

14. Рыжкова А. Н. Понятие и виды трудовой миграции // Молодой ученый. 2014. №21. С. 535-538. URL <https://moluch.ru/archive/80/14376/> (дата обращения: 12.12.2019).

**Волгин М.А., Шамаева О.П.,
Гавриленко И.С., Жихалкина В.М.**
*Белгородский государственный технологический
университет им. В.Г. Шухова, г. Белгород*
**МОЛОДЕЖНЫЙ РЫНОК ТРУДА: ПРОБЛЕМЫ
ТРУДОУСТРОЙСТВА**

В современном рынке труда присутствуют противоречия: с одной стороны, все более ощущается нехватка рабочих рук с высокой квалификацией, с другой – в экономике России не изменяется высокий процент безработицы. Исходя из этого для реализации высокого темпа роста экономики этой проблематике улучшения качества трудовых кадров, уделяется огромное внимание. Поэтому большая роль в решении этих задач падает на молодых специалистов будущих выпускников высших учебных заведений.

В целом уровень образованности населения возрастает, при чем в высоком темпе: резкое увеличение количества людей, получивших высшее образование, защищающие докторские диссертации, кандидатские работы. Тем не менее, рабочих специалистов готовится малое количество. Из-за их нехватки весомо ограничивается экономический рост. Именно такое развитие положений аналитики связывают с тем, что подготовка кадрового состава часто проводится без учета реальных потребностей работодателей. В нынешнее время до 45% студентов, которые закончили высшие учебные заведения, не в состоянии трудоустроится по полученной специальности, а из-за этого приобрести, а так же повысить опыт работы.[1,2]

Негативные последствия безработицы сильно сказываются на взрослом населении, чем на молодых людях, но все равно эта проблема заслуживает очень серьезного внимания. Безработица среди молодёжи чаще всего является причиной асоциального образа жизни, которое связано с девиантным поведением.

Трудности и проблемы, с которыми приходится сталкиваться выпускникам и молодым людям в начале их профессиональной деятельности, очень часто вытекают из-за не состыковки между их устремлениями и нуждами, с одной стороны, и тем, что социум предлагает и требует от них – с другой. Для того чтобы найти решение этому противоречию, молодым людям необходимо создавать условия

для самореализации, предоставлять возможность внести и свой вклад в развитие общества. Успешная адаптация молодых специалистов на рынке труда прямо зависит от ситуации экономики в стране, проводимой государством, но и так же от усилий их самих, ведь от планирования собственной судьбы тоже многое зависит.

Одно из первых мест среди проблем стоящих перед современными молодыми людьми, является проблема трудоустройства. Молодежная политика в стране, сегодня направлена на маргинальную часть молодёжи, чтобы она не бунтовала и хоть как-то выживала. Эта цель тактическая, конъюнктурная. Между тем ставка на молодых специалистов – задача стратегическая, так как сами молодые люди – это стратегический ресурс нации.

Сегодня многочисленные исследователи, особенно те, которые устремляют свое внимание на проблематике выпускников и молодых специалистов в трудовой сфере, к этой категории приписывают молодых людей в возрасте от 16 до 29 лет. Представляется, что в нынешних условиях нужно понизить нижний предел молодежного возраста. Возрастные данные являются одним из основных признаков при определении численности трудовых кадров на рынке труда. В данное время начало трудовой деятельности – особо важная проблема общества. Из-за большого отсева обучающихся из школ, которые незаинтересованны в полном среднем образовании, большинство оказывается «потерянными» в социальном отношении. 13-14 летние девушки и юноши не обучаются, но и не имеют права быть привлечены к трудовой деятельности. Естественно очевидно, что в данном плане необходимы изменения законодательства, надо, чтобы объективная реальность – понижение возраста вступления в трудовую жизнь достигла правового подтверждения.

Необходимо отметить, что в зарубежных странах нижний предел молодежного возраста очень часто меньше 16 лет. Он, обычно, коррелирует с началом трудовой активности. К примеру, в США трудовая деятельность начинается в соответствии с законодательством с 14 лет, исходя из этого, ученые приписывают к молодёжи девушек и юношей этого возраста.

