

ПРИЧИНЫ ОТКАЗОВ РАБОТОДАТЕЛЕЙ БЕЗРАБОТНЫМ ГРАЖДАНАМ В ПРОЦЕССЕ ТРУДОУСТРОЙСТВА

Т. В. Лазарева

Новокузнецкий филиал Кемеровского государственного университета

Поступила в редакцию 19 ноября 2010 г.

Аннотация: в статье рассмотрены причины отказов работодателей безработным гражданам в процессе трудоустройства в 2010 году на примере данных Центра занятости населения г. Новокузнецка. Автор делает вывод, что единственным способом преодоления несоответствия между профессиональным уровнем претендентов на современное рабочее место и требованиями к ним работодателей является повышение качества рабочей силы.

Ключевые слова: профессия, безработные граждане, биржа труда, рынок труда, вакансии, причина отказов в трудоустройстве, качество рабочей силы.

Abstract: the article describes the reasons for the refusal by employers to unemployed citizens in the process of in 2010 as an example of data Novokuznetsk Employment Center. The author concludes that the only way to overcome the mismatch between the skill levels of applicants for the modern workplace and its requirements of employers is to improve the quality of the workforce.

Key words: profession, unemployed citizens, labor exchange, labor market, vacancies, reasons for failures in employment, quality of workforce.

Дисбаланс спроса и предложения рабочей силы, в частности несоответствие профессионально-квалификационной структуры безработных граждан имеющимся вакансиям, в течение длительного времени остается острой проблемой рынка труда России. По мнению Н. Мишуковой, директора Центра развития профессиональных квалификаций ГУ Высшей школы экономики, «остро выявлена проблема нехватки квалифицированной рабочей силы. Рынок труда требует специалистов как по традиционным, так и по принципиально новым, не имеющимся отечественным аналогам. Закономерно стал вопрос о подготовке рабочих кадров новой формации, способных быстро и адекватно войти в производственный процесс, обеспечивая прирост новых современных компетенций в организациях»*. По многочисленным оценкам экспертов, отсутствие непрерывного процесса воспроизводства новой рабочей силы, соответствующей требованиям рынка труда, стало в определенном смысле тормозом экономического развития отраслей экономики страны. Поэтому работодатели сейчас предъявляют особые требования к персоналу с точки зрения его компетентности. Рассмотрим, по каким причинам работодатели отказывают претендентам на вакантные места на

примере данных Центра занятости населения г. Новокузнецка.

За 9 месяцев 2010 года в Центре занятости населения (ЦЗА) г. Новокузнецка выдано 27,1 тысяча направлений на вакантные рабочие места. Их получили 9,9 тысяч незанятых граждан, состоящих на учете в ЦЗН в качестве безработных граждан.

Результаты выдачи направлений были следующими:

– 8,5 тысяч отказов произошли по причине отказа работодателей от претендентов (31,4 % направлений);

– 9,1 тысяча отказов произошла по причине отказа самих безработных от предложенных направлений или от работы после посещения работодателя (33,6 %);

– 4 тысячи направлений оказались эффективными (15 %), т.е. вакансии были закрыты по причине трудоустройства на них граждан, направленных службой занятости;

– в 5,5 тысячах случаях никаких отметок в направлениях к работодателю не сделано (20 %).

Из 9,9 тысяч человек, состоящих на учете в качестве безработных, получивших направление ЦЗН, трудоустроено на постоянную или временную работу 4 тысячи человек, или 40 %. Рассмотрим причины отказов работодателей и основные характеристики граждан, получивших эти отказы (табл. 1).

* Мишукова Н. Профессиональный стандарт и его назначение // Энергия промышленного роста. – 2008. – № 4/5. – с. 35.

