

уровня развития техники и технологий достижение целевых результатов ресурсосбережения в рамках хозяйствующего субъекта. В тоже время, выполнение намеченных материало- и энергосберегающих мероприятий, создание действующей на предприятии политики в области ресурсосбережения возможно на основе воспитания в каждом работнике моральной ответственности за рациональное использование результатов производственной деятельности предприятия.

#### Библиографический список

1. ГОСТ Р 52104-2003 Ресурсосбережение. Термины и определения.
2. Антипова О.В. Управление ресурсосбережением и устойчивым управлением компаний ВИНК: теория и практика. М.: Библио-Глобус, 2020. 322 с.
3. Материалы, оборудование и ресурсосберегающие технологии: материалы Междунар. науч.-техн. конф. / М-во образования Респ. Беларусь, М-во науки и высшего образования Рос. Федерации, Белорус.-Рос. ун-т ; редкол.: М. Е. Лустенков (гл. ред.) [и др.]. – Могилев: Белорус.-Рос. ун-т, 2020. 517 с.
4. Рощупкина В.Н. Система обеспечения экономической безопасности промышленного предприятия: статья / В.Н. Рощупкина // Молодежь и научно-технический прогресс: Сборник докладов XIII международной научно-практической конференции студентов, аспирантов и молодых ученых. В 2 т. Т.2. / Сост. Е.Н. Иванцова, В.М. Уваров [ и др.]. Старый Оскол: ООО «Ассистент плюс», 2020. 544 с., С.171-174.

канд. экон. наук, профессор  
**О.В. Доможирова,**  
 магистрант  
**А.С. Четвериков**  
 Белгородский государственный  
 технологический университет  
 им. В.Г. Шухова

#### **ПРИЧИНЫ БЕЗРАБОТИЦЫ ЛЮДЕЙ С ВЫСШИМ ОБРАЗОВАНИЕМ, ОКАЗАВШИХСЯ НА РЫНКЕ ТРУДА В ПОИСКАХ РАБОТЫ**

Безработица, как экономическое явление составляет неотъемлемую часть сформировавшейся экономической системы. Безработица людей имеющих высшее образование является составным элементом общей без-

работицы населения, и имеет в своей основе такие же причины возникновения, но со своей спецификой.

Основные причины можно увидеть в нижеприведённом списке:

1. Структурная безработица;

Структурная безработица представляет собой часть безработицы, вызванную в первую очередь жёстким контролем заработных плат в законодательной сфере, и соответственно невозможностью выравнивания их в равновесные заработные платы. Также велико влияние такого фактора, как время, необходимое для приёма, найма или увольнения, связанное с созданием, передачей, обработкой информации о соискателях и работодателях, также регулируемое законодательно.

2. Фрикционная безработица;

Фрикционная безработица представляет собой часть безработицы, вызванную наличием временных промежутков, которые возникают между моментами увольнения и приёма на работу, первым поиском работы и трудоустройством. В зависимости от огромного числа факторов данное время может разниться от его полного отсутствия, до нескольких лет.

3. Циклическая безработица;

Циклическая безработица представляет собой часть безработицы, вызванную наличием в мире такого явления, как экономический цикл, а в частности его компонентов: экономического роста или экономического спада.

4. Сезонная безработица;

Сезонная безработица представляет собой часть безработицы, вызванную наличием такого явления, как сезонность спроса на различные виды труда. Необходимость предприятий в работниках сезонно меняется, а соответственно происходит сезонные изменения количества безработных и трудоустроенных.

5. Несоответствие уровня полученного образования требуемому уровню квалификации в рамках профессии;

Любое количество учебных заведений не может гарантировать полное соответствие работников необходимой квалификации для различного рода узкоспециализированных предприятий в силу изменения их требований в рамках времени.

6. Устаревание полученных знаний через определённые промежутки времени в связи с развитием профессий во времени;

Человек, не работающий в своей профессии, через определённое время может утрачивать свою квалификацию и навыки, в силу отсутствия развития в необходимом направлении, и одновременном развитии специальности.

7. Нежелание работника трудоустроиться по профессии в рамках полученного образования в связи с изменениями его желаний, ценностей, приоритетов, принципов и других составляющих компонентов его личности;

Формирование различных личностных компонентов активно происходит и во время обучения человека. Происходящая смена обстановки и социального круга общения, получение новых знаний, новой информации обширно влияют на внутренний мир человека, что может приводить к смене его приоритетов в жизни.