В трудовых деятельности многочисленных исследователей среди молодых людей можно выделить различные ее группы по критерию возраста. Это, конечно, позволяет более точно проанализировать проблемы молодого поколения на рынке труда. Социально-экономические проблемы, деловая активность, общественно-самочувствие молодого человека 18-20-летнего возраста очень часто принципиально отличаются от похожих характеристик молодого

мужчины в возрасте 22-25 лет, не говоря уже о поколении, достигающегося к среднему возрасту. Становление молодых рабочих, а также профессий в сфере делового администрирования (менеджер по продаже, секретарь и т. п.) предпринимательства, довольно часто завершается в 25 лет.

Анализируя и рассматривая проблематику молодого поколения на рынке труда по критерию возраста, целесообразно выделить три ее основные группы: до 20 лет, 20-25 лет, 26-29 лет. При анализе проблем девушек и юношей раннего возраста можно выделить в первой группе три подгруппы: до совершеннолетия; в период окончания школьного обучения (16-18 лет); в первые годы после получения (многими молодыми людьми) среднего образования, начинается после школьное образование, производятся первые шаги в трудовую деятельность. Что относится возрастных групп молодежи, то, исходя из вышесказанного, к этой группе следует относить молодых людей в возрасте 14-29 лет. Необходимостью определения верхней границы молодежи на уровне 29 лет подтверждается и тем, что, по данным ученых Института сравнительных исследований отношений в трудовой деятельности, «медианное значение возраста, в котором установлено трудоустройство на последнюю работу,- 29 лет».

Молодёжь – это огромная общественная группа внутренне дифференцированная в возрастном ограничении от 14 до 29 лет, которая занимает особенное место в социально-экономической подсистеме общества, учитывающая социальными и психологическими чертами молодых людей, их социальным статусом в общественности и экономическим положением, уровнем профессиональной подготовленности и образования.

Рынок труда сложная составная часть рыночной экономики является механизмом согласования интересов предьявителей спроса на труд и наемных рабочих. На рынке труда рабочая сила является товаром, на нем, как и на любом рынке, есть спрос, предложение и цена этого товар.[3,4]

На практике и в литературе есть мнение, что проблематикой трудоустройства молодого поколения является ее не большой конкурентоспособностью на рынке труда, выраженной в основном тем, что, не хватает профессионального обучения, отсутствием трудовых навыков и должной квалификации, что способствует к отказу работодателя от услуг молодого человека. Квалифицированные работники по сравнению с неопытными молодыми людьми имеют преимущество при устройстве на работу. Также работодатель не очень хочет нести дополнительные финансовые и организационные

трудности, которые связаны с обучением молодых кадров, не имеющих опыта для профессии на предприятии.

Причинами высоких уровней безработицы молодых девушек и юношей – в их меньшей неподготовленности, конкурентоспособности к экономическим отношениям, которое не соответствует профессиональной подготовки требованиям рынка труда, а также низкой мотивации к трудовой деятельности. Это утверждение верно только частично, потому что только часть молодежи имеет явные недостатки к профессиональным знаниям и практическим навыкам работы. Если последние имеются, даже не в такой степени как у более взрослых и опытных работников, работодатели большее предпочтение отдадут молодым претендентам на свободное или освободившееся место.[2]

Исследования, которые проводил Научный центр социальных технологий АТ и СО при соучастии автора, показали такие данные, которые свидетельствуют, что в секторе предпринимательства отдают предпочтение молодым кадрам. Это показывают и наши наблюдения, беседы с безработными и работодателями. Необходимо подчеркнуть, что разговор не только о фирмах, где идут поиски имеющих опыт работы с персональным компьютером или знающих иностранные языки и т.п. И в этом явное преимущество имеет молодое поколение.

Преимущество среди молодежи присутствует и в сфере вторичной занятости. По данным Института сравнительных исследований трудовых отношений, «дополнительную работу в основном имеют представители более конкурентоспособных групп на рынке труда – мужской пол, рабочие молодого и среднего возраста, которые имеют знания не ниже среднего уровня».

Это в полной мере понятное суждение. Когда человек освоил такую стратегию поведения, как дополнительная работа, которая является следствием адаптационных (социокультурных) возможностей работника. Эта стратегия становится нормативно-приемлемой для человека, когда вступает в систему её ценностей и норм. Поэтому эта социальная особенность характерна для молодого возраста.

Таким образом, не целесообразно вести разговор о низкой конкурентоспособности на рынке труда молодых людей в целом, необходим дифференцированный анализ всевозможных групп молодежи. Во многих регионах страны очень высокая конкуренция по поиску работы. Многочисленная часть молодых людей испытывает трудности при вхождении на рынок труда, которых не испытывали прошлое поколение. Не исключение и те, кто имеет высокий уровень образования, необходимую профессиональную подготовку.