© Лазарева Т. В., 2011

*Причины отказов работодателей безработным гражданам при приеме на работу
и основные характеристики анализа*

№ п/п	Причина отказа работодателей	Характеристики анализа	
		Кол-во	Удельный вес, %
1	Вакансия занята	3231	38,1
2	Не прошел конкурсный отбор	1521	17,9
3	Отсутствие опыта	1174	13,9
4	Не соответствует предъявленным требованиям	853	10,1
5	Неудовлетворительное состояние здоровья	262	3,1
6	Несоответствие с предлагаемыми условиями и характером труда	257	3,0
7	Несоответствие с условиями найма	250	2,9
8	Необходимы дополнительные навыки	215	2,5
9	Низкая квалификация	212	2,5
10	Возраст	207	2,4
11	Не соответствует по уровню образования	179	2,1
12	Большой перерыв в стаже	51	0,6
13	Увольнения за нарушения, частая смена места работы	40	0,5
14	Наличие маленьких детей	24	0,3
	Всего	8476	100

Несоответствие уровня образования предъявленным требованиям стало причиной 2,1 % отказов.

Рассмотрим совокупность отказов работодателей с позиции уровня образования безработных граждан (табл. 2).

Анализируя итоги выборки, можно сделать следующий вывод: отказывая работнику по причине несоответствия образования заявленным требованиям, работодатели в целом правы, хотя в отдельных случаях следует принимать во внимание наличие опыта работы. Но, очевидно, играют роль другие критерии отбора, не освещаемые официально. Отказ по данной причине в равной степени может получить безработный гражданин с любым уровнем образования, но речь чаще всего идет не столько об уровне образования, сколько о его

профиле, т. е. наличии специального образования.

Причина «несоответствие по возрасту» составила 2,4 % отказов. В несколько раз чаще, чем другим возрастным категориям, эту причину используют при отказе гражданам старше 40 лет (табл. 3).

По нашему мнению, в большинстве случаев отказы молодым безработным по причине возраста не имеют под собой законной основы, поскольку многие профессии и виды работ не имеют возрастных ограничений.

В возрастной категории до 39 лет отказы по причине возраста достаточно редки и, скорее всего, имеют иные субъективные причины.

В возрастном диапазоне от 40 до 49 лет более других получают отказы женщины, претендующие на роль продавцов, секретарей, инспекторов ОК,

Причины отказов работодателей безработным гражданам по причине «не соответствует по уровню образования»

Характеристика анализа	Всего	В том числе по уровню образования					
		начальное	основное общее	полное общее	начальное профессиональное	среднее профессиональное	высшее
Отказов, всего	8476	438	917	1294	1100	1974	2753
Удельный вес, %	100	5,2	10,8	15,3	13,0	23,3	32,4
Несоответствие уровня образования предъявленным требованиям	178	4	11	36	20	51	56
Удельный вес, %	100	2,2	6,2	20,2	11,2	28,7	31,5

Т а б л и ц а 3

Причины отказа работодателями безработным гражданам по причине «несоответствие по возрасту»

Характеристика анализа	Всего	В том числе по возрасту, лет				
		16–17	18–29	30–39	40–49	старше 50
Причина отказа «несоответствие по возрасту»	207	14	21	6	49	117
Удельный вес, %	100	6,3	10,2	2,9	23,8	56,8

методистов, администраторов, диспетчеров. В 2010 году к ним присоединились охранники, сокращенные с реорганизуемых предприятий металлургии. Мужчин в данной возрастной группе немного, за исключением отдельных случаев, которые характеризуются нестабильной профессиональной деятельностью претендента. Отсюда много отказов данным кандидатам, несмотря на огромный спрос на мужскую рабочую силу.

В возрасте старше 50 лет велика доля женщин, которые потеряли работу не по собственному желанию, а были сокращены. Наиболее часто встречающиеся профессии: администратор, бухгалтер, диспетчер, заведующий хозяйством, кладовщик, приемщик заказов, продавец. Все эти профессиональные направления на рынке труда г. Новокузнецка перегружены более молодыми соискателями. Среди мужчин безработными становятся водители, охранники, представители инженерно-технического состава из числа сокращенных работников в возрасте 54–57 лет. Мужчины, обладатели рабочих профессий, часто имеют медицинские противопоказания к труду по специальности.

