

КОНКРЕТИЗАЦИЯ И РАЦИОНАЛИЗАЦИЯ КАРЬЕРНЫХ ОЖИДАНИЙ КАК ОСНОВА ЭФФЕКТИВНОГО ТРУДОУСТРОЙСТВА ВЫПУСКНИКОВ НА РЕГИОНАЛЬНОМ РЫНКЕ ТРУДА

У. А. Назарова

*Башкирская академия государственной службы и управления
при Президенте РБ, г. Уфа*

nazarovaua@mail.ru

О том, что в профессиональном выборе выпускник системы профессионального образования должен руководствоваться принципами постановки цели, говорят многие консультанты по развитию карьеры. Обычно имеются в виду классические принципы SMART – критерии, которые образованы первыми буквами английских слов [3, с. 10]:

- конкретный (specific);
- измеримый (measurable);
- достижимый (attainable);
- значимый (relevant);
- соотносимый с конкретным сроком (time-bounded).

Поскольку данные принципы были сформулированы для достижения бизнес-целей и реализации управленческих функций, применительно к карьерным целям они не вполне адаптированы. Также видится недостаточность инструментария для использования вышеназванных принципов целеполагания в профориентационном поле. Так, задав совершенно конкретную карьерную цель (например, определив в качестве конкретной желаемой должности должность начальника финансового отдела в ОАО «Газпром»), выпускник может столкнуться как с непреодолимыми трудностями, так и с разочарованием в случае ее достижения. Кроме того, в момент первоначального карьерного старта трудно определиться с достижимостью и, главное, с желаемостью того или иного варианта трудового пути.

Для более эффективного решения задач карьерного целеполагания предлагаем объединить принципы конкретности и значимости и понимать под принципом «конкретность» соответствие желаемого рабочего места совокупности всех экономических, социальных и психологических параметров глубинной потребности потенциального работника.

Действительно, выбирая место приложения своего труда, удовлетворение человека, конечно же, не попадает в единственную зависимость от заработной платы, и об этом говорили еще классики теорий мотивации. Так, исконная характеристика рабочей силы – зависимость работника от окружающей обстановки: привычка к людям, место расположения, условия труда и т. п. Еще классик экономической мысли А. Маршалл [4, с. 248] совершенно справедливо писал о том, что продавцу кирпича совершенно все равно, где используется его товар – при постройке дворца или канализации, чего нельзя сказать о работнике. Чтобы трудоустройство состоялось, мало сойтись в цене, ведь для работника будут важны и место расположения, и окружение, и престиж выполняемой деятельности, а также много других социально-психологических параметров. Для получения практического инструментария, опираясь на подход Ш. Ричи и П. Мартина [5, с. 24–26], нами был разработан метод анализа трудовой среды, проводимый посредством анкетирования. Анкета и методика ее анализа представлены ниже (табл. 1).

Анализ карьерных ожиданий

Уважаемый респондент! Напротив каждого параметра рабочего места выберите из трех вариантов тот, который в наибольшей степени, на Ваш взгляд, соответствует состоянию Вашего нынешнего места работы. После заполнения охарактеризуйте Ваш выбор как «Б» – «благо», или «З» – «затрата», или 0, согласно инструкции, и подведите баланс в самой нижней строчке (Б–З = ??)

Таблица 1

Анкета и методика ее анализа

Параметры рабочего места	Описание	Благо/ Затрата
Заработная плата	От минимальной до средней по территории (городу, иному населенному пункту) Средняя по данной территории Выше, чем средняя по данной территории	
График работы, в том числе отпуск и командировки	Усложненный график работы (сверхурочная работа, жестко регламентированные перерывы, длительные напряженные командировки, ограничения в отпуске и т. п.) Нормальный график работы (строго по Трудовому кодексу) Облегченный график работы (гибкий график, свобода использования рабочего времени, командировки в соответствии с желанием, удлиненный отпуск, отпуск в удобное время и т. п.)	
Условия труда,	Благоприятные условия (отдельное рабочее	