Отрицательно отражается не востребованность молодых специалистов на рынке труда, прежде всего в области подготовки и использования инженерно-технического профиля. Юристы, экономисты, бухгалтеры, менеджеры (в большинстве самые необходимые специалисты для рыночной экономики) никогда не смогут заменить таких специалистов технологов, инженеров, строителей, конструкторов, агрономов, которые обеспечивают производственный процесс реальной экономики. Чем быстрее страна будет выходить из кризиса, все больше общественное производство будет нуждаться в таких специалистах. На региональных уровнях и государственных сильно требуется создать прогноз потребности в специалистах для все различных сфер экономики и их обучению в учебных заведениях. Необходимо обеспечить оптимальное соотношение в подготовке молодых специалистов с высшим и средним профессиональным образованием.

К отчаянию, за последнее десятилетие закрыто около 400 ПТУ. Зато выросло число техникумов. Было открыто более тысячи колледжей, где выпускают бакалавров за четыре года обучения. Если в СССР рабочие кадры подготавливались в основном для промышленности, то в современное время профобразование постепенно переоборудуется на сферу услуг. Но и это развивается очень медленно: среди тех, кто занят в сфере услуг, профессиональную подготовку имеют в наличии лишь 3 процента населения.

Из мнения специалистов, следует учитывать не о низкой конкурентоспособности молодых кадров на рынке труда, а о том, что молодёжь на рынке труда – и вообще социально-экономическом аспекте – составляет одной из наиболее уязвимых социальных групп. Положение ухудшается тем, что большое количество молодых людей не имеют понятия о своих правах, и имеют довольно слабые представления о том, кто и каким образом может и вообще должен отстаивать их интересы и защищать.[4]

В таких социально-экономических условиях молодые кадры испытывают большие трудности с трудоустройством. Недостаток требуемого стажа и опыта работодателем у молодых людей резко понижает конкурентоспособность на рынке труда. Каждый год огромная часть выпускников вузов пополняет ряды армии безработных.

Некоторые исследователи рынка труда, рассказали свое мнение, что наши вузы готовят безработных заранее, особенно если учесть, что огромный процент девушек и юношей практически не в состоянии к

смене профессии. Положение ухудшается тем, что молодёжь чаще всего не может показать свою активность работодателю, а также желание работать и проявлять личную инициативу.

Литература:

1. Квбаткина А. С., Храмова Л. А. Состояние рынка труда молодежи и проблема безработицы среди молодежи в РФ // Молодой ученый. — 2019. — №4. — С. 231-233. — URL <https://moluch.ru/archive/242/56021/> (дата обращения: 01.12.2019).
2. Рацлаф А. А., Седова А. В. Молодежная безработица // Молодой ученый. — 2015. — № 11. — С. 959–961. — URL <https://moluch.ru/archive/91/19832/>
3. Технологии трудоустройства: учебное пособие / М. М. Дудина, С. Л. Семенова. Екатеринбург: Изд-во Рос. гос. проф.-пед. ун-та, 2015. 180 с.
4. Маханов В. В. Безработица молодежи как социальная проблема // Молодой ученый. — 2017. — № 47. — С. 190–192. — URL <https://moluch.ru/archive/181/46727/>

Гладкова И.А.

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

ПОЛОЖЕНИЕ ВЫПУСКНИКОВ ВУЗА НА РЫНКЕ ТРУДА

Ситуацию в деле трудоустройства выпускников вузов трудно признать оптимистичной. К наиболее тревожным тенденциям здесь можно отнести дисбаланс между спросом на различные профессии на рынке образовательных услуг и рынке труда специалистов, рост количества студентов, разочаровавшихся в избранной профессии, нежелание многих выпускников вузов работать по специальности, падение качества их профессиональной подготовки, отсутствие у них необходимых социальных компетенций и др. [1].

Неполное использование трудового потенциала молодежи – негативное явление, поскольку замедляется процесс обновления рабочей силы и ротация кадров особенно в тех отраслях, работа в которых для молодых людей не привлекательна. А растрата их трудового потенциала сегодня – это потеря качества рабочей силы в ближайшем будущем.

Современный молодежный рынок труда России как часть мирового рынка характеризуется увеличивающимся разрывом между трудовыми притязаниями молодых и возможностями их удовлетворения.