Причина отказов «низкая квалификация» составила 2,5 % отказов. Получение данного отказа в меньшей степени зависело от возраста и перерыва в работе, чаще, чем другие, его получали мужчины с начальным профессиональным образованием. Подведя итоги выборки отказов по данной причине, можно констатировать, что преимущественно она касалась следующих категорий:

1) обладателей рабочих профессий (60 % отказов), прежде всего таких, как водители, слесари, операторы ЭВМ, кладовщики, электромонтеры, продавцы, повара. Дефицит кадров по этим профессиям провоцирует появление значительного числа людей, обладающих низкими профессиональными компетенциями;

2) женщин, претендующих на профессии экономиста, бухгалтера, секретаря, делопроизводителя, офисного менеджера. Здесь конкуренция высокая, состав безработных граждан неоднороден, трудовой потенциал у всех разный.

Причиной отказа «низкая квалификация» работодатель может прикрыть свое нежелание

принимать данного работника, особенно это заметно, если претендент – женщина в возрасте старше 45 лет.

Причина «необходимы дополнительные навыки» составляет 2,5 % отказов. Речь, прежде всего, идет о женщинах, имеющих высшее образование, претендующих на должности служащих и специалистов. В данном случае нет возрастных особенностей, отказы получают в равной степени и молодые девушки, и женщины старших возрастов. Как правило, они являются соискателями на места бухгалтеров, кассиров, экономистов, менеджеров, специалистов по кадрам, администраторов, диспетчеров, делопроизводителей, секретарей, заведующих хозяйством. Среди обладателей рабочих профессий это продавцы, кладовщики, операторы ЭВМ. Большая часть мужчин является высвобожденными с металлургических предприятий с преобладанием профессий инженера, охранника и водителя автомобиля.

Следующие две причины по своему характеру можно объединить в одну: «несогласие с условиями найма» и «несогласие с предлагаемыми условиями труда» (соответственно 2,9 % и 3 % в структуре отказов). По сути, это в большей степени отказы клиентов, чем работодателей. В число подобных «отказников» чаще входят мужчины. Характерной особенностью является то обстоятельство, что с увеличением перерыва в занятости недовольство предлагаемой работой автоматически возрастает. Очевидно, это связано с тем, что зачастую подобным гражданам в качестве подходящей работы предлагается малоквалифицированный и низкооплачиваемый труд. Самые высокие показатели отказов зафиксированы у обладателей начального профессионального образования, т. е. представителей рабочих профессий. Также чаще всего недовольны условиями и характером труда молодые люди до 29 лет, особенно подростки, не имеющие профессиональной подготовки.

«Неудовлетворительное состояние здоровья» составляет 3,1 % отказов. Прежде всего, эти отказы касаются лиц, имеющих инвалидность. На долю инвалидов приходится 50 % отказов по причине здоровья, 30 % – на лиц, имеющих справки КЭК о

всевозможных ограничениях в трудовой деятельности. Остальные получали отказы, если условия работы были индивидуально неприемлемы для человека, например, нужны были физически крепкие и выносливые работники, выполняющие обязанности в тяжелых условиях труда. В целом отказы по здоровью чаще всего получали лица с невысоким уровнем образования, представители рабочих профессий, чаще неквалифицированных. Эта ситуация больше касается мужчин, чем женщин. И чем старше возраст, тем больше вероятность попасть в выборку с подобными отказами.

Причина «не соответствует предъявленным требованиям» – это первая причина, открывающая группу лидеров. Она составляет 10,1 % всего количества отказов. В эту группу с равной вероятностью может попасть любой получивший направление на работу, независимо от пола, возраста, уровня образования, поскольку причина отказа достаточно универсальна.

Часто работодатель использует любую причину, чтобы избежать приема несовершеннолетнего, особенно не являющегося благополучным в социальном отношении. Во всех случаях, по нашему мнению, велика вероятность отказа работодателя по той причине, что соискатель просто чем-то не понравился: возрастом, поведением, внешним видом, мотивациями и т. д.

