

АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ТРУДОУСТРОЙСТВА СТУДЕНТОВ И ВЫПУСКНИКОВ ВУЗОВ

Мазманов Карим Абдуллаевич

karimmazmanov@gmail.com

Студент 3 курса ЕНУ им. Л.Н.Гумилева, Нур-Султан, Казахстан

Научный руководитель - А.С.Айтхожина

Актуальной проблемой в трудоустройстве выпускников высших учебных заведений является устройство на работу по специальности, полученной в вузе. Многие выпускники образовательных учреждений вынуждены после окончания обучения проходить соответствующую переподготовку. По данным Бюро национальной статистики, лишь 40 % казахстанцев работают по специальности, полученной за время учебы. Ежегодно из числа выпускников каждый четвертый становится потенциальным кандидатом на переобучение, получение второй профессии.

Трудности с устройством на работу после окончания вуза по специальности связаны и с тем, что на рынке труда на некоторые специальности существует незначительный спрос (экономисты, юристы, социологи, психологи и т. п.), а на другие, напротив, спрос повышен (технические специальности). Данная проблема носит общегосударственный характер: сначала государство, население вкладывают существенные средства на подготовку соответствующих специалистов, а затем вынуждены тратить немалые деньги еще и на их переобучение.

Решение проблемы трудоустройства выпускников вузов, по мнению экспертов, требует не только совершенствования учебного процесса, усиления практической направленности в подготовке кадров, но и развития систематического взаимодействия вузов, работодателей и органов власти. Они должны сотрудничать в решении многих вопросов подготовки и трудоустройства молодых специалистов.

Задачами политики предприятия в области занятости является повышение качества трудовой жизни и повышение конкурентоспособности предприятия на рынке труда. Реализация этой политики осуществляется на путях повышения уровня удовлетворенности трудом работников, уровня укомплектованности кадрами, средней зарплаты, качества трудовых ресурсов, степени социальной защиты, активной рекламой и т. п. Гарантии занятости персонала обеспечиваются в рамках коллективного договора. Само наличие коллективного договора и раздела о гарантиях занятости в нем является элементом реализации прогрессивной политики предприятия в области занятости. Отсутствие же такого документа говорит о социальной незрелости предприятия и его руководителей. На то же указывает наличие или отсутствие программ развития и социальной защиты персонала: наличие программ — показатель нацеленности предприятия на долгосрочный найм работников. Отсутствие же программ или их формальный характер указывает на непонимание руководством ведущей роли персонала, на пренебрежение преимуществами полного использования потенциала работников.

Спрос на рабочую силу является производным от спроса на товары и услуги, при производстве которых он требуется и определяется рабочими и должностными вакансиями, каждая из которых имеет перечень определенных характеристик, предъявляемых к кандидату на ее замещение: квалификация, образование, стаж работы, возраст и др.

В зависимости от вида работы, ее сложности и общественной значимости перечень этих характеристик может смягчаться или ужесточаться. Высокие требования предъявляются к

работникам сложного труда: инженерам, врачам, учителям и т.д., в то время как к работникам простого труда: дворникам, пастухам, посудомойкам и др., эти требования намного ниже.

Покупатель рабочей силы, как и любой покупатель вообще, желает купить товар - рабочую силу по максимально низкой цене, которая представлена в форме заработной платы. Чем ниже эта цена, тем большее количество рабочей силы он приобретает.

Главную роль в определении заработной платы отдельных категорий работников играет соотношение между спросом и предложением конкретного труда. При понижении предложения или росте спроса на тот или иной конкретный труд зарплата соответствующих работников повышается, и наоборот.

Спрос и предложение на рынке труда находятся в зависимости от многих факторов. Отметим наиболее важные из них. Начнем с совокупного спроса и совокупного предложения труда. Совокупный спрос на труд в первую очередь зависит от экономической конъюнктуры, характеризующей состояние экономики. Если экономика находится на подъеме, то спрос на труд растет, достигая высокого уровня. Если экономика в кризисном состоянии, то спрос на труд низкий.