8. Невозможность трудоустроиться в связи с изменением физических и/или психических компонентов здоровья человека;

Непредсказуемость жизни в сфере форс-мажорных обстоятельствах в любой момент может изменить жизнь человека, ограничить его психические и/или физические возможности, и соответственно повлиять на его возможность работать.

9. Невозможность трудоустроиться в связи с изменением географического, территориального местоположения жительства человека;

Переезд человека в территориальные места с слабо развитой инфраструктурой, отсутствием каких-либо коммуникаций, или отсутствие данной профессии в регионе прибытия, соответственно не даёт возможности трудоустроиться по специальности.

10. Невозможность трудоустроиться из-за необходимости ухода за людьми, требующими постоянного наблюдения и/или присмотра в связи с состоянием их здоровья;

Постоянный присмотр за человеком ограничивает возможности потенциального соискателя, и не позволяет работать по профессии.

11. Несоответствие предъявляемых работником требований к желаемому месту работы и уровню заработной платы, тем условиям, которые предоставляет работодатель;

Наличие определённых установок у работника не позволяет ему трудоустроиться на уровень ниже желаемого, а работодатель не может позволить удовлетворить потребности работника, что приводит к замкнутому кругу, и необходимости искать другие варианты работ.

12. Появление у человека различного рода судимостей, и соответствующее профессиональное (квалификационное) несоответствие предъявляемым требованиям;

Множество профессий, а также огромное количество работодателей не желают трудоустраивать бывшего заключённого, в особенности в рамках его профессиональной деятельности, что создаёт практически неразрешаемую проблему для желающего найти работу.

13. Высокий уровень конкуренции на рынке труда;

Большое количество выпускников по избранным профессиям создаёт большую конкуренцию на рынке труда, что не позволяет аутсайдерам устроиться даже на низкооплачиваемую должность по специальности.

14. Вырождение профессии, как необходимой в сложившихся условиях современного мира;

Влияние научно-технического прогресса со временем исключает устаревшие профессии из обихода общественной жизни, что приводит к необходимости, либо переобучения, либо трудоустройства на профессии не требующие специального образования, а в исключительных случаях к нежеланию трудоустраиваться вообще.

15. Наличие предвзятого отношения работодателя к соискателю в рамках вертикальной иерархии в связи с желанием трудоустроить другого сотрудника на данное место;

В данном случае играет роль родственно-дружеские связи в организации, что не позволяет человеку с подходящей квалификацией конкурировать за место на предприятии с человеком имеющим их.

16. Неосознанный выбор специальности в подростковом возрасте, в силу несформировавшейся личности, и как следствие по окончании высшего учебного заведения несоответствие полученных результатов желаемым, и отказ работать по профессии.

Отсутствие чёткого представления о выбираемом пути в подростковом возрасте часто приводит к несоответствию полученных результатов через длительное время, и необходимости искать работу в другой более подходящей сфере, и пересмотре всего жизненного пути.

Каждую из выше перечисленных причин можно рассматривать под более глубокими углами, но общее их влияние весьма велико, и нельзя их недооценивать. В рамках сложившейся экономики, при данном социальном обществе решение большинства проблем без перестройки всего социально-экономического строя практически невозможно, и лежит в рамках уже других исследований.

#### Библиографический список

1. Дятлов С.А., Доброхотов М.А. Формы реализации человеческого капитала в цифровой экономике. Известия Санкт-Петербургского государственного экономического университета, 2018. С. 25–28.

2. Из-за новых технологий в мире исчезнут миллионы рабочих мест [электронный ресурс]. Режим доступа URL: <https://www.vedomosti.ru/management/articles/2016/01/27/625618-ischeznut-rabochih-mest>

3. Лишние люди: как роботы оставят без работы «синих» и «белых воротничков» [электронный ресурс]. Режим доступа URL: <https://www.rbc.ru/business/19/01/2017/58806fe19a794712678e210e>

4. Учёт, аудит и налогообложение в условиях цифровой экономики: монография / под общ. ред. проф. И. А. Слабинской. / Раздел – Белгород: Изд-во БГТУ, 2020. 165 с.

5. Цитайкина И.А., Влазнева С.А. Формирование нового качества человеческого капитала в условиях цифровой экономики. Вопросы экономики и права, 2018. № 7 (121). С. 39–44.

Рекомендовано кафедрой  
экономики и организации  
производства БГТУ