ресурсов представляет собой самую многочисленную группу игроков на рынке труда. В связи с этим актуальность исследования структуры рынка труда, спроса и предложения трудовых услуг, их соответствия требованиям и ожиданиям, как работодателей, так и молодых специалистов, конкуренции на этом рынке остается достаточно высокой. Повышение возрастных границ в понятии молодой специалист привело к увеличению числа молодых специалистов в общей численности участников рынка труда желающих трудоустроиться.

МЕТОДОЛОГИЯ

В данной статье уделяется особое внимание отношению работодателей к молодым специалистам в возрасте от 20 до 24 лет, так как в нее входят люди с наименьшим опытом работы, а, следовательно, и проблем трудоустройства возникает намного больше. В период с 2018 по 2020 г.г. нами проводилось исследование регионального рынка труда (Иркутская область) по проблеме конкурентоспособности молодых специалистов и их востребованности. В процессе работы использовались такие методы научного познания как анализ, синтез, обобщение, социологический опрос и моделирование. Исследование проводилось в три этапа, по результатам каждого этапа были опубликованы отчетные статьи в научных изданиях [17-18]. Предлагаемая статья является обобщающей и завершающей данное исследование.

РЕЗУЛЬТАТЫ

Прежде чем перейти непосредственно к результатам, полученным в процессе работы по заявленной теме, мы сочли необходимым проанализировать изменения, произошедшие на рынке труда за последние четыре года как в целом по России, так и на рынке труда Иркутской области.

Согласно итогам выборочного исследования данных рынка труда РФ, уровень безработицы в октябре 2020 г. составил 6,3% [19]. За тот же период 2019 г. уровень безработицы - 4,5%. Рост данного показателя связан с таким внешним фактором как пандемия и не является типичным. Подтверждением тому могут служить показатели, представленные на рис.1. В период август-октябрь 2017 г. и по февраль 2020 г. видна явная тенденция к снижению уровня безработицы, что характеризует положительную динамику развития экономики. Однако, с августа по октябрь 2020 г. значение этого показателя резко увеличилось, что как раз свидетельствует о воздействии внешнего фактора, не поддающегося прогнозированию и регулированию.

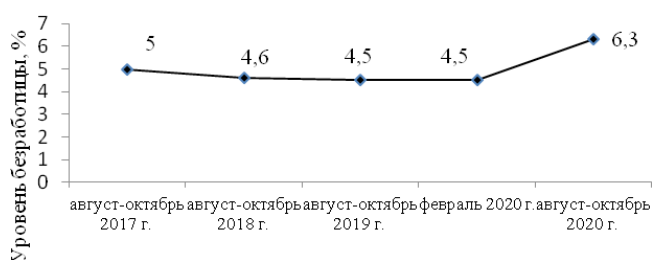


Рисунок 1 – Динамика уровня безработицы Российской Федерации за 2017–2020 гг.

В Иркутской области уровень безработицы в августе-октябре 2020 году составил 7,7%, в соответствующем периоде 2019 г. он был равен 6,3% (рис. 2). Анализируя динамику данного показателя за период август-октябрь 2017 г. по февраль 2020 г. наблюдаем резкое снижение уровня безработицы в 2019 г. и его сохранение до февраля 2020 г. Повышение уровня безработицы в периоде август - октябрь также объясняется форс-мажорными обстоятельствами. То есть можно сделать вывод о сохранении тех же тенденций, что и по России в целом.

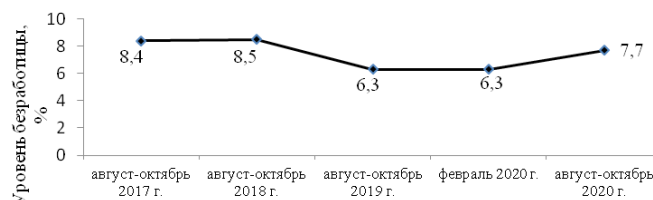


Рисунок 2 – Динамика уровня безработицы Иркутской области за 2017–2020 г.г.