Подобная зависимость спроса во многом обусловлена спросом на товары, производимые с помощью труда. Благоприятная экономическая конъюнктура характеризуется ростом доходов субъектов экономики и соответствующим ростом спроса на разные товары, требуя увеличения их производства. При неблагоприятной экономической конъюнктуре картина совершенно противоположная, доходы падают, спрос на товары сокращается, соответственно, сокращается спрос на труд, растет безработица, сокращается рабочее время занятой части населения.

На совокупный спрос на труд влияет и возможность замещения труда капиталом. Высокая техническая оснащенность производства, его механизация и автоматизация ведут к сокращению спроса на труд. Преобладание в различных отраслях хозяйства ручного и немеханизированного труда обуславливает высокий спрос на труд. Но влияние технического прогресса на спрос на рынке труда неоднозначно. Он может вести к сокращению спроса на труд в отраслях, где происходит механизация и автоматизация производства, но одновременно увеличивать спрос на труд в отраслях, производящих новую технику, где происходит ее обслуживание.

На совокупный спрос влияет и политика государства. Если эта политика поощряет экономический рост, то спрос на труд растет. Дефляционная политика, наоборот, сжимает спрос на труд. Электронный подбор персонала сегодня считается душой организации. Большинство организаций сегодня переходят на электронный набор персонала. Отдел кадров организации в большинстве случаев переходит на онлайн-инструменты подбора персонала.

Электронный набор эффективен с точки зрения затрат, времени, охвата кандидатов и многих других параметров, что делает его таким популярным среди соискателей и рекрутеров. Хотя инструменты электронного набора имеют огромные преимущества для своих пользователей, но в то же время мы не можем упускать из виду проблемы, связанные с инструментами электронного набора. Все инструменты имеют свои преимущества и проблемы, которые необходимо своевременно решать, чтобы сделать их более эффективными.

Сегодня вся наша жизнь окружена интернетом. Оплатить счет или забронировать билет можно всего за один клик с помощью Интернета. Теперь осталось всего несколько секунд, чтобы закончить задание. Точно так же интернет изменил и процесс найма. Интернет делает процесс найма более эффективным, поскольку предоставляемые им инструменты помогают сделать процесс найма более эффективным и плодотворным для организаций.

Набор персонала - это не только деятельность по привлечению кандидатов, но также связана с видением и миссией организации, поскольку это поможет в найме рабочей силы, которая поможет организации достичь своих целей. Электронный набор персонала включает в

себя те процедуры и мероприятия, которые организация осуществляет в режиме онлайн с основной целью выявления и привлечения потенциальных сотрудников.

Электронный набор использует возможности интернета для подбора людей для трудоустройства. По сути, речь идет либо о рабочих местах, либо о корпоративных сайтах, рекламирующих вакансии. Это особенно эффективно для получения высокого уровня ответов на этом очень фундаментальном этапе. Хотя он может создавать сотни приложений больше, чем традиционная печатная реклама, это всего лишь часть работы по привлечению большего числа кандидатов. "Электронный набор", также известный как "Онлайн-набор", процесс набора персонала поддерживается с помощью технологий или веб-инструментов.

В электронном наборе есть различные инструменты, которые помогают рекрутерам выбрать лучшего кандидата для организации, и все эти инструменты очень эффективны. Инструментом может быть либо веб-сайт вакансий, корпоративный веб-сайт организации или ее собственная интранет-сеть. Многие крупные и мелкие организации используют интернет в качестве источника набора персонала. Они рекламируют вакансии через всемирную сеть. Соискатели отправляют свои заявления или биографические данные (резюме) по электронной почте с использованием интернета.

В качестве альтернативы соискатели размещают свои резюме во всемирной сети, которые могут быть составлены потенциальными работодателями в зависимости от их требований. Основными инструментами электронного найма, используемыми рекрутерами/специалистами по персоналу и соискателями, являются сайты социальных сетей, порталы вакансий, веб-сайты компаний, мобильные приложения и т.д.

