

**Клокова Е.А.**

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

## **ПРОБЛЕМЫ ТРУДОУСТРОЙСТВА МОЛОДЕЖИ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ РЫНКА ТРУДА И ИХ РЕШЕНИЕ**

Вопрос о трудоустройстве в общем стал актуален еще с первых годов вступления человечества на капиталистический путь развития. С исчезновением классов и сословий каждый человек как трудовой ресурс был выброшен на поле конкуренции, которая хотя и повысила качество производительности труда, но в то же время создала острую проблему трудоустройства еще не опытных, хотя и квалифицированных специалистов.

Проблема трудоустройства превратилась в парадокс, в котором работодатель требует зрелого и зарекомендованного работника, но уже не неадаптивного пенсионера, а за молодого и гибкого, но мало опытного работника не готов нести ответственность и рисковать прибылью из-за его ненадежности. А смысл этого парадокса прост: жизнь идет, человек рождается, взрослеет, стареет и умирает, в период этой самой жизни он все время учиться. Это нормально, когда ребенок не знает того, что знает пожилой, а пожилой в свою очередь не так активен и любознателен, как ребенок – это составляет вечность. Результатом, работодателю нужен взрослый, не молодой, не пожилой. Остается вопросом: как молодой станет взрослым, если не будет работать, ошибаться, набирая опыт, и как взрослому оставаться востребованным, когда он неумолимо стареет и теряет хватку? Парадокс.

Общество развивается быстрыми темпами, увеличивая требования к профессионализму и работоспособности населения, это превращает конкуренцию на рынке труда в «гонку вооружений» на уровне естественного отбора.

В настоящее время наблюдается рост масштаба регистрируемой и скрытой безработицы среди молодежи, увеличивается ее продолжительность.

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. [1.94с.]. Это касается, как и Россию, так и страны зарубежья.

Значение трудоустройства в том, что оно: а) оказывает гражданам помощь в реализации права на труд; б) помогает работодателям подобрать необходимую рабочую силу; в) сокращает потери рабочего времени почти в 3-4 раза при подыскании новой работы.

Понятие «трудоустройства» тесно связано с понятием «занятости» молодых специалистов. На первый взгляд может показаться, что это одно и то же, но на самом деле это не так. Несмотря на взаимосвязь этих понятий необходимо учесть, что понятие трудоустройства более узкое, чем понятие занятости, а именно, трудоустройство предшествует занятости и является его важнейшей гарантией. Таким образом, трудоустройство - это процесс поиска работы молодыми специалистами, а занятость - это непосредственное участие молодежи в трудовой и общественной деятельности, включая учебу, службу в армии, ведение домашнего хозяйства, уход за детьми и пожилыми людьми.

В экономической науке занятость описывается системой показателей, отражающих:

- полноту включения в общественное производство активной части населения;
- уровень сбалансированности рабочих мест и трудовых ресурсов;
- соответствие занятости социально-экономическим запросам населения.

Полная и эффективная занятость молодых специалистов на рынке труда имеет огромное значение для дальнейшего развития страны и повышает её конкурентоспособность среди других государств. [1.83с.].

Говоря о поиске работы среди молодежи, мы, так или иначе, сталкиваемся с трудоустройством. Понятие трудоустройства молодого специалиста далеко неоднозначно. Под ним можно понимать и трудоустройство выпускника вуза по полученной в вузе специальности, и просто полученное рабочее место по окончании вуза, независимо от того, соответствует ли оно квалификации. Каждое из этих определений появляется, когда о трудоустройстве выпускника говорят либо сами выпускники, либо выпускающие кафедры, либо службы занятости, либо работодатели или кадровые агентства. Более же официальный вариант понятия «трудоустройство» - это система мероприятий, проводимая государственными органами, общественными организациями, а также специализирующимися на

оказании данной услуги предприятиями в целях содействия населению в подыскании, направлении и устройстве на работу, в соответствии с призванием, способностями, профессиональной подготовкой, образованием и с учетом общественных потребностей. На данный момент существует 3 специальные формы трудоустройства специалистов - это:

- направление на работу выпускников вузов, техникумов, ПТУ, других специальных учебных заведений, заключивших с работодателями договоры о подготовке для их производства молодых специалистов и молодых квалифицированных рабочих;

- организованный набор рабочей силы для отъезда на предприятия, стройки районов, нуждающихся в притоке рабочей силы из труд избыточных районов, но на данный момент этот способ мало применяется;

- направления органом службы занятости, в счет установленных органами местного самоуправления для работодателей квот (количества бронируемых мест) по приему инвалидов, несовершеннолетних и других нуждающихся в особой социальной защите граждан. [2.213с.].