Молодые специалисты составляют значительную часть участников рынка труда и это позволяет высказать гипотезу, что на рынке труда молодых специалистов проявляются те же тенденции. Для подтверждения гипотезы был проведен анализ, в основе которого лежат результаты исследований спроса и предложения на рынке труда России, представленные на сайте HeadHunter (см. табл. 1).

Таблица 1 – Спрос и предложение на рынке труда молодых специалистов России в 1 полугодии 2019 г.

Вакансии в 1 полугодии 2019 г.	49712
Резюме в 1 полугодии 2019 г.	451803
Доля вакансий для молодежи от общего количества в 1 полугодии 2019 г.	8,2%
Уровень безработицы в марте 2019 г. среди молодежи 20-24 лет	13%
Прирост вакансий в 1 полугодии 2019 г. по сравнению с 1 полугодием 2018 г.	+19%
Прирост резюме в 1 полугодии 2019 г. по сравнению с 1 полугодием 2018 г.	+16%
Молодых специалистов на одно место – конкурс при трудоустройстве в 1 полугодии 2019 г.	9

Если обратиться к анализу спроса и предложения на услуги труда молодых специалистов в первом полугодии 2018/2019 г.г. [20], можно увидеть явный прирост спроса на трудовые ресурсы на 19% и предложения – на 16%, что совпадает с общей тенденцией уменьшения безработицы в этот период. Доля вакансий для молодежи от общего их количества составила всего 8,2%, что свидетельствует об отсутствии достаточного интереса работодателей к молодым специалистам. Данное обстоятельство обусловлено как объективными, так и субъективными причинами. И как результат, достаточно высокая конкуренция - 9 человек на одно рабочее место.

Обратившись к результатам исследования рынка труда молодых специалистов России, в первом квартале 2020 г. и первом квартале 2019 г. [21], авторы выделили следующие тенденции (см. табл. 2).

Спрос на молодых специалистов снизился на 34%. Резкое уменьшение спроса на трудовые услуги объясняется, как было указано выше – пандемией, так как в этот период многие предприятия начали сокращение сотрудников и переход на дистанционные формы работы. Сложившаяся ситуация затронула разные категории работников, в том числе и молодых специалистов - доля вакансий для молодежи составила всего лишь 7%.

Резко снизился и прирост предложения труда со стороны молодых специалистов, он составил всего 2%. Такое незначительное увеличение предложения услуг труда в 2020 г. можно объяснить сложившейся ситуаци-

ей (пандемия), когда снижение спроса со стороны работодателей стимулирует молодых специалистов искать альтернативные формы занятости, в первую очередь – самозанятость. Тем более, что современные цифровые технологии предоставляют такую возможность: они помогают найти работу, привлечь новых клиентов и оптимизировать бизнес-процессы.

Снижение спроса на трудовые услуги молодых специалистов, привело к росту конкуренция в первом квартале 2020 г., которая составила 13 человек на место, в то время как в целом по России конкуренция на рынке труда в этом же периоде - 7,5 человек на место.

Таблица 2 – Спрос и предложение на рынке труда молодых специалистов России в 1 квартале 2020 г.

Вакансии в 1 квартале 2020 г.	37153
Резюме в 1 квартале 2020 г.	468666
Доля вакансий для молодежи от общего количества в 1 квартале 2020 г.	7%
Уровень безработицы в декабре 2019 г. среди молодежи 20-24 лет	15,1%
Прирост вакансий в 1 квартале 2020 г. по сравнению с 1 кварталом 2019 г.	-34%
Прирост резюме в 1 квартале 2020 г. по сравнению с 1 кварталом 2019 г.	+2%
Молодых специалистов на одно место – конкурс при трудоустройстве в 1 квартале 2020 г.	13

Все это свидетельствует о росте напряженности на рынке труда молодых специалистов и необходимости повышения их конкурентоспособности не зависимо от форм занятости.

В процессе исследования авторами были проанализированы группы ключевых компетенций, которыми должен обладать молодой специалист с точки зрения работодателя или заказчика (в случае самозанятости). На основе полученных результатов была разработана схема формирования конкурентоспособности молодого специалиста [22].