Как электронный набор изменил процесс набора персонала:

Новые инновации в подборе персонала могут помочь нам найти высококачественных кандидатов в эти трудные времена, но только в том случае, если мы, знаем, как адаптироваться. Вот посмотрите, как изменился рекрутинг за последнее десятилетие и как мы можете наилучшим образом использовать свои усилия по подбору персонала сейчас:

Эволюция доски объявлений о вакансиях: Большинство миллениалов не узнали бы доски объявлений о вакансиях, какими они были десять лет назад. Длинные, обыденные списки ссылок, по которым когда-то приходилось рыться соискателям, были заменены сложными платформами, которые могут сопоставлять соискателей и работодателей друг с другом на основе набора навыков и взаимного согласования.

Сегодня также доступно больше досок объявлений о вакансиях, и, согласно недавнему опросу CareerBuilder, соискатели используют в своих поисках в общей сложности 16 ресурсов. Это означает, что существует множество советов по трудоустройству и сайтов социальных сетей, с которыми рекрутерам необходимо взаимодействовать, чтобы найти подходящих талантов. С таким количеством доступных ресурсов и инструментов нишевые платформы могут быть более эффективными, помогая нам найти таланты, которых мы ищем.

Рост социальных сетей: Десять лет назад Facebook был просто платформой для студентов и выпускников колледжей, чтобы оставаться на связи друг с другом. Твиттер был новой мыслью, и, хотите верить, хотите нет, люди все еще называли хэштег знаком фунта. В настоящее время мы все постоянно проверяем наши каналы в Twitter и Facebook, и эти платформы превратились из чисто социальных инструментов в важнейшие каналы коммуникации, которые позволяют людям быть в курсе мировых новостей, текущих событий, тенденций в бизнесе и даже вакансий.

В то время как рекрутеры могут использовать социальные сети для отслеживания соискателей, эти платформы также предоставляют соискателям огромную власть. Facebook, Twitter и LinkedIn облегчают соискателям возможность проводить исследования, отслеживать вакансии и общаться с работодателями. Все это позволяет соискателям выносить обоснованные суждения о корпоративной культуре, миссиях и стилях управления, прежде чем что-либо

предпринимать. Рекрутеры не должны позволять качественным кандидатам проскальзывать сквозь трещины, поддерживая плохое присутствие в социальных сетях. Дайте топ-менеджерам понять, что вы лучшая компания для них, позволив сотрудникам делиться тем, что им нравится в культуре вашей компании, через официальные каналы социальных сетей. Спросите клиентов/заказчиков, можете ли вы поделиться своей страстью к работе, рассказав их истории успеха. Размещая работу в своих социальных сетях, вы можете привлечь больше кандидатов, которые соответствуют типу сотрудника, которого вы искали.

Теперь работодатели должны сосредоточиться на привлечении лучших талантов, соревнуясь так, как раньше конкурировали кандидаты. Сегодняшние кандидаты знают, чего они хотят от работодателей, и они будут просить об этом. Эта новая динамика власти делает более чем когда-либо необходимым для компаний быть прозрачными, даже на самых ранних стадиях применения.

Причины использования инструментов электронного найма:

Инструменты электронного найма полезны для всех, т. е. для малых, средних или крупных организаций. Хотя для крупного бизнеса жизненно важно, чтобы они использовали преимущества единой точки сбора информации, потому что у них так много людей, работающих в рамках одной и той же функции управления персоналом.

Хранение всех обзоров, интервью, писем и заявлений о приеме в рамках одной схемы позволяет большой группе людей работать вместе, не наступая им на пятки и не позволяя кандидатам провалиться сквозь трещины. Электронный набор имеет важное значение в сегодняшнее время, поскольку он имеет множество преимуществ для работодателей и соискателей:

Большое количество ответов: Потому что любой человек в мире, имеющий доступ в интернет, может увидеть вашу публикацию о работе, многие из них от неквалифицированных кандидатов, и один может быть завален ответами. Нам придется потратить время, возможно, нам не придется разбираться с каждым запросом. Чтобы предотвратить нежелательные ответы, нам нужно быть осторожным при написании объявления о нашей работе и быть как можно более конкретным в отношении рабочих обязанностей и навыков, которых мы ищем.

