



Анна Белозерова

## ДАВЛЕНИЕ НА МОЛОДЫХ

№30 (1183) от 4 августа 2020 г.



На сегодняшний день, несмотря на помощь центров занятости, многие молодые специалисты не имеют возможностей применить теоретические знания на практике за достойную зарплату. | Фото «Российской газеты» с сайта [cdning.rg.ru](http://cdning.rg.ru)

**Молодые специалисты всегда испытывали сложности при трудоустройстве. Большинство работодателей не торопятся брать на работу сотрудников без опыта. И так непростую ситуацию усложняет сегодня еще и пандемия.**

По данным одной из крупнейших российских компаний интернет-рекрутмента HeadHunter, которые приводит газета «Ведомости», в первой половине 2020 года молодые специалисты, несмотря на пандемию и режим самоизоляции, активно искали работу и разместили на HeadHunter.ru 450 318 резюме — почти столько же, что и год назад. Но число вакансий для начинающих сократилось на 33% по сравнению с аналогичным периодом 2019 года.

За шесть месяцев 2020 года работодатели опубликовали всего 33 227 вакансий для молодых по сравнению с 49 712 год назад. Более всего спрос на молодые кадры упал в Санкт-Петербурге (на 41%), Москве (на 36%) и Краснодаре (на 32%). В разгар кризиса компании первым делом заморозили подбор кадров на стартовые позиции и сократили число вакансий для начинающих.

### ЧТО ДИРЕКТОРУ НАДО?

Среди работодателей по-прежнему жив стереотип о молодежи как о ненадежной рабочей силе. Часто руководители предприятий говорят и о том, что молодые люди, приходя к ним на работу, требуют

большую зарплату, хорошую работу с хорошими условиями труда, при этом не имея никаких навыков.

«Молодым не хватает на сегодняшний день практики... молодежь — максималисты. Они хотят сразу и всего. А вот базы под это желание нет. Ни особого желания и рвения работать, ни, к сожалению, подготовки», — отмечает руководитель компании Андрей Кузнецов.

В числе других претензий работодателей к молодежи — недостаточно высокий образовательный уровень, невозможность применения теоретических знаний на практике. Кроме того, работодателю приходится нести много издержек на доучивание либо и вовсе переучивание молодого сотрудника.

«Образовательный уровень желает быть лучшим, более высоким... на сегодняшний день многие специалисты не имеют возможностей применить теоретические знания на практике. Мы тратим приличные деньги, чтобы человека адаптировать и его теоретические знания применить в нашем производственном процессе», — замечает руководитель отдела кадров одного из вологодских предприятий Олег Титов.

Что касается молодых женщин и мам малолетних детей, то они испытывают сложности при приеме на работу, потому что работодатель ожидает, что первые могут уйти в любой момент в декретный отпуск, а вторые — с детьми на больничный.

## КУДА ГЛАЗА ГЛЯДЯТ

Дефицит рабочих мест на рынке труда, неготовность работодателей брать на работу молодых приводят в итоге к тому, что молодые специалисты вынуждены искать счастья и хорошей работы за пределами региона.

«Вологодская область имеет отрицательные миграционные показатели. Отток молодежи в столичные мегаполисы — одна из основных проблем Вологодской области в настоящее время, причем идет отток более конкурентоспособной, талантливой молодежи, — рассказывает ведущий научный сотрудник отдела исследования уровня и образа жизни населения Вологодского научного центра РАН Галина Леонидова. — Причем причины миграции не только в отсутствии работы. Прежде всего это образовательная миграция. В области, судя по ответам выпускников школ, «нет достаточного количества бюджетных мест в вузах, нет востребованных специальностей... Да и сама по себе молодежь более мобильна — хочет повидать мир, но, уехав, уже не возвращается».

### НА ЗАМЕТКУ

Самым популярным способом проверить компетенции выпускников по-прежнему остается собеседование — его используют в качестве основного более 60% компаний. Менее всего при приеме на работу начинающего специалиста работодателям интересны мотивационное письмо (его важность отметили лишь 16% опрошенных) и оценки в дипломе (19%).

## НЕСТЫКОВКА С РЕАЛЬНОСТЬЮ

В числе факторов, которые затрудняют трудоустройство молодых специалистов, — неразвитость профессиональных навыков, отсутствие опыта работы и опыта трудоустройства, неподготовленность к реалиям рынка труда, недостаточная осведомленность о мире профессий, отсутствие целостного представления о будущей трудовой деятельности.

Большую роль в трудоустройстве играет нестыковка устремлений молодых с реальностью, ориентация при вступлении в трудовую жизнь на идеалы. Многие хотят быть специалистами высокого полета, юристами, банкирами, а требуются в основном курьеры, продавцы, слесари и страховые агенты. Всё это осложняет трудоустройство молодых людей.



В том, что молодежь до 35 лет испытывает некоторое давление на рынке труда региона, пандемия виновата отчасти. Молодым специалистам всегда было сложнее трудоустроиться. Данный факт, в частности, подтверждает проведенное Вологодским научным центром РАН большое исследование социально уязвимых групп населения, в процессе которого были изучены и проблемы трудоустройства молодых специалистов.

«Результаты этих исследований удивили нас тем, что многие молодые люди называли причину трудностей с трудоустройством в них самих, — рассказывает ведущий научный сотрудник отдела исследования уровня и образа жизни населения Вологодского научного центра РАН Галина Леонидова. — Например, больше трети опрошенных называли «лень, неприспособленность к жизни», «излишнюю надежду на «доброе дядю», высокие ожидания от условий и оплаты труда и т.п. причинами того, почему они не могут найти работу».

## О ПЛЮСАХ МОЛОДЫХ ЗАМОЛВИТЕ СЛОВО...

По мнению карьерного консультанта Марии Шушковой, этот недостаток опыта у молодых зачастую может компенсировать их высокая вовлеченность в работу и высокая мотивация достижения результатов. Кроме того, у молодых и лучшие показатели здоровья, и более высокий уровень образования, и более высокая творческая активность.

Анна Садовая пришла работать в крупную вологодскую компанию после прохождения преддипломной практики.

«Вхождение в профессию было довольно жёстким и сложным. Только устроившись, я ещё не понимала, что мне нужно делать и чего от меня ждут. Однако этот период прошел довольно быстро, и со второго месяца я уже работала почти наравне с остальными коллегами», — рассказывает Анна, окончившая в этом году направление «Логистика».

Бывшая студентка ВоГУ теперь работает аналитиком бизнес-процессов. Исходя из своего опыта, девушка рекомендует будущим выпускникам задуматься о поиске полноценной работы (желательно по профессии или в смежной сфере) уже во время преддипломной практики.

«За это время можно будет не только написать и защитить диплом, но и приобрести бесценный профессиональный опыт, ещё не окончив учебное заведение», — резюмирует Анна.

Как показал проведенный АНО «Россия» среди более ста российских компаний опрос, главным конкурентным качеством выпускников названа ответственность — её выделили более 75% опрошенных. При приеме на работу молодых специалистов работодатели наиболее часто обращают внимание на коммуникабельность (ее отметили 44% респондентов), исполнительность (43%) и целеустремленность (40%). Интересно, что амбициозность выделили лишь 10% опрошенных.