ВЫВОДЫ

Сегодняшняя ситуация показала, что в условиях снижающегося спроса на рынке труда важное значение предается умению владеть современными технологиями, в том числе цифровыми. В связи с этим, способность к самосовершенствованию является необходимым качеством, которым должен обладать конкурентоспособный молодой специалист, что позволяет реализоваться в профессиональной деятельности, в том числе и при самозанятости. В связи с этим в ранее разработанную схему были внесены некоторые изменения, добавлены блок саморазвития и блок – эффективность самозанятости (рис.3).

Высшие учебные заведения способствуют формированию конкурентоспособности молодого специалиста, но изменения, прежде всего во внешней среде – технологическое, технологическое развитие общества, формирующие обстоятельства требуют от них самосовершенствования и саморазвития. Проблемы самосовершенствования и саморазвития изучались и изучаются многими зарубежными и отечественными исследователями (А. Маслоу, В.И. Слободчиков и Е.И. Исаев, Р. Бернсом и др.).

Самосовершенствование является центральной формой саморазвития и означает, что человек сам стремится быть лучше, стремится к некоторому идеалу, приобретает те черты и личностные качества, которых у него пока нет или совершенствует уже имеющиеся [23].

Под саморазвитием мы понимаем процесс осознанного, управляемого личностью развития, в котором в субъективных интересах личности целенаправленно формируются и развиваются ее качества и способности, повышается эффективность деятельности вне зависимости от сферы приложения, включая самозанятость. Как измерить «эффективность самозанятости при саморазвитии»? На наш взгляд, эффективность самозанятости

это соотношение полученного от нее дохода к затратам на саморазвитие, что основывается на общепринятой методике расчета эффективности. Затраты на реализацию самозанятости можно рассматривать в стоимостном и временном эквиваленте. Если самозанятый повышал свою квалификацию на платных курсах, тренингах и т.п., то все затраты на эти мероприятия учитываются при расчете эффективности его деятельности, (все другие затраты, в том числе и на обучение будут рассматриваться при расчете общей экономической эффективности). Если данный процесс не связан с денежными издержками (самообучение), то учитываются только временные затраты. Повышение дохода на единицу времени свидетельствует о повышении эффективности самозанятости в результате саморазвития.

Таким образом, возникла необходимость актуализировать ранее разработанную схему, то есть показать взаимосвязь сформированных компетенций и саморазвития, и их влияния на эффективность самозанятости. Учет этих факторов позволяет молодым людям расти профессионально и укреплять свои позиции на рынке труда.

