

3. Власов М.Ю. Роль внедрения системы интеграции и адаптации новых сотрудников в системе управления персоналом современной компании // Экономика и государство: проблемы управления и развития. 2018. С. 40-46.

4. Кутлушина Г.Н. Проблемы введения в должность и адаптация новых сотрудников // Наука среди нас. 2019. №6. С. 43-48.

5. Саранча Я.С. Роль и значение адаптации новых сотрудников // Университетская наука-региону: мат. VII ежегод. науч.-прак. конф. 2019. С. 430-432.

6. Ткаченко Ю.А. Организация системы внутреннего контроля // Белгородский экономический вестник. 2015. №1. С. 124-131.

**Шестаков В.А.**

*Белгородский государственный технологический университет им. В.Г. Шухова, г. Белгород*

## **СОВРЕМЕННОЕ СОСТОЯНИЕ РЫНКА ТРУДА В РОССИИ И МОЛОДЫЕ СПЕЦИАЛИСТЫ ГЛАЗАМИ РАБОТОДАТЕЛЕЙ**

Ситуация, складывающаяся на российском молодежном рынке труда в последние годы, является достаточно напряженной и характеризуется тенденциями к ухудшению. Растут масштабы регистрируемой и скрытой безработицы среди молодежи, увеличивается ее продолжительность. Между тем, возможности молодых людей и без того ограничены в силу их более низкой конкурентоспособности по сравнению с другими категориями населения. Особый интерес представляет анализ положения молодежи на российском рынке труда. Его необходимость обуславливается двумя важнейшими обстоятельствами: во-первых, молодые люди составляют около 35% трудоспособного населения России, во-вторых, они – будущее страны.

Молодежь уже сегодня во многом определяет политические, экономические и социальные процессы в обществе. Вместе с тем она во всем мире является одной из наиболее уязвимых групп на рынке труда. Молодежная безработица остается одной из острейших проблем в сфере труда. Сегодня, как никогда, актуально оценить ее масштабы и спрогнозировать ее динамику, найти пути оказания эффективной помощи молодым людям, испытывающим затруднения с трудоустройством.

Цель данной работы состоит в теоретическом изучении проблемы и анализе ситуации молодежного рынка труда в России.

Современная ситуация в России характеризуется существованием значительных диспропорций в структуре занятости, ставок заработной платы на рынке труда и деформацией мотивационного механизма

трудовой деятельности. Практически не стимулируется высококвалифицированный труд. Все это сопровождается снижением производительности труда. Можно выделить следующие особенности развития рынка труда в России:

- рост безработицы, следует учесть и тот факт, что среди высвобождаемых работников по разным причинам наметилось увеличение незанятости среди выпускников высших учебных заведений;
- появление 2 млн. беженцев и вынужденных переселенцев, нуждающихся в трудоустройстве;
- существенные различия между общей численностью и официально регистрируемой численностью безработных.

В развитии рынка труда переходной экономики прослеживаются следующие тенденции:

1) Для переходной экономики характерен рост естественной нормы безработицы. Экономический спад обостряет проблему безработицы. Для традиционных рыночных экономик естественна реакция работодателей на падение объемов производства или чрезмерный рост заработных плат в виде сужения спроса на труд и высвобождения;

2) Рынок определяет рациональную структуру занятости с точки зрения эффективного, по Парето, распределения ресурсов. Но его структура может быть неэффективна с социальной точки зрения, с позиции удовлетворения потребностей общества в материальных благах, создания условия расширенного воспроизводства.

Сегодняшний российский рынок труда характеризуется несбалансированностью. Перспективы выхода российской экономики из кризисного состояния во многом зависят от выбора модели занятости, применения эффективных методов регулирования рынка труда с целью устранения диспропорций и деформаций.

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.

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 востребованных рынком труда профессий и специальностей, по которым ведется подготовка специалистов в учебных заведениях. В ходе анализа проблем были выработаны определенные конструктивные предложения.

