

UDC 334

YOUTH JOB MARKET SPECIFIC FEATURES¹ Evgeniya Yu. Zhuravleva² Lyubov E. Malyuta

¹ Sochi branch Russian State Social University
Plastunskaya street 151/1, Sochi city, Krasnodar Krai, 354000, Russia
student

² Sochi branch Russian State Social University
Plastunskaya street 151/1, Sochi city, Krasnodar Krai, 354000, Russia
Senior lecturer
E-mail: tara_999@mail.ru

The article considers youth job market peculiarities, its specific features and regulation means, determines theoretical and application tasks of qualitative and quantitative comparison of vocations, which are highly in demand at the job market.

Keywords: job market, youth, employment.

В настоящее время российское общество находится в сложной социально-политической и экономической ситуации. Проведенные реформы негативным образом отразились на слабо защищенных слоях населения, к которым относят детей, женщин, стариков, инвалидов. В ходе всеобщего обнищания населения особо заметным стало снижение экономического статуса такой социально-демографической группы как молодежь. В связи с произошедшими изменениями у современной молодежи, с одной стороны, появилось больше возможностей и путей интеграции в общество, но, с другой стороны, сложившаяся в стране ситуация привела к возведению «барьеров», существенно ограничивающих усвоение и выполнение молодым поколением определенных социальных ролей. Таким образом, можно говорить о том, что процесс социализации современной молодежи стал сложным и противоречивым.

Наряду с проблемами здоровья, образования, досуга, создания семьи, жилья и т.д. актуальной для молодежи является проблема трудовой занятости.

Молодых людей, впервые приходящих на рынок труда и не имеющих профессии или достаточного уровня профессиональных навыков, во всех странах мира принято относить к социально уязвимой группе населения. В то же время, учитывая, что молодежь есть величайший стратегический и инновационный ресурс страны, необходимо признать сферу ее занятости приоритетной частью социально-экономической политики государства. А это значит, что подготовка высококвалифицированных кадров, адаптированных к условиям рыночной экономики и владеющих новейшими технологиями, является задачей стратегической важности, от решения которой в немалой степени зависят темпы роста экономики, ее конкурентоспособность, будущее России.

В частности, рынок труда оказался невосприимчивым к инновациям. Происходит вытеснение наиболее квалифицированной и наиболее образованной рабочей силы из производственных структур. В самом неблагоприятном положении находится молодежный сегмент рынка труда. Молодежь, являясь носителем инновационного потенциала, в большей части не востребованы на рынке. Молодые наемные работники вытесняются из высокотехнологичных производств в сферу торговли и мелкого бизнеса, не требующих в настоящее время высокой квалификации.

Наиболее многочисленная и социально-значимая часть наемных работников – молодежь – лишается возможностей для профессионального совершенствования, а это ведет к снижению качества рабочей силы, ее деградации и, в конечном итоге, к утрате обществом признаков высокообразованного.

Незанятая молодежь представляет собой один из четко определенных устойчивых сегментов рынка труда, характеризующийся стабильным ростом предложения рабочей силы. Молодежный рынок труда формируется молодыми людьми, нуждающимися в трудоустройстве. Это незанятые выпускники вузов, среднетехнических и среднеспециальных, общеобразовательных учебных заведений. Рынок труда пополняется и за счет демобилизованных воинов срочной службы. В последнее время существенен для центральных

районов России приток молодежи за счет беженцев и мигрантов. Разумеется, не все выпускники учебных заведений ищут работу и попадают на рынок труда. Часть из них планирует продолжить образование, другие не трудоустраиваются по иным причинам.

Молодежный рынок труда имеет свою специфику.

Во-первых, он характеризуется неустойчивостью спроса и предложения, обусловленной изменчивостью ориентацией молодежи, ее социально-профессиональной неопределенностью. Положение усугубляется обострением социальных проблем молодежи, связанных с коренным изменением социокультурных и политических условий развития личности, что влечет за собой возрастающие трудности самоопределения молодых людей, в том числе и в профессиональном плане.

Во-вторых, специфична для молодежного рынка труда низкая конкурентоспособность по сравнению с другими возрастными группами. Молодежь подвергается наибольшему риску потерять работу или не трудоустроиться. Возможности трудоустройства новой рабочей силы, вступающей на рынок труда впервые, сокращаются. Ограничение спроса на рынке труда снижает возможности трудоустройства выпускников учебных заведений.

