

теоретический журнал «Вестник Белгородского университета кооперации, экономики и права». – №3(39). – 2011. – С.83-90.

4. Государственные программы [Электронный ресурс] – URL: https://belregion.ru/documents/region_programmy.php (дата обращения: 26.11.2019).

5. Департамент экономического развития Белгородской области. [Электронный ресурс] – URL: <http://derbo.ru/publications/informaciya-ob-ekonomicheskoy-situacii-v-bel324234/> (дата обращения: 20.11.2019).

6. Минаева Л.А. Рынок труда: современные требования к качеству рабочей силы //Л.А. Минаева //Молодежь и научно-технический прогресс: сб. докл. Междунар. науч.-практ. конф. – Губкин, 2011. – С. 118-124.

7. Минаева Л.А. Стратегический подход к проблеме студенческой занятости / Л.А.Минаева // Актуальные проблемы развития социально-финансовой сферы государственного и корпоративного сектора экономики: сб. Междунар. науч.-практ. конф. 14 апреля 2011г. /Харьковский институт финансов УГУФМТ – Харьков, 2011. – С.354-355.

8. Рынок труда в Белгородской области стабилизировался – эксперт. [Электронный ресурс] – URL: <http://www.interfax-russia.ru/Center/report.asp?id=810090> (дата обращения: 22.11.2019).

9. Статистика и аналитика. [Электронный ресурс] – URL: <http://belgczan.ru/index.php/statistika-i-analitika> (дата обращения: 25.11.2019).

Питка С.Н.

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

ТРУДОУСТРОЙСТВО МОЛОДЕЖИ: ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ

Трансформация современного российского общества затронула социально-экономическое и социокультурное положение многих социальных групп, и, наверно, особенно чувствительна к данным изменениям молодежь. Молодежь представляет социально-демографическую группу, выделяемую основании возрастного социального положения людей в обществе, системы их ценностей и установок. Согласно постановлению «Об основных направлениях молодежной политики в Российской Федерации», признаны граждане РФ от 14 до 30 лет.

Одной из проблем современной российской молодежи является проблема трудоустройства. Согласно статистическим данным, примерно каждый пятый безработный гражданин – это молодой специалист.

В настоящее время проблема трудоустройства молодежи является предметом многочисленных исследований в отечественной науке и практике, в частности, работы Е.М. Авраамовой, Ю.Б. Верпаховской, В.А. Гневашевой, И.К. Золотовой, Г.И. Никитиной, Е.М. Прониной, А.В. Ткачука и многих других. Авторы рассматривают проблему занятости молодежи, анализируя статистические показатели занятости, выделяя региональные особенности.

Вопросам молодежной безработицы посвящены также труды Е.И. Бегловой, Н. Дунаевой, Т.Н. Поповой, Р. Салахутдинова, Г.А. Чередниченко В.Н. Шубкина А. А. Щегорцова и других. Многие из них исследовали не только состояние безработной молодежи, но и причины, приведшие ее к этому, ее профессиональные ориентации и жизненные планы.

К проблеме положения на рынке труда выпускников вузов в условиях нарастающей безработицы обращаются Е.М. Аврамова, Ю.Б. Верпаховская, И.А. Гладкова, Т.Е. Зерчанинова, И.В. Магера, П. Семенов, А. Сулих, В.Н. Фомин и другие.

Состояние рынка труда на данный момент неутешительное. По прогнозам экспертов с каждым годом количество открытых вакансий будет сокращаться, численность выпускников в 2017, 2018 и 2019 годах будет ниже, чем в 2016 из-за спада рождаемости в 90-х годах, но и конкуренция со стороны других социальных групп на рынке труда возрастет в связи с различными сокращениями рабочих мест, с прекращением деятельности организации и так далее.

Сегодня существует нехватка рабочих мест в таких государственных учреждениях как муниципальные школы, муниципальные больницы и поликлиники, также существуют открытые вакансии в селах, городах поселочного типа, деревнях, куда не желают ехать на работу молодые специалисты.

Рассмотрим основные причины проблемы трудоустройства. На современном этапе молодежный рынок труда характеризуется избыточным предложением престижных и высокооплачиваемых специальностей и недостатком квалифицированных специалистов.

Специфика рынка молодежного труда характеризуется отсутствием баланса между спросом и предложением, что обусловлено колебанием трудовой ориентации молодых людей, которым сложно подчас определиться с выбором будущей профессии. Отметим и низкую конкурентоспособность молодежи, которая имеет самый высокий риск потерять уже существующую работу и не найти новую.