Причина «отсутствие опыта» представляет 13,9 % причин всех отказов. В данной выборке тон задают молодые люди в возрасте 18–29 лет. В половине случаев – это выпускники профессиональных учебных заведений: ПУ – чуть реже, ССУЗов и ВУЗов – чаще. У женщин, поскольку среди выпускников их гораздо больше, вероятность попадания в эту выборку выше, чем у мужчин. Помимо выпускников сюда могут входить и те граждане, кто ищет работу после долгого перерыва в занятости или учебе.

Среди выпускников высших учебных заведений картина достаточно четкая. Отказы из-за отсутствия опыта имеются у женщин, которые претендуют на такие специальности, как бухгалтер, экономист, менеджер, секретарь, делопроизводитель, инспектор кадров, психолог.

Просмотр других категорий, по которым следовал отказ по причине отсутствия опыта, продемонстрировал, что половину из них составляют граждане с профессиональным образованием, не только не имеющие опыта работы, но и с длительным перерывом после окончания учебы (более 2–3 лет). Также присутствуют граждане, которые решили

возобновить какой-то вид деятельности, имеющийся в их трудовом опыте или вспомнить свое начальное профессиональное образование.

Второе место по количеству отказов работодателей занимает *причина «не прошел конкурсный отбор»* – 17,9 %. Речь, прежде всего, идет о замещении должностей специалистов и руководителей. Под нее попадают люди со средним профессиональным, чаще – с высшим профессиональным образованием. Возраст претендентов, как правило, от 25 до 40 лет, без перерывов в занятости. Из отдельных категорий причина наиболее характерна для выпускников высших учебных заведений.

Лидерами профессий конкурсного отбора в рассматриваемом периоде были бухгалтеры и менеджеры. Далее с небольшим отрывом идут секретари, специалисты кадровых служб, инженеры, юристы, экономисты, кассиры, программисты, диспетчеры, администраторы. Из рабочих профессий наиболее часто конкурсный отбор использовался на вакансиях продавца непродовольственных товаров, оператора ЭВМ, водителя (категории В, С), кладовщика, охранника.

Самая многочисленная группа отказов имеет *причину «вакансия занята»*. Она включает 38,1 % отказов. Следует отметить что для проверки достоверности этой причины отказов необходимо произвести отдельный анализ, сравнивающий даты посещения работодателя и даты закрытия вакансии. Если вакансия в реальности не занята, причиной того, что работодатель утверждает обратное, может быть то обстоятельство, что соискатель просто не понравился работодателю или у него возникли сомнения иного рода, но выразить их открыто он не захотел или не смог.

Таким образом, можно сделать следующие выводы:

- Отказы работодателей при приеме на работу с одинаковой частотой получают как безработные мужчины, так и женщины.
- С большей вероятностью, чем другие категории безработных граждан, отказы получают граждане без профессионального образования и инвалиды.
- В возрастной структуре отказов частота отказов от работодателей возрастает у группы соискателей в возрасте старше 40 лет.
- В большей степени отказы в трудоустройстве получают граждане с невысоким уровнем образования: с начальным или основным общим образованием; реже всего – обладатели высшего профессионального образования.

• Более половины отказов получают безработные граждане, имеющие рабочие профессии низкой квалификации.

Итак, единственным способом преодоления несоответствия между профессиональным уровнем претендентов на современное рабочее место и требованиями к ним работодателей является повышение качества рабочей силы. Знания, умения и навыки претендентов на рабочие места теперь

рассматриваются в контексте способности и готовности эффективно применять их на практике, удовлетворять стандартам качества при производстве продукции и предоставлении услуг. В настоящее время в России происходит формирование нового рынка рабочей силы, требующего создания иных механизмов его регулирования, повышения образовательного и профессионального уровней трудовых ресурсов.

Новокузнецкий филиал Кемеровского государственного университета (г. Новокузнецк)

Лазарева Т. В., аспирантка кафедры менеджмента и маркетинга

E-mail: ltkmnf8@mail.ru

Тел.: 8-906-937-89-50

Novokuznetsk Branch of Kemerovo State University (Novokuznetsk)

Lazareva T. V., Post-graduate Student of the Management and Marketing Department

E-mail: ltkmnf8@mail.ru

Tel.: 8-906-937-89-50