окружающая обстановка	место, кофе-машина, отдельная оргтехника, красивое место работы, личный секретарь, водитель и т. п.)	
	Нормальные условия труда (рабочее место с нормальными условиями труда) Усложненные условия труда (подвижный, разъездной характер, вредность, тяжесть и т. д.)	
Социальные гарантии	Отсутствие По Трудовому кодексу Выше ТК (санаторий, выплаты на рождение детей, финансирование спорта, отдыха, лечения и т. п.)	
Карьерные возможности	Отсутствие Раз в 10 лет повышение на одну управленческую позицию Чаще чем раз в 10 лет повышение на одну управленческую позицию	
Место расположения	Не важно, в том числе отдаленные районы и районы Крайнего Севера Город настоящего проживания Удобный район города настоящего проживания, столичный центр, статусный населенный пункт в России или за рубежом	
Морально-психологический климат в коллективе (степень благоприятности)	Высокая Средняя Низкая	
Стабильность занятости (степень стабильности)	Высокая Средняя Низкая	
Рабочая нагрузка	Высокая Средняя Низкая	
Социальные контакты (степень возможности общения)	Высокая Средняя Низкая	
Степень ответственности	Высокая Средняя Низкая	
Возможность творчества	Высокая Средняя Низкая	
Статусность работы, положение в обществе	Высокая Средняя Низкая	
Возможность профессионального роста	Высокая Средняя Низкая	

После заполнения первой таблицы респондент проводит так называемый процесс «рационализации», т. е. проверяет описанное желаемое рабочее место на соответствие принципу «достижимость», а именно классифицирует обозначенные требования либо как «блага», либо как «затраты» с помощью «ключа», где обозначены данные параметры (табл. 2).

Таблица 2

Инструкция к анкете анализа трудовой среды

Параметры рабочего места	Описание и характеристика
Заработная плата	От минимальной до средней по территории (городу, иному населенному пункту) – Б Средняя по данной территории – 0 Выше, чем средняя по данной территории – 3
График работы, в том числе отпуск и командировки	Усложненный график работы (сверхурочная работа, жестко регламентированные перерывы, длительные напряженные командировки, ограничения в отпуске и т. п.) – 3 Нормальный график работы (строго по Трудовому кодексу) – 0 Облегченный график работы (гибкий график, свобода использования рабочего времени, командировки в соответствии с желанием, удлиненный отпуск, отпуск в удобное время и т. п.) – 3
Условия труда, окружающая обстановка	Благоприятные условия (отдельное рабочее место, кофе-машина, отдельная оргтехника, красивое место работы, личный секретарь, водитель и т. п.) – Б Нормальные условия труда (рабочее место с нормальными условиями труда) – 0 Усложненные условия труда (подвижный, разъездной характер, вредность, тяжесть и т. д.) – 3
Социальные гарантии	Отсутствие – 3 По Трудовому кодексу – 0 Выше ТК (санаторий, выплаты на рождение детей, финансирование спорта, отдыха, лечения и т. п.) – Б
Карьерные возможности	Отсутствие – 3 Раз в 10 лет повышение на одну управленческую позицию – 0 Чаше чем раз в 10 лет повышение на одну управленческую позицию – Б
Место расположения	Не важно, в том числе отдаленные районы и районы Крайнего Севера – 3 Город настоящего проживания – 0 Удобный район города настоящего проживания, столичный центр, статусный населенный пункт в России или за рубежом – Б
Морально-психологический климат в коллективе (степень благоприятности)	Высокая – Б Средняя – 0 Низкая – 3
Стабильность занятости (степень стабильности)	Высокая – Б Средняя – 0 Низкая – 3
Рабочая нагрузка	Высокая – Б Средняя – 0 Низкая – 3
Социальные контакты (степень возможности общения)	Высокая – Б Средняя – 0 Низкая – 3
Степень ответственности	Высокая – Б Средняя – 0 Низкая – 3
Возможность творчества	Высокая – Б Средняя – 0 Низкая – 3
Статусность работы, положение в обществе	Высокая – Б Средняя – 0 Низкая – 3
Возможность профессионального роста	Высокая – Б Средняя – 0 Низкая – 3

Например, если заработная плата выше средней по тому населенному пункту, где проживает потенциальный работник, то это будет «благо». Если запрашиваемая зарплата будет равна средней по территории, тогда это нулевой, нейтральный выбор. Если ниже, то «затрата», и т. д. Другой пример: если человек ориентирован на рабочее место с высоким статусом, он отмечает это как «благо». Если статусность места для него не имеет значения, то по данной строке отмечается 3 – «затрата».

