

Молодой специалист на современном рынке труда: резюме как инструмент позиционирования

Белая Анна Владимировна

Аспирант

Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского, социальных наук, Нижний Новгород, Россия

E-mail: White_Anna@mail.ru

Под рынком труда понимаются социально-экономические отношения между нанимателями (работодателями) и нанимающимися (работниками), которые и являются основными субъектами рынка труда. Он охватывает всех работников и претендующих на рабочие места в рамках определенной территории, отрасли или группы профессий. [4. С. 184; 5] Работодатели реализуют активные формы предложения своих профессиональных ресурсов. Наемные работники независимо от формы занятости ориентированы на рабочие места, принадлежащие работодателям. В процессе поиска места работы они свободны в выборе альтернатив и действуют в условиях неопределенности и неполноты информации на рынке труда. Кроме того, при формальной свободе выбора работники, предлагая свои профессиональные способности, вынуждены по необходимости включаться в систему подчинения тем правилам, которые задаются работодателями. [1. С. 400-402] <?xml:namespace prefix = o ns = "urn:schemas-microsoft-com:office:office"/>

Существуют различные каналы трудоустройства и профессиональной мобильности: 1) социальные связи, благодаря которым индивид получает информацию о вакансиях, а также рекомендации и протекцию; 2) государственная служба занятости; 3) частные агентства по трудоустройству; 4) объявления о вакансиях в СМИ и Интернет; 5) система вербовки, или многоуровневый маркетинг; 6) самостоятельный поиск работы; 7) система распределения в вузах. [3; 2]

В любом случае современной общепринятой практикой, предшествующей трудоустройству, является составление и подача резюме. В особенности это касается поиска работы через Интернет, который занимает лидирующие позиции среди молодых специалистов (45% студентов, по данным проведенного автором исследования[1], нашли работу через Интернет). В словарях дается следующее определение: резюме – документ, содержащий информацию о навыках, опыте работы, образовании и другой относящейся к делу информации, обычно требуемый при рассмотрении кандидатуры человека для найма на работу. Резюме обычно состоит из нескольких разделов, информация в каждом из которых призвана в кратком виде ознакомить потенциального работодателя со всеми сведениями о кандидате, необходимыми для его приёма на работу. [6]

Резюме является визитной карточкой соискателя, важным коммуникативным инструментом, позволяющим установить первичный (заочный) контакт с работодателем. Именно на основе резюме работодатель или его представитель оценивает кандидата на предмет соответствия своим требованиям и принимает решение о целесообразности дальнейшего общения и перспективности данного соискателя в качестве потенциального сотрудника.

Проведенное автором социологическое исследование[2] позволяет составить портрет молодого соискателя на рынке труда и сопоставить его с требованиями работодателей.

Результаты исследования показали, что большинство соискателей (67%) по одному или одновременно нескольким критериям не отвечают требованиям работодателей к образовательным (наличие оконченного высшего образования; профильное образование), профессионально-квалификационным (наличие опыта работы, в том числе в аналогичной должности; профессиональные знания и навыки) и личностным (профессионально значимые личностные качества) компетенциям специалиста.

При этом, группу менее адаптированных специалистов [3] составляют студенты 1-3 курсов (46%) в возрасте от 18 до 21 года (45%), не имеющие опыт работы (57%). Такой результат представляется закономерным, поскольку, как правило, накопление профессионально значимых ресурсов происходит с возрастом и опытом работы.

Однако, в современном обществе наблюдается тенденция совмещения образовательной деятельности и оплачиваемой работы во время обучения в вузе. Большинство студентов, по данным проведенного автором опроса, имеют опыт работы (84%), однако, зачастую не по специальности (56%). Основными мотивами занятости студентов являются: желание заработать на личные расходы (90%), получить опыт работы по своей специальности (35%), закрепиться в данной организации в дальнейшем (27%). В процессе поиска студенты сталкиваются с различными трудностями: необходимость иметь опыт работы (56%), нежелание брать на работу студентов (45%), отсутствие практических профессиональных навыков (26%).

Соответственно, вопрос грамотной подачи своих сильных сторон в резюме и при контактах с работодателями становится особенно актуальным для молодых специалистов, не имеющих большого опыта работы. Участники серии глубинных интервью [4] отмечают: «Когда я составляла первое в жизни резюме, я постаралась максимально подробно указать свой опыт работы, который собственно опытом в строгом смысле этого слова, не являлся. Во время обучения в вузе я активно участвовала в различных проектах, в том числе для написания курсовых, проходила практику. Об этом и написала в графе «опыт работы». Работодатели очень уважительно отнеслись к такому подходу. Это давало мне ряд преимуществ перед другими кандидатами.»

Таким образом, резюме является документом, отражающим ключевые профессиональные, образовательные и личностные компетенции соискателя. Вместе с тем резюме обладает потенциалом для создания привлекательного образа соискателя в глазах работодателя за счет правильной подачи и организации информации с указанием именно тех деталей, которые могут заинтересовать работодателя, то есть инструментом позиционирования в целевой аудитории.

[1] «Трудоустройство студентов ННГУ» (апрель-май 2009 года, анкетирование, выборка квотная, опрошено 250 студентов 4 курса различных факультетов ННГУ).

[2] «Структура спроса и предложения на нижегородском рынке труда» (анализ базы, включающей 407 вакансий и 490 резюме, размещенных в открытом доступе на специализированных Интернет-порталах по трудоустройству в октябре 2008 года. Дополнительный замер осуществлен в октябре 2009 года).

[3] Оценка уровня адаптированности молодых специалистов к рынку труда была проведена на основе разработанной автором методики, включающей в себя составление перечня критериев адаптированности и расчёт интегрального показателя адаптированности.

[4] «Трудоустройство молодых специалистов» (сентябрь 2010 года, глубинные ин-

тервью, опрошено 12 выпускников различных вузов Нижнего Новгорода, окончивших вуз 3-5 лет назад).

Литература

1. Верховин В.И., Зубков В.И. Экономическая социология. М., 2005.
2. Козина И.М. Поведение на рынке труда: Анализ трудовых биографий // Социологические исследования. 1997. № 4. С. 55-64.
3. Козина И.М. Реструктурирование рынка труда и каналы мобильности // Занятость и поведение домохозяйств. М., 1999. С. 172-200.
4. Радаев В.В. Экономическая социология: Курс лекций. М., 1997.
5. Рынок труда // Большой толковый социологический словарь (Collins). Т.2. М., 1999. С. 174-175.
6. Википедия. Свободная энциклопедия: <http://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%A0%D0%B5%D0>