Логистические проблемы: Что, если вы живете с лучшими квалифицированными кандидатами на ваше открытие на другом конце света? Если это так, вам придется рассмотреть возможность проведения собеседований, которые ограничивают стоимость личной встречи по телефону или электронной почте. Если техника продвигается вперед, она ставит дилемму о том, действительно ли стоит приглашать человека на собеседование. Если выяснится, что перемещение заявителя не было серьезным, вы потеряли драгоценное время и, возможно, деньги.

Технологические проблемы: Если процесс найма включает заполнение заявления, квалифицированные кандидаты, которые предпочли бы подать резюме, могут быть пропущены. Некоторые кандидаты могут не захотеть тратить время или быть недостаточно уверены в безопасности интернет-приложения, особенно если они пытаются завершить длительное мобильное приложение. Всегда есть вероятность, что на этапе подачи система подачи заявок может работать медленно или потерять данные.

Плохой веб-сайт: Во многих случаях кандидаты, видящие публикацию о работе, будут полагаться на веб-сайт для получения дополнительных данных о бизнесе, его миссии и рабочем процессе. Заявитель может даже не потрудиться отреагировать, если веб-сайт плохо разработан или устарел. Также существует вероятность того, что на сайте не будет соответствующих данных о регионе, интересующем кандидата.

Пандемия COVID-19 вынудила многие предприятия перейти на удаленную работу, по крайней мере, на данный момент. Это также влияет на процесс найма. В результате компании все чаще обращаются к удаленному набору персонала.

Если бизнесу необходимо нанять новых сотрудников, внедрение процесса удаленного найма может позволить продолжать расширяться и расти, даже если физические офисы на данный момент могут быть закрыты.

Удаленная работа — наша новая реальность. Поиск удаленных сотрудников имеет свои особенности. С ними приходится сталкиваться как профессиональным рекрутерам, так и тем, кто подбирает персонал в свой бизнес сам, без HR. Рассказываем, какие есть инструменты, как выбрать из них самый эффективный и оптимальный по цене.

Рост потребности в удаленных сотрудниках вызван не только изоляционными мерами во время эпидемии коронавируса. Он связан еще и с урезанием расходов: можно сэкономить на организации рабочих мест и на зарплате, если искать специалистов в том регионе, где рыночный уровень зарплат ниже, чем в вашем. Поэтому популярность удаленной работы сохранится, скорее всего, и после окончания изоляционных мер.

Предлагаемое решение проблемы.

При изобилии выбора в современном мире, решения основываются на простых идеях, которые в свою очередь могут помочь обычным выпускникам построить достойную карьеру.

Наша платформа предлагает простое решение этой проблемы в виде живых резюме. То есть, кандидат может снять себя на видео, снять процесс работы на видео или ответить на актуальные вопросы рекрутинга. А компании, в свою очередь, могут искать подходящего на должность кандидата, просто вбив в поиск нужные параметры.

Как упоминалось ранее, чтобы обойти эту проблему мы предлагаем дополнить резюме разными привлекающими текстами, эмоджи и своими видео.

Если у человека есть какая-то инициатива, например, идея для стартапа, то он может поделиться им на нашей платформе и искать единомышленника, или как минимум получить поддержку.

Платформа «BestCo» - это социальная сеть для найма на работу и стажировку. Платформа работает на базе резюме, то есть общая база резюме, где потенциальный работодатель может искать по ключевым навыкам. Другими словами, на платформе соискатель может оставить свое формальное резюме, создать профиль с видео и фото резюме, разместить свои достижения и рекомендательные письма, показать опыт работы, и публиковать или делиться своими идеями с остальными пользователями.

Также, на платформе они могут оставлять комментарии, отзывы, делиться опытом, находить единомышленников, искать нужные вакансии или просто поговорить с другими пользователями. То есть, есть и социальная значимость тоже. А компании, в свою очередь могут искать нужного человека задавая нужные параметры, плюс размещать свои вакансии, проводить демо-дни, проверять кандидата через техническое задание, проводить онлайн интервью и т.д.

Список использованных источников

<https://bestco.kz>

<https://enu.kz/ru/info/novosti-enu/63075/>

<https://www.alem-edu.kz/ru/studenty-enu-%cc%b6-diplomanty-konkursa-innovacionnyh-biznes-proektov-molodezhnyj-start-up/>