В-третьих, молодежная занятость имеет явные и скрытые размеры. Продолжает увеличиваться группа молодежи, которая нигде не работает и не учится.

В-четвертых, молодежный рынок труда характеризуется большой вариантностью. Это обусловлено тем, что на него выходят выпускники учебных заведений, осуществляющих подготовку специалистов по всем возможным профессиям. Отсутствие спроса на региональном рынке труда на многие из них, приводит к тому, что большая часть ищущих работу молодых людей, в том числе недавних выпускников учебных заведений, трудоустраивается по специальностям, далеким от базового образования, для многих переподготовка является единственной возможностью получить работу. Ежегодно из числа выпускников каждый четвертый становится потенциальным кандидатом на переобучение, получение второй профессии. Кроме того, пятая часть молодых людей увольняется из-за неудовлетворенности профессией, характером труда уже в первый год работы после окончания учебного заведения.

В-пятых, на молодежном рынке труда создалась чрезвычайно сложная ситуация с женской занятостью: традиционно среди выпускников учебных заведений, особенно вузов, женщины составляют значительную долю, при этом работодатели отдают явное предпочтение при приеме на работу мужчинам.

Складывающийся рынок труда предполагает выявление приоритетных профессий и специальностей на определенный момент. В связи с этим возникли теоретические и прикладные задачи по количественному и качественному сопоставлению востребуемых рынком труда профессий и специальностей, по которым ведется подготовка специалистов в учебных заведениях.

Наличие опыта работы и стажа работы, желательного по специальности, на сегодняшний день является одним из существенных требований к кандидатам на замещение предлагаемых на рынке труда вакансий. Соответственно, не имеющих опыта работы и стажа выпускников вузов в этом случае на работу зачастую берут неохотно. Следовательно, выпускники не имеют не только опыта работы, но и возможности получения такого опыта.

Решение этой проблемы участники группы видят в реализации такого механизма как квотирование рабочих мест для выпускников. В настоящее время эта практика применяется к таким категориям граждан как инвалиды, дети-сироты, члены многодетных семей. Однако реализация этих льгот носит добровольно – принудительный характер. Эффективного механизма реализации этой практики на данный момент нет.

Альтернативой практике квотирования может стать система условий, при которых работодателям было бы выгодно брать на работу выпускников, в частности – введенная на муниципальном уровне система налоговых льгот для работодателей, принимающих на работу выпускников вузов. Реализация этой идеи возможна через депутатские комиссии и комитеты исполнительных структур власти. Прежде всего, нужны конкретные финансовые расчеты, которые позволят определить стратегию реализации идеи. Кроме того, существует еще механизм молодежной практики. В настоящее время организацией молодежной практики занимается служба занятости. Однако брать на работу человека без опыта для работодателя остается невыгодным даже при условии того, что половину заработной платы выплачивает служба занятости. Существует возможность, при которой сам кандидат будет оплачивать получение опыта работы тому предприятию или фирме, которые согласны предоставить ему место для практики.

На федеральном уровне необходимо создание и реализация программы создания рабочих мест специально для молодых специалистов - выпускников вузов. Практическая реализация этой программы пока маловероятна из-за недостатка бюджетных средств, но идея должна продвигаться уже сейчас.

Проблема дисбаланса спроса и предложения на рынке труда заключается в том, что существует несоответствие между тем, какие специальности на конкретный момент требуются на рынке труда, и тем, специалистов каких специальностей выпускают вузы. В данном случае речь идет о том, что рынок труда в настоящее время даже приблизительно сложно прогнозировать на те же пять-шесть лет, поскольку экономическая ситуация в обществе нестабильна. Приобретая, казалось бы, престижную специальность, выпускник рискует оказаться невостребованным по окончании вуза в связи с резко изменившимся рейтингом престижных специальностей. В данном случае наиболее важным представляется наличие у выпускников навыков, позволяющих быстро адаптироваться к изменившейся ситуации. Эти навыки должны воспитываться в процессе социализации личности, как в семье, так и во время обучения специальности.

Другим механизмом адаптации к требованиям рынка является переобучение специалистов в службе занятости и в вузах. Для этого могут быть использованы механизмы получения различного рода кредитования обучения студентов работодателями, что позволяет выпускникам определиться с дальнейшим местом работы.