На сегодняшний момент на рынке труда молодежи складываются две противоположные тенденции. В одних сферах деятельности (финансы, юриспруденция, аудит) молодым людям устроиться на работу практически невозможно, так как они еще не обладают глубокими профессиональными знаниями. Зато в других областях (торговля, маркетинг, шоу-бизнес) их молодость, сила и энергичность, а главное - еще не очень большие материальные запросы воспринимаются работодателями на ура. Часто работодатель отдает предпочтение молодым, и в том числе несовершеннолетним, исключительно в целях экономии: выполняют работу наравне с взрослыми, а платить можно в два, а то и в три раза меньше.

Выпускник вуза, не нашедший подходящего места работы или понявший ещё в процессе обучения, что работа по специальности это не для него, пытается трудоустроиться не по специальности, что создает дополнительные трудности, как для работодателей, так и самому молодому специалисту. Данная тенденция, сложившаяся в последнее время, не выгодна всем участникам процесса и обучения, и трудоустройства. Для студента это потраченные зря 5 или 4 года обучения, для государства (если студент учился на бюджетной форме обучения) это лишние потраченные деньги, для работодателей - это дополнительно потраченное время и деньги на переквалификацию молодого специалиста. [3.345с.]

Выполнение задач по нормальному функционированию трудовой сферы рынка труда по большей части лежит на государстве. Помимо этого, их решение должно сопровождаться помощью и работодателей, и самой молодежи. К примеру, выбор будущей профессии лежит на студентах, и он должен совершаться исходя из ее востребованности в стране. Каждый должен думать о своем будущем и карьере заранее. Работодатели же, в свою очередь, должны все-таки предоставлять возможность молодежи проявить себя, так как именно от этой группы населения зависит состояние экономики России.

Вот основные задачи молодежного рынка труда, которые могут способствовать его развитию:

1. Достижение оптимального соотношения спроса и предложения на рынке, с помощью которого обеспечится и соответствующий уровень жизни основной части населения, а также сохраняется его эффективное стимулирование.
2. В стране должна быть сформирована оптимальная мобильность трудовых ресурсов – образовательная и географическая. От решения данной задачи напрямую зависит состояние всей рыночной экономики государства.
3. Россия должна вести производственную конкуренцию с другими странами, тем самым будет увеличено количество свободных рабочих мест на различных предприятиях.
4. Должно быть достигнуто наибольшее соответствие производства страны с профессиональной подготовкой молодых специалистов.

В настоящее время правительство России начало проводить активную политику на рынке трудовых ресурсов. Основной ее целью является помощь потерявшим или еще не нашедшим работу молодым специалистам. Такая политика сопровождается рядом мероприятий:

1. Помощь молодым специалистам в поиске работы посредством коммерческих и государственных служб по трудоустройству.
2. Содействие молодым предпринимателям в виде субсидий и кредитов на развитие бизнеса, а также обучение, консультации и льготное налоговое обременение созданных предприятий.
3. Государство всячески способствует развитию и расширению системы профессиональной подготовки, а также переподготовки. При этом происходит стимулирование работодателей в участии в данных программах. Тем самым освоить новую профессию или пройти переподготовку по уже имеющейся можно не только с помощью самих

государственных программ обучения, но и непосредственно на предприятии.

4. Государственная защита слабозащищенных слоев населения. В их число как раз-таки и входит молодежь. Для них правительство предусматривает квотирование рабочих мест, обучение новым профессиям, а также гарантирует дополнительную защиту при найме или увольнении.
5. Общественные работы, которые способствуют образованию новых рабочих мест. [4].

Однако проведение мероприятий в государственной сфере не всегда сможет быть достаточной, по большей мере состояние рынка труда зависит на прямую от взаимоотношений работодателя и работника, отношение самой молодежи к трудоустройству и отношение работодателя к «ультрасовременной» молодежи, которая имеет абсолютно новые, без советских пережитков взгляды и интересы.

Вот какую информацию нам дает статья «Ведомости Газпромбанк лизинг»:

«По данным портала Career.ru (проект HeadHunter), в первом полугодии 2018 г. молодые люди разместили на HeadHunter 2,3 млн резюме, но работодатели смогли предоставить им всего 250 183 вакансии. На одно рабочее место в среднем претендовало 7,4 человека – конкуренция среди молодых специалистов гораздо выше, чем среди всех остальных соискателей (4,5 резюме на место). В июне этого года уровень безработицы в России составлял 5%, а среди молодежи в возрасте 20–24 лет – 13,5%, сообщается в исследовании.

