

## ОЦЕНКА КРИТЕРИЕВ ВЫБОРА МЕСТА РАБОТЫ СПЕЦИАЛИСТАМИ ПРИ ТРУДОУСТРОЙСТВЕ

*В.В. Останин, студент группы 17В20*

*Научный руководитель: Захарова А.А.*

*Юргинский технологический институт (филиал) Национального исследовательского*

*Томского политехнического университета*

*652055, Кемеровская обл., г. Юрга, ул. Ленинградская, 26*

*E-mail: vawellon@gmail.com*

Уровень подготовки выпускников вузов не устраивает более половины российских работодателей, которые отмечают низкий уровень грамотности у молодых специалистов. Об этом свидетельствуют результаты опроса, проведенного исследовательским центром рекрутингового портала Superjob.ru [1].

По словам 57% опрошенных работодателей, их не устраивает уровень подготовки современных обладателей дипломов о высшем образовании. Только 22% опрошенных работодателей довольны подготовкой выпускников. При этом 21% компаний затрудняется дать оценку качеству подготовки специалистов.

Согласно исследованиям независимого агентства "РейтОр" до 28% работодателей отмечают несоответствие квалификации молодых специалистов требованиям выполняемой ими работы [2].

Современные проблемы необходимо решать с использованием современных технологий. Необходимо тесное сотрудничество всех трёх основных участников данной проблемы, а одним из механизмов этого сотрудничества может стать специально созданный интернет-портал. Необходимо именно трёхстороннее сотрудничество, при котором потенциальные работодатели вносили бы коррективы в образовательный процесс, например, организуя дополнительные факультативы или курсы, объявляя об этом на данном портале, добавляя методический материал для изучения, свои рекомендации и предложения, непосредственно оценивая образовательную деятельность данного ВУЗа. А самой главной возможностью должно стать размещение вакансий данного работодателя, а со стороны студентов и ВУЗа – оценивать эти вакансии и в целом работодателя [3].

Современный российский работодатель достаточно требователен, но при этом достаточно противоречив в своих требованиях. Он желает видеть амбициозного, креативного, саморазвивающегося и инициативного, коммуникабельного, высококвалифицированного, компетентного в различных вопросах молодого специалиста, но, при этом, он хочет, чтобы данный специалист следовал приказу и инструкции, был эмоционально устойчив и не имел завышенных, по меркам работодателя, требований. При этом в рамках современного мира, собственная успешность является ключевой целью большинства выпускников ВУЗов. Однако, около 70% работодателей, характеризуя современного выпускника, отмечают высокие амбиции и несоответствие запросов навыкам и полученному опыту. При этом подавляющее большинство компаний нуждается в молодых специалистах, но по данной причине, но не могут их найти[4]. Необходимо определить, какие требования к работе предъявляет современный выпускник ВУЗа. Критерии выбора предприятия молодыми специалистами:

- хорошие перспективы карьерного роста;
- хорошие перспективы развития предприятия;
- высокий размер заработной платы;
- соответствие профиля предприятия специальности;
- престижность организации;
- стабильность/устойчивость компании и другие.

Впрочем, некоторые из этих критериев можно опустить. Так, например, соответствие профиля предприятия специальности выпускника совсем не обязательное условие для трудоустройства. Многие работодатели отмечают, что молодые специалисты мобильны и легко меняют место работы. Для одних компаний это является достоинством, часть же видит в этом некоторые минусы, поскольку поиск и адаптация сотрудников в связи с частой сменой ими работы требует дополнительных ресурсов – как материальных, так и временных. Ещё одним важным критерием при выборе места работы мог бы быть показатель увольнений. Вполне возможна ситуация, при которой каждый год меняется около половины или больше персонала, но, к сожалению, такие данные редко попадают в доступ выпускников.

Выделим наиболее важные критерии и определим их значимость. Для этого воспользуемся методом попарных сравнений, так для оценки значимости данных критериев не существует какой-либо чёткой единицы измерения. В качестве шкалы для сравнения воспользуемся бинарной шкалой, получим матрицу попарных сравнений.