Кроме того, возможно налаживание механизма, при котором вузы будут заключать с предприятиями прямые договора на обучение специалистов требуемых специальностей. Создание информационных систем, позволяющих учитывать спектр вакансий, анализировать их и прогнозировать ситуацию на рынке труда тоже улучшит ситуацию.

Молодые люди зачастую не имеют активной позиции в поиске работы, а соответственно не используют многие из существующих возможностей нахождения работы. В немалой степени это связано с нежеланием попадать в некомфортные и жесткие ситуации рынка труда. Для решения этой проблемы предложено, прежде всего, раннее привлечение подростков к труду.

Другим важным моментом является необходимость наличия у выпускников вузов высокого уровня самоорганизации с тем, чтобы в поиске работы иметь возможность соответственно встречать и преодолевать трудности, связанные с не комфортностью предлагаемого труда.

Кроме того, для российского общества актуальной является работа по включению в общественном сознании механизма активного поиска работы. Эта работа состоит, прежде всего, в информировании молодежи о принципах и технологиях поиска.

Необходимо проводить специальные курсы для родителей с тем, чтобы способствовать включению данного механизма на уровне семьи.

В настоящее время население крайне неудовлетворительно информировано о возможностях поиска работы. При этом играют роль как уже упоминавшаяся пассивная позиция в поиске работы, так и определенного рода предрассудки, неверная интерпретация ищущими работу гражданами своего положения как неудачника и просителя. Кроме того, оказалось, что информационных каналов о спросе на рынке труда явно недостаточно.

Предложения для преобразований в области студенческой занятости. Занятость студентов не только на временной, но на регулярной работе во время их учебы в вузе – это реальность тех экономических и социальных условий, в которых оказалась к концу XX века сфера высшего образования и рынка труда нашей страны. Об этом говорят и численность работающих студентов, и причины начала трудовой деятельности во время учебы в вузе.

Среди таких причин есть общие для всех групп населения – масштабность и глубина структурной перестройки в экономике, большее разнообразие экономической практики; снижение уровня материального благополучия основной части населения – и специфические для студенчества – резкое и значительное по величине ухудшение экономического положения вузов, сокращение государственного распределения выпускников вузов по местам работы и возможностей для студентов получить опыт работы во время обязательной практики; отказ большинства вузов от ответственности за организацию досуга студентов.

Сегодня работа для студента – получение практического профессионального опыта, новых знаний, недополученных в вузе и ускоряющих процесс их профессионального становления и последующего трудоустройства; ознакомление с условиями работы в различных организациях, что помогает студентам формироваться как работникам, выбирать место постоянной работы

после окончания учебы, заинтересовать собой работодателя. Для значительной части студентов работа – возможность самостоятельно зарабатывать деньги.

Примечания:

1. Зуцина Г.М. Современные тенденции профессиональной подготовки квалифицированной рабочей силы // Труд и социальные отношения. 2010. №1. С. 68–71.
2. Квасницкий В.Н., Журавлева Т.Б. Демографическая характеристика труда выпускников учебных заведений // Народонаселение. № 2 С. 39–46.
3. Молодежь: Будущее России / НИЦ при институте молодежи. М., 2009.
4. Шулус А., Мкртчян Г. Проблемы молодежного рынка труда // Общество и экономика. 2010. № 10. С. 143–154.

УДК 334

СПЕЦИФИКА МОЛОДЕЖНОГО РЫНКА ТРУДА

¹Евгения Юрьевна Журавлева
²Любовь Ефремовна Малюта

¹Российский государственный социальный университет филиал в г. Сочи
354000, Краснодарский край, г. Сочи, ул. Пластунская, 151/1
студент

²Российский государственный социальный университет филиал в г. Сочи
354000, Краснодарский край, г. Сочи, ул. Пластунская, 151/1
ст. преподаватель
E-mail: tara_999@mail.ru

В статье рассматриваются особенности рынка труда молодежи, его специфика и направления его регулирования. Определены теоретические и прикладные задачи по количественному и качественному сопоставлению востребуемых рынком труда профессий и специальностей, по которым ведется подготовка специалистов в учебных заведениях.

Ключевые слова: рынок труда, молодежь, занятость.