Отсутствие четких представлений об уровне молодежной занятости приводит к тому, что количество лиц, нигде не работающих и не посещающих учебные заведения, неуклонно растет.

На трудовой рынок приходят разноплановые специалисты, в то же время, на многие профессии спрос отсутствует, поэтому большинству приходится трудоустраиваться по специальностям, далеким от

полученного образования, а некоторые даже вынуждены в срочном порядке проходить переподготовку.

Согласно данным некоторых исследований, каждый пятый выпускник, поступивший на работу, увольняется уже в первый год, из-за плохих условий, характера труда или неудовлетворенности выбранной профессией. Отметим гендерную специфику данной проблемы: проблемы трудоустройства девушек очевиднее. По статистике, среди выпускников больше девушек, однако при приеме на работу во многих отраслях работодатели чаще всего предпочитают мужчин.

Кроме причин экономического характера, проблема выпускников вузов в вопросах трудоустройства напрямую связана с неразвитой системой профессиональной подготовки и отсутствием «трудовой логистики». Высшие учебные заведения ориентированы на получение прибыли от подготовки студентов, но не несут ответственности за их трудоустройство, не принимают в расчет требования рынка труда при формировании направлений их подготовки. В тоже время, некоторые вузы принимают меры по содействию в трудоустройстве выпускников посредством деятельности центров профессиональной карьеры, имеющих «банк вакансий» для выпускников, осуществляющих мониторинг трудоустраиваемости выпускников, распространяющих информацию о наличии открытых вакансий.

В БГТУ им. В.Г. Шухова функционирует региональный научно-методический центр профессиональной адаптации и трудоустройства специалистов на рынке труда, оказывая содействие в трудоустройстве и адаптации молодых специалистов.

Политика работодателей играет, безусловно, оказывает существенную роль при трудоустройстве молодых людей и в большинстве случаев усугубляет имеющиеся проблемы, например, из-за повышенных требований, которые предъявляются к кадрам без квалификации. Многие работодатели считают молодых людей бесперспективным, относятся к ним без должного уважения и не видят возможностей дальнейшего роста.

При трудоустройстве молодежь выбирает разные стратегии поведения. Одной из распространенных стратегий является согласие на любую оплачиваемую работу (зачастую не по специальности). В этом случае специалисты нередко помимо своих должностных обязанностей выполняют также работу других работников зачастую бесплатно, например, бесплатно убирает в офисе, выполняет работу секретаря или менеджера по кадрам. Таких примеров множество и следует отметить, что выпускники вузов в поисках источника средств к существованию после окончания учебы провоцируют развитие такой системы, поскольку готовы за небольшую плату выполнять большой объем работы. Данные исследования, проведенного Центром маркетинговых и социологических исследований Кадрового Дома

«SuperJob.ru», свидетельствуют о том, что только 50% выпускников российских вузов трудоустроены по специальности, а остальные работают далеко не по своей специальности. Часть из них стремится получить дополнительное, в том числе, второе высшее образование по совершенно иной специальности.

Некоторые молодые люди выбирают стратегию регистрации в центрах занятости населения. Третьей стратегией является продолжение обучения, поступление в аспирантуру, магистратуру или получение второго высшего образования. Еще одной стратегией является поиск работы за рубежом.

С целью выяснения настроения молодежи перед трудоустройством, был проведен опрос с участием студентов НИУ «БелГУ» и БГТУ им В.Г. Шухова.

Мы попытались определить профессионально-трудовые планы молодежи, в результате определив, что большинство молодых людей (64,8%) проявили готовность и активность в поиске другой работы, при этом они:

- стремятся найти более высокооплачиваемую работу,
- желают найти работу по специальности;
- собираются открыть собственное дело.

Приблизительно десятая часть опрошенных (9,4%) находятся в замешательстве перед выбором профессиональной деятельности, часть из которых (2,3%) хотят продолжить образование, чтобы обрести больше навыков и умений, чтобы сформировать свои планы на будущее, а другая часть – не определились в выборе дальнейших действий (7,1%).

Мы попытались определить критерии выбора работы выпускниками, в результате выяснили, что 52,4% профессионально ориентированы: они намерены искать возможность строить карьеру. Для 40,6% опрошенных важна не профессия, а размер заработной платы и комфорт, а также такой фактор, как близкое расположение к дому.