Компании часто не рассматривают резюме молодых специалистов, потому что их наем обходится дороже, чем наем других кандидатов, уверяет директор по развитию бизнеса и руководитель проекта YounGo хедхантинговой компании «Контакт» Анастасия Стасева. С последними все проще – в резюме указаны навыки, послужной список и достижения. О кандидате без опыта можно судить только по его личным компетенциям, объясняет эксперт. Приходится проводить многоступенчатые собеседования, игры и тесты, а также устраивать массовые рекламные кампании и ярмарки вакансий, чтобы выловить мало-мальски подходящих кандидатов. Это требует немалых инвестиций, а возврат средств не гарантирован.

Российская молодежь мечтает работать за границей.» [5].

Что, кстати, бывает более чем возможным. Но такая тенденция способствует активному оттоку «мозгов» из отечественной сферы труда.

Продолжение цитаты:

«Тем не менее число вакансий для молодежи растет. В первом полугодии 2018 г. по сравнению с таким же периодом 2017 г. их было больше на 22%. Однако число резюме на HeadHunter за это время выросло еще больше – на 34%, сообщает HeadHunter.

Исследование показало, что в последние годы спрос на молодежь рос в нескольких отраслях и профессиональных областях. Максимальная доля вакансий для молодых специалистов в общем числе вакансий – 51% – в продажах. На 2-м месте обслуживающий персонал в туристических компаниях, гостиницах и ресторанах (20%), на третьем – административный персонал (18%). Спрос на молодежь есть, хотя и в меньших масштабах, в финансовых компаниях и банках (14%). Берут начинающих и в подразделения информационных технологий, а также в IT-компании (11%). Меньше всего ждут молодых специалистов на производстве (5%).

В январе – июне 2018 г. в 32% вакансий для молодых специалистов по всей России указывалось требование технического образования, в 31% – экономического, в 13% – медицинского. В Москве же чаще требовалось юридическое образование, нежели медицинское (12% упоминаний в вакансиях против 5%).

Дипломированных специалистов работодатели часто учат дополнительно после найма. Например, на калужском шинном заводе немецкого концерна Continental трудится около 1000 человек, более половины – моложе 35 лет, рассказывает представитель завода. Завод предлагает стажировки как уже работающим в Continental молодым кадрам, так и только что принятым. Попаста на стажировку сложно: нужно пройти конкурс, к которому допускаются только сотрудники с профильным высшим образованием, идеальным английским и опытом работы на производстве.

Работодатели, как показало исследование, предлагают молодым весьма прозаическую работу: чаще всего они берут молодежь на должности официантов, менеджеров по продажам, курьеров, продавцов-консультантов и поваров. Для начинающих специалистов работодатели предлагают очень мало вакансий (1,4% от общего числа вакансий).

Пожелания молодежи совершенно иные. По данным Career.ru, чаще всего молодежь без опыта указывает в резюме, что ищет работу начинающего специалиста (26,4% общего числа резюме). В 5 раз меньше желающих устроиться продавцами-консультантами, в 20 раз – менеджерами по работе с клиентами.

Проблема с молодыми кадрами была всегда: молодежь требует больше, чем заслуживает, говорит Григорий Финкельштейн, партнер «Экопси консалтинга.» [5].

Именно из-за такого мнения молодежь останется без работы. Ошибочно полагать, что каждый только выпустившийся студент с пылкой горячкой рвется сразу на руководящие должности. Единственное, что требует новичок, это помощи.

Продолжение цитаты:

«Для работодателей молодежь – темная лошадка, от которой неизвестно, чего ждать. В некоторых компаниях даже есть правило: не назначать на руководящие должности людей моложе 35–36 лет, рассказывает эксперт.»

И это не все «правила». Иногда возникает ситуация, когда компания не берет на руководящий пост молодых женщин, так как те могут уйти в декрет. Конечно, такое отношение удастся подавить, благодаря настойчивому женскому стремлению убедить рынок труда в своей первостепенной заинтересованности в карьере, а не в семье. Это, однако, не означает и ничего многообещающего для демографии.

А вот и один из существенных факторов формирования проблем конкуренции трудоустройства – менталитет самого населения, половая и возрастная дискриминация. Конечно, в России и странах Европы этот фактор постепенно перестает играть какую-либо роль, в чем ведомости заставляют нас усомниться. Все же трудовая конкуренция соблюдает рамки современного правового кодекса.

Однако в достаточно развитых и передовых странах востока традиции общественного уклада практически перекрывают путь трудоустройства и быстрого карьерного роста молодежи и других слоев населения. Все это создает закостенелость, ведь, в одних случаях это выгодно, в других же такое отношение тормозит весь трудовой процесс. Азиатское общество, что стоит отметить, активно агитирует такую проблему, пытается развлекательно-манипуляционным способом менять отношение к ней и призывать к всеобщему ее рассмотрению для возможного решения. Примером может служить ворвавшийся в 2015 году на экраны японского телевидения мало продолжительный сериал – «Возрастная дискриминация», который рассказывает о молодой девушке, окончившей престижный университет, но после устройства в желаемую торговую компанию ей достаются одни только унижительные поручения от заказов визиток до смены лампочек в туалете. Именно с этого начинается ее категоричное непринятие постоянных издевок от старшего руководства и мужской половины рабочего персонала, девушка начинает дерзкую борьбу с давно закрепившейся в компании атмосферой дискриминации.