В результате анкетирования участник получает представление о соотношении «благ» и «затрат» желаемого рабочего места. К сожалению, один из законов экономической психологии [7] (который подтверждает банальная народная мудрость) гласит, что любое «приобретение» должно иметь свою условную «компенсацию». Если человек выдвигает к потенциальному рабочему месту целый «пакет» идеальных требований, то, скорее всего, он либо самый лучший работник, либо идеалист. Иногда случается так, что полученное в реальности рабочее место даже превосходит ожидания. Но изначально гораздо конструктивнее иметь умеренные требования, чтобы не испытать разочарование.

Таким образом, в плоскости карьерного построения действует принцип баланса. Так, если по итогам приведенного выше анализа параметров трудовой среды молодой работник столкнулся с превышением «затрат» над «благами», то значит, что его рабочее место не сбалансировано в отрицательном направлении (направлении принуждения) и ему стоит задуматься о необходимости использования инструментов трудового влияния на работодателя. Если же наоборот, «блага» серьезно (более чем на 3–4 пункта) превышают «затраты», то здесь возможны три варианта. Либо человек представляет особую ценность (обладает большим или редким запасом человеческого капитала), либо были неточности в оценке, либо выпускник претендует на «аномальное» рабочее место.

Под аномальным рабочим местом, на наш взгляд, следует понимать те рабочие места, где соотношение «благо» – «затрата» разбалансировано более чем на 3–4 пункта и не обусловлено производственной необходимостью и/или рыночной ситуацией. Аномальные рабочие места относительно наемного работника могут быть со знаком минус (когда для него «затрат» больше, чем «благ») и со знаком плюс, когда

наоборот. Первая ситуация, как правило, складывается в условиях монополизма (например, на градообразующих предприятиях) и/или при слабости профсоюзного движения. Вторая ситуация, как правило, подпитывается монополизмом и нерыночным сектором, когда отсутствие конкуренции и/или существование в нерыночном поле позволяет создать так называемые «теплые рабочие места» для приближенного круга лиц.

В любом случае, анализ «благо» – «затрата» будет весьма информативен как для субъектов, уже состоящих в трудовых отношениях (работодателей и наемных работников), так и для выпускников образовательных учреждений для построения своей карьеры и облегчения задач трудоустройства. Вышеназванный инструментарий конкретизации и рационализации карьерных ожиданий выпускников учебных заведений прошел апробацию в течение пяти лет в рамках работы центра планирования и развития карьеры Башкирской академии государственной службы и управления при Президенте РБ, а также в процессе реализации мероприятий по развитию системы профессиональной ориентации обучающихся и молодых граждан на 2013–2015 гг. («дорожная карта»), осуществляемых Министерством труда и социальной защиты населения Республики Башкортостан. За это время в опросе по данной методике приняли участие более ста выпускников образовательных учреждений. При этом 86% анкетированных молодых людей при первоначальном заполнении анкеты карьерных ожиданий демонстрировали запросы, когда «блага» превышают «затраты» на 2 и более позиции, а в 56% заполненных анкет такое превышение было более чем на 5 пунктов. При этом ощутимых различий между выпускниками высших профессиональных, среднеспециальных и общеобразовательных учреждений не наблюдалось, из чего можно сделать вывод, что завышенные ожидания сопровождают молодых людей на всем протяжении обучения. Когда аналогичный инструментарий был апробирован на контингенте безработных граждан зрелого и пожилого возрастов, там превышение «благ» над «затратами» у ожидаемого нового рабочего места было гораздо меньше: примерно две трети респондентов давали нулевой или единичный результат по балансу «благо» – «затраты».