7% респондентов испытывают явную или скрытую потребность в общественном признании, они хотят приносить пользу людям. 62,5% не считают самым важным размер заработной платы, 2,3% ответили, что их привлекает в наибольшей степени общественное признание, то есть удовлетворение своего чувства собственного достоинства публично через сферу труда. 4,7% опрошенных хотят ощущать свою социальную значимость посредством осознания того, что приносят пользу окружающим.

Для оценки удовлетворенности выбранной профессией мы спросили: разочарованы ли респонденты в избранной профессии (рис. 1):

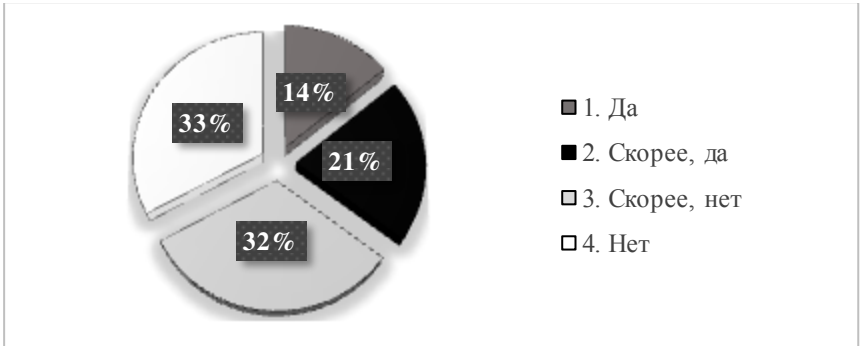


Рис. 1. Удовлетворенность избранной профессией

14,1% однозначно ответили, что разочарованы в профессии, которую получили в вузе. Вероятно, это вызвано либо неудовлетворенностью качеством полученного ими образования, либо неудовлетворенностью выбранной профессией и степенью востребованности этой специальности на рынке труда специалистов.

21,1% ответили положительно на вопрос, но не однозначно. Их ожидания востребованности профессии в большей степени расходились с реальной значимостью этой специальности на рынке труда или реальной значимостью этой профессии для самого респондента.

Мы попытались определить известные респонденту формы содействия в трудоустройстве (рис. 2):

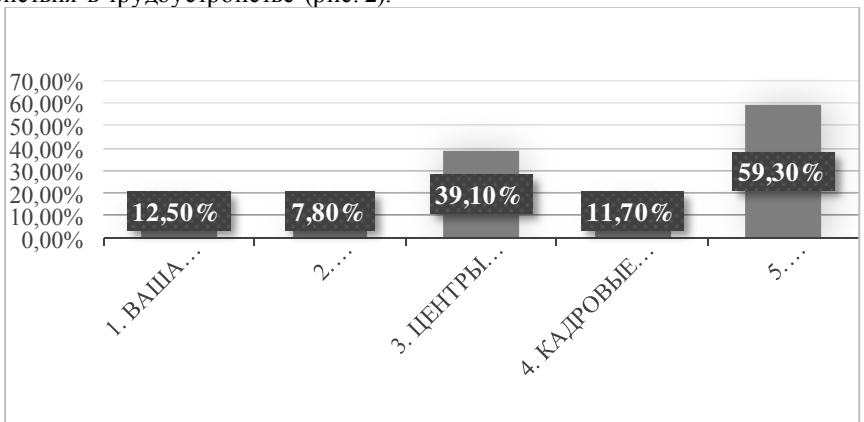


Рис. 2. Известные выпускнику формы содействия в трудоустройстве

Большая часть опрошенных видит реальное содействие со стороны специализированных СМИ (59,3%), содействий через кафедру (12,5%), вузовский центр профессиональной подготовки (7,8), центр занятости населения (14,1%) и кадровые агентства (11,7%) видит другая часть (40,7%).

Респондентам известны следующие центры занятости населения и кадровые агентства (рис. 3):