Таблица 1

Матрица попарных сравнений.

	перспективы карьерного роста	перспективы развития предприятия	размер з/п	престижность организации	стабильность компании	$\sum_{j=1}^n z_{ij}$
перспективы карьерного роста		1	0	1	1	3
перспективы развития предприятия	0		0	1	0	1
размер з/п	1	1		1	1	4
престижность организации	0	0	0		1	1
стабильность компании	0	1	0	0		1

Находим сумму для каждого критерия по строкам, нормируем получившиеся значения по формуле  $V_i = \sum_{j=1}^n z_{ij} / \sum_{i=1}^n \sum_{j=1}^n z_{ij}$ . Получаем:  $V_1=0,3$ ,  $V_2=0,1$ ,  $V_3=0,4$ ,  $V_4=0,1$ ,  $V_5=0,1$ .

Получаем нечеткое множество М «значимость критериев при выборе места работы».  $M = \{0.4/\text{Высокий размер заработной платы}; 0.3/\text{Хорошие перспективы карьерного роста}; 0.1/\text{Хорошие перспективы развития предприятия}; 0.1/\text{Престижность организации}; 0.1/\text{Стабильность компании}\}$  [5].

Таким образом, именно размер заработной платы является определяющим критерием при выборе молодым специалистом работы. За ним следует желание выпускника в будущем продвигаться по карьерной лестнице. В целом это подтверждает тот факт, что, прежде всего, молодого специалиста интересует его собственная успешность. И если с продвижением по карьерной лестнице всё достаточно ясно, то касательно вопроса о высокой заработной плате нет чётких значений, т.к. эти значения зависят от многих факторов, таких как профессия, регион, личные представления и т.д. Пусть заработная плата – нечеткая переменная Р «заработная плата» с возможными значениями «низкая», «средняя», «высокая». График функции принадлежности изображён на рис. 1.

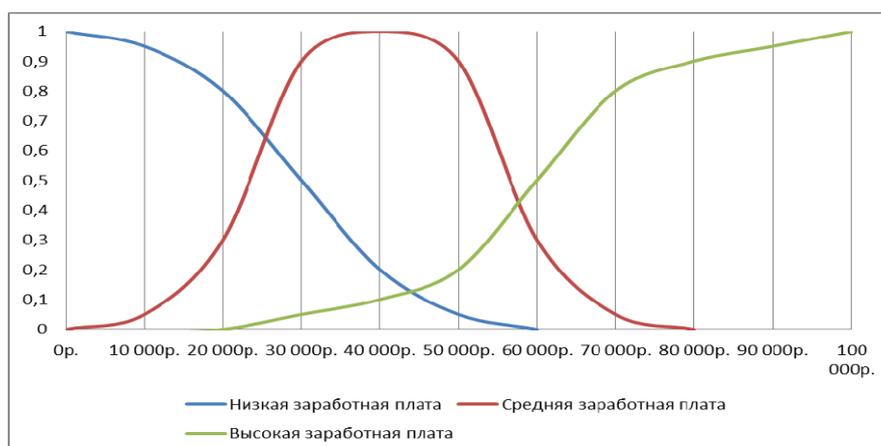


Рис. 1. График функции принадлежности

В область со значением Р = «высокая» входят так же величины из областей со значениями «средняя» и «низкая», что говорит о большом разбросе понятий относительно величины желаемой

заработной платы. Из этого можно заключить, что достаточно большое количество выпускников ВУЗов не имеет четкого представления о реальной стоимости своего труда. Впрочем, эти показатели следует уточнить, исследуя мнение выпускников по регионам и в зависимости от конкретной отрасли. Однако, даже при такой оценке достаточно очевиден факт, что выпускники ВУЗов имеют, как правило, слабое представление о дальнейшем трудоустройстве, о реальном положении на рынке труда, при этом, ожидают, что будут востребованы на нём. Эта нехватка информации порождает несоответствие между требованиями работодателей и запросами молодых специалистов, что в свою очередь, сказывается на ситуации на рынке труда, вызывая нехватку молодых специалистов, и лишь усугубляет её.