В наше время очень трудно устроиться на работу студенту по специальности, ведь жизнь современного студента проходит в сложных условиях, в ситуации социально-экономических преобразований. Одновременно с учебной деятельностью студенты пытаются реализовать себя в профессиональной сфере.

Сложнее всего в этой ситуации приходится студентам очной формы обучения. Они вынуждены искать себе дополнительные заработки, занимаясь неквалифицированной деятельностью и зачастую не по специальности, а все это связано с тем, что трудно найти работу на студенческом рынке труда. Это сопровождается, с одной стороны, общим сокращением численности рабочих, а с другой – более высокими требованиями к вновь принимаемым на работу. Во многих случаях предпочтение отдается специалистам с трудовым стажем и с опытом работы.

Бывают и такие случаи, когда у работодателя есть открытые вакансии, но он не хочет трудоустраивать студента очной формы обучения, т.к. негативно относится к этой идеи, считая, что студент не будет успевать справляться с возложенной на него работой из-за учебы. Так же происходит ужесточение требований к потенциальным кандидатам, что во много раз увеличивает конкуренцию и делает трудоустройство молодежи весьма затруднительным. Но основной плюс от совмещения учёбы и работы -это овладение навыками производственной деятельности, позволяющей студенту обеспечивать себя материально. Немаловажно и то, что приобретается опыт работы.

Труд – хорошая школа жизни, кроме того, студенты больше заняты делом, а не «глупостями», а после окончания учёбы им легче устроиться на работу. Работающий студент – новый социальный тип, обладающий высокой трудовой мотивацией, вполне адаптированный к современным условиям развития рыночной экономики, активный субъект трансформации нашего общества.

Сегодняшние студенты – завтрашние молодые специалисты; они будут адаптироваться на своем первом месте работы, впитывая ценности, нормы, образцы поведения, принятые в этой компании;

Сегодня работа для студента – получение практического профессионального опыта, новых знаний, недополученных в вузе и ускоряющих процесс 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. Сегодняшние выпускники вузов стали одной из слабозащищенных в социальном отношении групп населения. Сегодня можно говорить о существовании следующих групп противоречий на рынке труда молодых специалистов с высшим образованием: между социальными и профессиональными ориентациями молодежи и потребностями предприятий, организаций и фирм в рабочей силе; между задачей повышения эффективности подготовки вузам молодых специалистов и существующих системой вузовской подготовки; между теоретической подготовкой выпускников и отсутствием необходимых навыков практического использования полученных знаний; между жизненными и профессиональными планами выпускников и реальными возможностями их осуществления; между интересами развития отдельного предприятия.

Исследовав вопрос рынка труда в России, можно сделать следующие выводы:

1) Рынок труда – это система конкурентных связей между участниками рынка (предпринимателями, трудящимися и государством) по поводу найма, использования работника в общественном производстве.

2) Объектом купли-продажи на рынке труда является право на использование рабочей силы, предметом торга является определенный вид способностей человека и продолжительность его применения.

3) Рынок труда имеет ряд особенностей. К рынку труда относится не только сфера обмена (купиля-продажа) труда, но и сфера воспроизводства трудового потенциала (рыночные механизмы образования, профессиональной подготовки и пр.), но и сфера использования труда (рыночные механизмы управления персоналом на производстве).

4) Особенностью формирования рынка труда в России является гипертрофированное развитие скрытой безработицы, в состав которой включаются лица, формально занятые в народном хозяйстве, но которые в связи с сокращением объемов производства могут быть высвобождены.

Молодежный рынок труда – это наиболее проблемная сфера государства. В настоящее время наличие высшего образования уже не считается залогом престижной, высокооплачиваемой работы.

В некоторых случаях на рынке вообще отсутствуют вакансии для молодых специалистов конкретной профессии. Если они и есть, то работодатели выбирают кандидатов с многолетним опытом работы, чтобы избежать траты времени и сил на молодежь. Поэтому все молодые люди, сами того не желая, попадают в зависимость от предложения и спроса на рынке молодых специалистов.