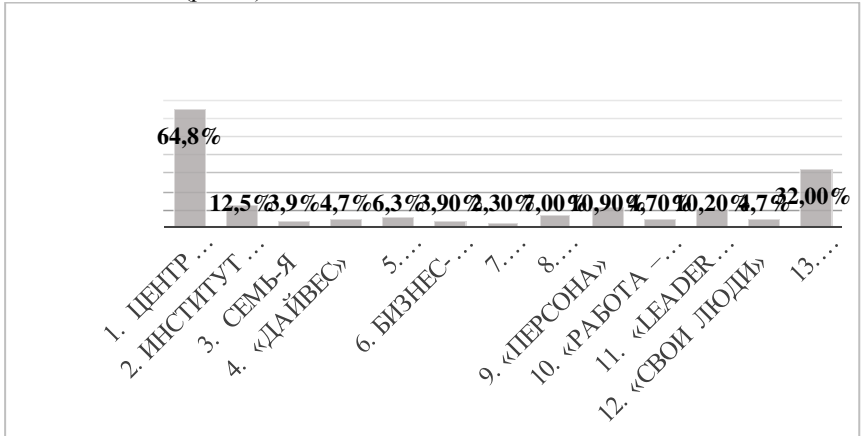


Рис. 3. Известные центры занятости населения, кадровые агентства

Городской Центр занятости населения города Белгорода наиболее популярен среди респондентов (64,8%), в отличие от консалтинговых агентств. Самым популярным среди кадровых агентств в молодежной среде стало агентство «Персона» (10,9%) и агентство «Leader Team» (10,2%), другие агентства не превысили 7% популярности в молодежной среде (кадровое агентство Семья-Я – 3,9%; кадровое агентство «Дайвес» – 4,7%; консалтинг-центр – 6,3%; Бизнес-Консалт – 3,9%; АгроПерсонал – 2,3%; агентство «Работа – это проСТО» – 4,7%; агентство «Свои люди» – 4,7%)

О деятельности института региональной кадровой политики осведомлены 12,5% выпускников вузов, о деятельности Белгородского Административного Центра – 7% и о департаменте занятости населения – 32%.

Наибольшее число респондентов (73,4%) при поиске работы предпочитают пользоваться ресурсами СМИ. Сегодня это наиболее удобный, практичный и простой способ поиска вакансий. Есть возможность отправить резюме по электронной почте, ознакомиться в интернете с компанией, которая подает вакансию на рынок труда, а иногда даже пройти собеседование в режиме онлайн.

Более половины опрошенных (65,5%) при поиске работы обращаются за помощью к друзьям, родственникам, близким, то есть тем, кто уже неплохо ориентируется на рынке труда и может оказать какую-либо помощь, кто имеет свои «связи» и может посодействовать в трудоустройстве. Как правило, к такой стратегии поведения прибегают в том случае, когда нет желания устраиваться обслуживающим персоналом, чтобы содержать самого себе, а хочется работать в более комфортабельных условиях (близкое расположение к

дому, хорошие условия работы, удовлетворяющий график работы) и на более престижной должности. Но также обращение к близким может быть по причине узкого предложения вакансий на рынке труда.

Через непосредственное обращение к работодателю готовы искать работу 36,7%. Возможно, что именно к этой части опрошенных относятся те, кто уже сталкивался ранее с вопросом трудоустройства и готовы брать инициативу в свои руки.

Обратится за помощью кафедры или научного руководителя каждый десятый (11,7%) респондент, а в службу занятости населения – 14,8% опрошенных. Два этих способа трудоустройства менее популярны среди выпускников вузов.

Таким образом, наиболее популярным среди молодых специалистов является способ поиска работы посредством СМИ и обращение за помощью к близкому окружению.

Так, наиболее востребованными, по мнению респондентов, оказались работники в сфере медицины и медицинского обслуживания (55,5%), специалисты строительного профиля и производства строительных материалов (50%), IT – специалисты (46,1%), инженеры-энергетики и связисты (39,8%), инженеры-механики (40,6%).

Наименее востребованными респонденты определили такие специальности как экономисты, бухгалтеры, работники торговли (9,4%), юристы (13,3), HR-специалисты (работа с персоналом, менеджеры по кадрам – 14,8%).

Выводы после опроса

Данные социологического исследования показали, что более половины выпускников НИУ «БелГУ» и БГТУ им. В. Г. Шухова имеют сформированные и осознанные профессиональные потребности, стремятся к личностному развитию в сфере труда, готовы к самостоятельному трудоустройству, удовлетворены выбранной профессией и полученными навыками в процессе обучения. С большей уверенностью могут и хотят реализовать свои профессиональные возможности около одной трети молодых людей. Молодые специалисты не углубляются в исследование рынка труда и ищут работу через СМИ и знакомых, что дает возможность им трудоустроиться, но затягивает этот процесс на какое-либо время, в зависимости от притязаний на ту или иную вакансию конкретного выпускника.

Безусловно, решение проблемы трудоустройства молодежи является наиболее приоритетной задачей государства. В Российской Федерации создана основательная правовая база по вопросам регулирования труда и занятости молодых граждан. Эти вопросы находят свое отражение в Конституции РФ, Трудовом кодексе РФ и Законе РФ «О занятости населения в РФ».