В качестве положительного опыта использования представленного инструментария можно привести то, что в процессе анкетирования и анализа результатов (рационализации) выпускники образовательных

учреждений корректировали свои ожидания относительно потенциального рабочего места в направлении снижения требований и ориентации на профессии, востребованные рынком труда.

К сожалению, современное состояние социально-трудовых отношений характеризуется все большей неудовлетворенностью работодателей качеством рабочей силы, особенно той, которая поступает с молодежного сегмента рынка труда. По мнению работодателей, выступающих на открытых площадках Республики Башкортостан, именно излишняя амбициозность, сочетающаяся с глубокой пассивностью и отсутствием интереса к трудовой деятельности современной молодежи, служит тормозом к росту производительности труда и, как следствие, к росту заработной платы. Справедливо пишет профессор Института бизнеса и делового администрирования РАНХ и ГС А. Кочеткова: «Поколение Y российского образца росло в семьях, где родители всеми силами старались создать типичные условия. В этой среде появился пласт молодежи, не способной принимать жизнь, как она есть, требующей угождения и даже услужения себе... Так сложилась базовая установка игроков: не напрягаться, которая часто соседствует с сильным эгокомплексом... даже изначально игроки предложения о найме воспринимают буквально: их пригласили – значит, работодатель должен испытывать заведомую благодарность ... и создать им тепличные условия» [2, с. 66–69]. В этой связи интересны также результаты опроса, проведенного доцентом БашГУ Вишневской Н. Г. в июне 2014 г. среди студентов БашГУ (всего методом случайно-вероятностного отбора было опрошено 1029 респондентов, среди них 23,9% студентов третьего курса, 50,7% – четвертого курса, 18,2% – пятикурсников и 7,3% магистрантов). Так, согласно данному исследованию, около 2/3 опрошенных респондентов, по их словам, умеют составлять резюме (72,9%) и примерно столько же (70,1%) знают, как правильно вести себя с работодателем. При этом только 17,3% посещали ярмарки вакансий рабочих мест, проводимых Башкирским государственным университетом, и 22,4% посещали тренинги, лекции по развитию навыков эффективного трудоустройства. Также студенты не считают свои личные качества (неумение добиваться своего и др.) серьезной причиной возможной безработицы. Все это свидетельствует о действительно завышенной самооценке и низкой критичности современной молодежи, что неизменно вызовет напряженность социально-трудовых отношений с работодателем, особенно на этапе трудоустройства. И хотя показатели

регистрируемой безработицы в Республике Башкортостан за последние годы находятся на очень низком уровне (не более 2% от экономически активного населения), есть поводы для беспокойства, особенно о молодежной части рынка труда. Взять хотя бы тот факт, что средний возраст занятых в РБ сейчас составляет 40 лет, а средний возраст безработных – 34 года [1, с. 21].

Действительно, проблемы трудоустройства выпускников тех или иных учебных заведений носят многоаспектный характер: это и особенности институциональной среды, и информационная составляющая, и ограниченность рабочих мест. Однако в этом ряду первичным моментом выступает правильность карьерного целеполагания выпускника, его умение конкретизировать и рационализировать свои ожидания.

Список литературы

1. *Иванова Л. Х., Назарова У. А.* Профориентация – профилактика «болезни» рынка труда // Экономика и управление: научно-практический журнал. 2014. № 1 (117). С. 21.

2. *Кочеткова А.* Минус игрек // Бизнес-журнал. 2014. № 2 (160).

3. *Лебедева Н.* Правила постановки целей // Кадровое дело. 2004. № 14.

4. *Маршалл А.* Принципы экономической науки: В 3 т. М.: Издательская группа «Прогресс», 1993.

5. *Ричи Ш., Мартин П.* Управление мотивацией: Учеб. пособие для студ. вузов, обучающихся по специальностям «Управление персоналом», «Менеджмент организации», «Психология» / Пер. с англ. Е. Э. Ла-лаян; под ред. Е. А. Климова. М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2009.

6. *Щербатых Ю. В.* Психология предпринимательства и бизнеса: Учеб. пособие. СПб.: Питер, 2008.

Экономическая психология: Учебно-метод. комплекс / Сост. Г. М. Россинская. Уфа: РИО БАГСУ, 2008.