Эту проблему можно решить лишь общими силами, привлекая для этого не только государственные органы нашей страны, но и работодателей, выставляющих очень строгие критерии отбора персонала. Сами молодые люди, конечно, не должны оставаться в стороне, и обязаны всячески помогать в решении этой проблемы. Если неопытные специалисты останутся совсем без внимания, то вскоре на рынке труда не останется высококвалифицированных работников.

Рассматривать эту проблему нужно ещё с момента поступления в учебное заведение. Поступая в которые молодые люди не совсем отчётливо понимают, в какой области они смогут себя реализовать в будущем, используя полученные знания, умения и навыки [1].

Большая часть работодателей старается брать на работу опытных специалистов, со стажем, которые знают все тонкости конкретной профессии. Помимо этого, по их мнению, молодым специалистам достаточно трудно адаптироваться к новым для них условиям, а именно к восьмичасовому рабочему дню, к коллективу и вообще ко всему рабочему процессу. Тем не менее, в России существует немало компаний, готовых с радостью нанять специалистов без опыта, но чаще всего предлагаемые должности не соответствуют ожиданиям соискателей [2].

Такое пренебрежительное отношение к молодым специалистам связано с несколькими причинами:

1. Затрата большого количества времени на обучение выпускника вуза и привыкание к самой организации. Первое время его необходимо постоянно контролировать, делать замечания по поводу неправильно выполненной работы, а впоследствии проверять исправленные ошибки. А работнику с опытом гораздо проще начать выполнять свои обязанности, так как он не требует особого обучения и имеет представление о специфике предстоящей работы.

2. В случае, если будущий сотрудник находится еще на стадии обучения в учебном заведении, то у работодателя присутствует предубеждение по поводу регулярных сессий, на которые он обязан будет его отпускать. В данной ситуации придется постоянно искать замену

отсутствующему работнику, а в некоторых случаях даже оплачивать ученический отпуск молодого специалиста.

3. Помимо всего прочего, работодатель часто не уверен в выборе такого сотрудника, и эта неуверенность вполне оправдана. Проработав какое-то количество времени в компании, сотрудник, набравшись опыта, легко может уйти на более перспективное и оплачиваемое место работы, тем самым создавая очередную головную боль по поводу поиска нового специалиста. Кроме того, молодые люди в таком возрасте часто создают семьи, поэтому, если речь идет о девушке, то вскоре может также произойти ранний уход работника в отпуск по уходу за ребенком.

Если не учитывать все страхи работодателей, связанные с приемом на работы молодых специалистов, можно выделить и положительные черты в данном вопросе, а именно:

1. Искреннее желание работать и огромное усердие. Молодые специалисты, поступив на первую свою работу, стараются как можно быстрее проявить себя и получить расположение начальника. Они прилагают массу усилий, чтобы выполнить свою работу как можно качественней и быстрее, чего не скажешь о сотрудниках, которых уже затянула рабочая рутина.

2. Нестандартное мышление выпускников. Молодым людям свойственны не только амбициозность, но и креативные подходы к своей работе. Поэтому такие специалисты способны привнести немало нового в работу компании, что может значительно повлиять на ее развитие.

3. Возможность установить невысокий размер заработной платы. Так как молодые специалисты прекрасно понимают, что в начале карьеры платить много им никто не будет, они готовы согласиться на любую работу только лишь для того, чтобы получить необходимый опыт в трудовой книжке. Работодатели, в свою очередь, не настроены платить большую зарплату специалистам без соответствующего опыта.

### *Литература:*

1. Мазин А., Мазина А. Выпускники вузов на рынке труда // Человек и труд. 2016. № 5. С. 34-38.

2. Рынок труда в России// [Электронный ресурс]. URL: <https://visasam.ru/russia/rabotavrf/rynok-truda-v-rossii.html> (дата обращения 15 июня 2019).

3. Конституция Российской Федерации от 12 декабря 1993 года.

4. Федеральный закон «О занятости населения в Российской Федерации» от 20.04.1996 №36-ФЗ (с изм. и доп. на 11.12.2018).