Продолжение цитаты:

«Главное, чего ждут работодатели от молодых, – ответственность. По данным Career.ru, в 22% вакансий работодатели указывают, что соискатели должны быть ответственными, в 10% – целеустремленными, еще в 10% – стрессоустойчивыми. Маргарита Глазкова, управляющий консультант практики «Подбор специалистов» Antal Russia Staffing Solutions, говорит, что у кандидатов нет опыта, поэтому работодатели уделяют столько внимания личным качествам. Они предпочитают самых стрессоустойчивых, многозадачных, общительных и открытых» [5].

На самом деле, самой тяжелым испытанием, возникающим при неудачных попытках трудоустройства, это психическо-эмоциональное настроение. Общество по мере своего развития все прочнее укрепляет систему виртуального мира, в котором выживает сильнейший, это создает депрессивную атмосферу в обществе. Эту трудность не принимают во внимание в силу ее противоречивости профессионализму, что в корне неправильно. В дальнейшем она станет более заметной и серьезной. Сейчас трудно представить насколько она может оказать влияние на рынок труда и разные сферы общества в будущем.

Продолжение цитаты:

«Работодатели готовы щедро платить молодежи в новых специальностях, которые вырастают из уже существующих профессий, потому что именно молодые люди быстро перестраиваются и восприимчивы ко всему новому, говорит Андрей Алясов, гендиректор компании Changellenge. По данным HeadHunter, например, в профессии маркетолога возникли новые специальности: менеджер по продвижению в соцсетях, digital-маркетолог, специалист по e-mail рекламе. Они зарабатывают от 46 000 до 110 000 руб. А в профессии аналитика совсем недавно возникли такие специальности, как аналитик больших данных, аналитик блокчейна или специалист по скорингу. Они зарабатывают от 51 700 до 120 000 руб.

Больше всего получают разработчики софта со знанием новейших технологий: разработчик систем машинного обучения или архитектор блокчейна смогут получать от 77 000 до 214 000 руб.

Однако получить такую перспективную и хорошо оплачиваемую работу выпускнику вуза, не прикладывая дополнительных усилий, не удастся, говорит Алясов. Он напоминает, что вуз лишь закладывает фундамент знаний, необходимо учиться дополнительно и получать как можно больше сертификатов. Эксперт советует молодым специалистам получить, например, сертификат scum-мастера – он

пригодится, если молодой человек хочет стать менеджером проектов разработки.» [5].

Это безусловно правильное и объективное мнение, должный и нужный совет. Тот, кто с абсолютным пониманием и достаточным набором способностей поступает учиться на желаемую профессию осознает это с самого начала.

По этим причинам социальная реклама, специализированная в данной области невероятно популярна. В условиях современного мира, когда человечество лучше воспринимает информацию посредством пропаганды, такой способ вполне эффективен.

Мнение, высказанное здесь не категорично. Вопрос трудоустройства сам по себе категоричен. Как общество может двигаться вперед, совершенствовать сферу труда, когда не хочет заботиться о будущем – о молодежи? Да и назад, на старшее поколение стоит иногда оглядываться. Но этот вопрос будет оставаться всегда, пока будут жадно расти требования работника и работодателя друг к другу – это закон веками сформированной системы человеческой жизни. Но об этом нужно говорить, об этом нужно думать. Неизвестно к чему ведет нас современный прогресс, потому как давление в обществе растет, а сам человек становится в нем только слабее и уязвимее.

### *Литература:*

1. Герций Ю. Занятость и рынок труда. // Человеческие ресурсы/Ю. Герций 2009 — 409с.
2. Дунаева Н. Молодежь на рынке труда // Вопросы экономики/Н. Дунаева 2008 — 429с.
3. Вишневская Н.Т. Государство на рынке труда - изменение стратегии // Мировая экономика и международные отношения. /Н. Вишневская 2007 — 271с.
4. Основные проблемы рынка труда молодых специалистов в Российской Федерации [Электронный ресурс]. URL: <https://hr-portal.ru/article/osnovnye-problemy-rynka-truda-molodyh-specialistov-v-rossiyskoy-federacii>
5. Что рынок труда предлагает молодым специалистам [Электронный ресурс]. URL: <https://www.vedomosti.ru/management/articles/2018/07/23/776289-rinok-truda>