Литература.

1. Рынок труда молодых специалистов // Человеческие ресурсы [Электронный ресурс] – режим доступа: <http://www.rhr.ru/index/salary/trend/16953,0.html>
2. Больше половины работодателей недовольны подготовкой выпускников вузов // Российская газета [Электронный ресурс], - режим доступа: <http://rg.ru/2011/09/28/vypuskniki-anons.html>
3. Останин В. В. , Кремнёва М. С. Интернет-портал как инструмент регулирования образовательного процесса // Перспективное развитие науки, техники и технологий: материалы 3-й Международной научно-практической конференции, Курск, 18 Октября 2013. - Курск: Издательство Юго-западного государственного университета, 2013 - Т. 3 - С. 22-25
4. Выпускники и работодатели : как они выбирают друг друга// Ваш статус [Электронный ресурс], - режим доступа: [http://ustatus.ru/article/230/vypuskniki\\_i\\_rabotodateli\\_kak\\_oni\\_vybirayut\\_drug\\_druga](http://ustatus.ru/article/230/vypuskniki_i_rabotodateli_kak_oni_vybirayut_drug_druga)
5. Захарова А.А., Григорьева А.А. Методы построения терм-множеств лингвистических переменных в системе поддержки принятия решений о социально-экономическом развитии города // Автоматизация и современные технологии. 2006. № 5. С.22-26

## **ПРОЕКТИРОВАНИЕ МОДЕЛИ ИНФОРМАЦИОННОЙ СИСТЕМЫ ЭКСПЕРТНОЙ ОЦЕНКИ ФОРМ ЗАЕМНЫХ СРЕДСТВ ОРГАНИЗАЦИИ**

*О.В. Ожогова, студент группы 17890*

*Научный руководитель: Чернышева Т.Ю., к.т.н., доц.*

*Юргинский технологический институт (филиал) Национального исследовательского*

*Томского политехнического университета*

*652055, Кемеровская обл., г. Юрга, ул. Ленинградская, 26*

*E-mail: rain16\_91@mail.ru*

Использование заемного капитала позволяет существенно расширить объем хозяйственной деятельности предприятия, обеспечить более эффективное использование собственных средств, ускорить формирование различных целевых финансовых фондов, а в конечном итоге – повысить рыночную стоимость предприятия [1].

Политика привлечения заемных средств представляет собой часть общей финансовой стратегии, заключающейся в обеспечении наиболее эффективных форм и условий привлечения заемного капитала из различных источников в соответствии с потребностями развития предприятия.

Поэтому одним из важнейших этапов процесса управления предприятием является определение форм привлечения заемных средств. Их выбор предприятие осуществляет исходя из целей и специфики своей хозяйственной деятельности. Решение о выборе тех или иных форм привлечения заемных средств принимается на основе сравнительного анализа их цены, а также оценки влияния результатов использования заемного капитала на финансовые показатели деятельности предприятия в целом. Выбор форм привлечения заемных средств предприятие осуществляет исходя из целей и специфики своей хозяйственной деятельности [2].

На практике применяют финансовые формулы для расчета прибыли/затрат на привлечение и обслуживание заемных средств. Для повышения обоснованности решений эксперта о форме заемных средств предлагается использовать метод «выгоды-издержки». Метод предполагает декомпозицию проблемы на все более простые составляющие части и обработку суждений ЛПР. В соответствии с этим подходом необходимо построить две иерархии, упорядочивающие критерии качества и определяющие общие выгоды и издержки для рассматриваемых альтернатив. Наилучшей является альтернатива с наибольшим отношением количественно определенных выгод к издержкам. Для определе-