Необходимо обеспечить социальную поддержку выпускников, облегчить критерии приема на работу или обеспечить гибкий трудовой

график учащейся молодежи. Многие эксперты считают, что решением данной проблемы может стать развитие малого и среднего бизнеса, особенно в малонаселенных пунктах. Государство гарантирует безработным молодым специалистам выплаты по безработице, а также стипендии на этапе прохождения профессиональной подготовки или переподготовки, при этом молодые люди могут участвовать в общественном труде, который оплачивается. В случае согласия молодых людей по предложению службы занятости переехать для трудоустройства в другой населенный пункт, государство обязано возместить все материальные затраты.

Решению проблемы трудоустройства молодого специалиста должны способствовать органы местного самоуправления в каждом регионе. Эффективным путем решения данной проблемы станет взаимодействие и сотрудничество всех структур: государственных органов власти, службы занятости населения, сферы образования и комитетов по делам молодежи. Возможно создание реестра, который позволит регулировать отношения на рынке труда.

Создание специальных служб занятости способствует регулированию и оперативному решению трудовых вопросов, и конечно же, трудоустройству молодежи. С целью решения проблемы трудоустройства молодежи открываются также узкоспециальные биржи труда, задачей которых является помощь подросткам в поиске постоянной или временной работы, а также предоставление интересующей информации и юридической поддержки, организация психологических тренингов и другие услуги. Данная деятельность подобных бирж создает благоприятные условия для интеграции молодых специалистов в трудовой рынок и помогает им снизить социально-экономическую напряженность.

Таким образом, подводя итог анализу проблем трудоустройства молодежи, сделаем следующие выводы. Сложившаяся ситуация обусловлена кризисом экономики в нашей стране, провоцирующей рост безработицы в общем и среди молодых специалистов, в частности, что уменьшает вероятность трудоустройства выпускников не только по полученной в вузе специальности, но и не по специальности. Снижение возможности получения дополнительного образования или профессиональных навыков из-за невозможности оплачивать обучение, что приводит к снижению доходов и усугублению ситуации.

Модернизация сферы образования вносит значительную неопределенность в представлении работодателей и студентов о смысле и содержании формируемых у них компетенций, при этом высшая школа не имеет устойчивой связи с рынком труда, а рынок образовательных услуг не готов оперативно реагировать на изменения спроса на специалистов. При этом вузы не несут ответственности за трудоустройство своих выпускников. Для них важен высокий набор

студентов на все открытые специальности, все зависимости от того, востребованы специалисты этих направлений на рынке труда или нет.

Плотников С.В., Авилова Ж.Н.

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

СОВРЕМЕННЫЕ МЕТОДЫ ОРГАНИЗАЦИИ ТРУДА ПЕРСОНАЛА НА МАЛОМ ПРЕДПРИЯТИИ

В современном мире все чаще можно услышать такие слова, как «аутсорсинг», «аутстаффинг», «аренда услуг». Часто многие путают эти понятия, поэтому давайте определим различия между ними [1].

Аутсорсинг – это передача определенного бизнес-процесса компании или ее производственных функций на услуги компании, специализирующейся в соответствующей области. Это может быть бухгалтерская фирма, услуги по переводу, транспортные услуги, компьютерные сети, поддержка информационной инфраструктуры, рекламные услуги [1, 3].

Аутстаффинг – Аутсорсинг в области управления персоналом. Аутстаффинг предполагает передачу определенных сотрудников, работающих в компании, а не функций. При этом эти сотрудники регистрируются среди сотрудников сторонних организаций, они работают практически в одном месте и выполняют одни и те же функции. Аренда персонала подразумевает, что один и тот же сотрудник успешно работает только после определенного периода времени перехода к основному персоналу компании [2, 3, 6, 7].

Аутсорсинг выгоден для малых предприятий и компаний, которые находятся на упрощенной системе налогообложения, которые не могут позволить себе увеличить персонал, а в то же время нуждаются в рабочей силе, а также будет выгоден для компаний, которые требуют сотрудников для выполнения краткосрочных задач или проектов. Организации, которые полностью сосредоточены на основных видах деятельности и не хотят «распыляться» на несущественных функциях, также было бы полезно прибегнуть к услугам низкоквалифицированного персонала.

Основные преимущества данного способа организации труда на предприятии:

1) сокращение административных расходов организации на 20-40%. Это потому, провайдер берет на себя следующий перечень функций:

- Принять, перевести и уволить работника;
- Выполнение кадровых отчетов;
- Расчет и оплата труда сотрудников;
- Сделать налоговые вычеты;