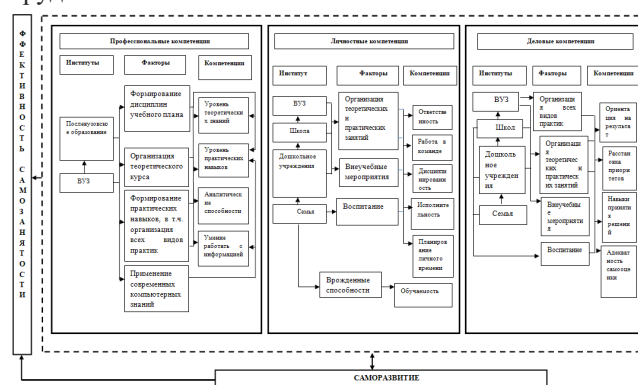


Рисунок 3 – Схема формирования конкурентоспособности молодого специалиста

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

1. Азоев Г.А. Конкурентные преимущества фирмы: учебное пособие / Г.А. Азоев, А.П. Челенков. – М.: Типография «Новости», 2013. – 255 с.
2. Андреев В.И. Конкурентология. Учебный курс для творческого саморазвития конкурентоспособности: монография / В.И. Андреев. – Казань: Центр инновационных технологий, 2012. – 32 с.
3. Борисова Н. В. Конкурентоспособность будущего специалиста как показатель качества и гуманистической направленности ВУЗовской подготовки: учебное пособие / Н.В. Борисова. – Набережные Челны, 2014. – 432 с.
4. Евлова Е.В. Конкурентология [Текст]: учебно-методическое пособие / Е.В. Евлова. – Челябинск: Изд-во ЮУрГПУ, 2016. – 97 с.
5. Еремеева, Н. В. Конкурентоспособность товаров и услуг : учебник и практикум для академического бакалавриата / Н. В. Еремеева. – 2-е изд., испр. и доп. – М. : Издательство Юрайт, 2019. – 242 с. – (Серия : Бакалавр. Академический курс).
6. Кибанов А.Я. Управление персоналом: конкурентоспособность выпускников ВУЗов на рынке труда: монография / А.Я. Кибанов, Ю.А. Дмитриева. – М. : ИНФРА-М, 2013. – 229 с.
7. Научная статья по народному образованию и педагогике, автор научной работы — Корнейченко Н. В. Конкурентоспособность будущего специалиста как показатель качества его подготовки. ББК 74.5:65.42 Н, 2014 г.
8. Ожегов С.И. Толковый словарь русского языка / С.И. Ожегов, Н.Ю. Шведова. – М. : Азбуковник, 2012. – 940 с.
9. Портер М. Международная конкуренция: конкурентные преимущества стран. М.: Междунар. отношения, 1993, 896 с.
10. Фатхутдинов Р.А. Управление конкурентоспособностью организации: Учебник / Р.А. Фатхутдинов. – М.: Эксмо, 2005 – 544 с.
11. Селиверстова И.В. Трудоустройство выпускников СПО: в чем специфика? // Научный вектор Балкан. 2020. Т. 4. № 4 (10). С. 24-30.
12. Лехтянская Л.В., Ходякова А.К. Вопросы трудоустройства выпускников вузов Приморского края // Карельский научный журнал. 2020. Т. 9. № 4 (33). С. 89-91
13. Иванова Т.Н., Петров Д.С., Левина А.П., Горбачева Н.Б. Теоретические подходы к формированию профессиональной социализации выпускников вузов: ситуационный и культурологический типы // Балтийский гуманитарный журнал. 2018. Т. 7. № 2 (23). С. 277-280.
14. Панченко Л.Л., Богатырь У.А. Психологическая зрелость выпускников вузов: гендерный аспект // Азимут научных исследований:

педагогика и психология. 2017. Т. 6. № 4 (21). С. 353-357.

15. Курилова О.Л., Смагин А.А., Липатова С.В., Курилов Ф.М. Мониторинг компетентности выпускников вуза // Вестник НГИЭИ. 2016. № 6 (61). С. 66-79.

16. Об утверждении Основ государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года [Электронный ресурс] Распоряжение Правительства РФ от 29.11.2014 N 2403-р // СПС «КонсультантПлюс».

17. Вильчинская М. А., Волохова С. Г. Конкурентоспособность выпускников вузов глазами работодателя // Вестник Бурятского Государственного Университета. Экономика и Менеджмент. - 2019. № 3. – С.19-26.

18. Вильчинская М. А., Волохова С. Г. Использование компетентностного подхода при формировании конкурентоспособности выпускника вуза // Известия Байкальского государственного университета. - 2019. № 4. – С.605-616.

19. Федеральная служба государственной статистики [Электронный ресурс]: сайт. – URL: <https://gks.ru/> (дата обращения 10.01.2021).

20. Рынок труда молодых специалистов: тренды, вызовы, возможности. <https://irkutsk.hh.ru/article/25434>.

21. Рынок труда молодых специалистов накануне кризиса. https://usolje-sibirskoe.hh.ru/article/26787?from=article_26792.

22. Вильчинская М. А., Волохова С. Г. Проблемы формирования конкурентоспособности выпускников ВУЗов на рынке труда // European Social Science Journal (Европейский журнал социальных наук). 2017. № 4. С. 176-187.

23. Кириллова Я.В. Самосовершенствование как основа конкурентоспособности будущих выпускников современного ВУЗа // Вестник Челябинской государственной академии культуры и искусства. 2015 № 3 (43) с. 149-154.

Статья поступила в редакцию 25.01.2021

Статья принята к публикации 27.05.2021