

УДК 338

ОСОБЕННОСТИ РЫНКА ТРУДА МОЛОДЕЖИ

Беззубко Л.В., д.н.гос.упр., проф. Донбасская национальная академия строительства и архитектуры

Вишневская Н.Г., к.э.н., доц. Башкирский институт социальных технологий

Рынок труда молодежи - одна из составляющих национального рынка рабочей силы. В статье рассматриваются особенности современного рынка труда молодежи, приводятся основные причины неэффективного трудоустройства выпускников учебных заведений. В качестве рекомендаций предлагаются следующие методы: совершенствование системы профессиональной ориентации и психологической поддержки молодежи; организация самозанятости; деятельность центров содействия трудовой занятости молодежи.

Ключевые слова: рынок труда, молодежь, безработица, занятость

FEATURES OF THE LABOUR MARKET OF YOUNG PEOPLE

Especially youth labor market

Bezzubko L.V., Professor. Donbas National akademiya Engineering and Architecture

Vishnevskaya N.G. , PhD, Assoc. Bashkir Institute of Social Technologies

Labor market is one of the components of the national labor market. In the article the features of today's labor market of young people, the basic causes of inefficient employment of graduates. The authors offer the following recommendations: improving the system of vocational guidance and psychological support for young people, self-employment, the centers promote youth employment.

Keywords: labor market, youth, unemployment, employmen

Проблемы занятости и безработицы населения стали одними из острейших экономических и социальных проблем, с которыми столкнулось человечество в XXI веке. Безработица несет с собой не только бедность значительным слоям населения, но и духовную, моральную, нравственную деградацию людей. Поэтому решение проблемы занятости населения стоит в числе наиважнейших, первоочередных задач в любой цивилизованной стране. Особо остро эта проблема отражается на социально незащищенном слое населения - молодежи.

Целью совместных исследований, проведенных учеными Донбасской национальной академии строительства и архитектуры и Башкирского института социальных технологий было изучение состояние молодежного рынка труда в России и в Украине, разработка рекомендаций по улучшению трудоустройства молодежи. В данной статье предлагаются результаты исследований особенностей рынка труда молодежи.

Рынок рабочей силы молодежи - одна из составляющих национального рынка рабочей силы в целом. Это значит, что, с одной стороны, он подчиняется действию общих объективных экономических законов рынка, законов, регулирующих отношения работодателей и собственников рабочей силы. Поэтому проблемы, возникающие на этом рынке, связаны с нарушением действия этих законов, в первую очередь, нарушением соотношения спроса и предложения рабочей силы. С другой стороны, этот рынок имеет свою специфику, которая заключается в следующем:

- субъектами рынка являются часть экономически активного населения в возрасте до 28 лет;
- большая часть незанятых из этой категории населения представлена выпускниками различных типов учебных заведений,
- особая группа незанятой молодежи - это выпускники средних общеобразовательных школ, которые закончили обучение или прервали его, как например, дети-сироты, оставшиеся

без опеки родителей, которым исполнилось 15 лет и которые могут быть трудоустроены на специализированные места, с работой в неполный рабочий день;

- незащищенной является и та часть молодежи, которая закончила обучение в общеобразовательной школе, но не продолжила обучение ни в профтехучилищах, ни в высших учебных заведениях и должна быть трудоустроена, то есть незанятая молодежь в возрасте до 18 лет.

По данным Государственной службы занятости Украины, на 1 ноября 2009 г. на учете в центрах занятости находилось 526,5 тыс. чел. В их составе высокая доля приходится на группы риска: молодежь - 211,5 тыс. чел.; лица, которые не способны на равные конкурировать на рынке работы – 105,8 тыс.; инвалиды – 11,9 тыс. чел.

Молодежь представляет собой особую группу трудовых ресурсов, которая имеет характерные черты, отличающие ее от других групп работников. Такими чертами, по мнению И.В. Цыганковой [148, с.43-44], являются: низкая конкурентоспособность, изменчивость профессиональной ориентации и профессиональная неопределенность, зависимость от социальных выплат, отсутствие трудовых навыков и производственного опыта, продолжительный период предстоящей трудоспособности, восприимчивость инноваций, высокая выносливость и интенсивность труда, высокая профессиональная и географическая мобильность. Данные черты по-разному проявляются в различных возрастных группах молодых людей.

В силу своих качественно определяющих социально-профессиональных характеристик, молодежь чаще всего подвергается дискриминации на рынке труда. Возраст является одним из оснований дискриминации на рынке труда. Молодые люди оказываются либо в группе неполно (частично) занятых, либо в группе безработных.

Около 60 % отказов со стороны работодателей в приеме выпускников на работу связано с отсутствием опыта работы последних и необходимой профессиональной квалификации [117, с.10]. Кадровые службы предприятий отдают предпочтение квалифицированным работникам, которые имеют профессиональный опыт. Это снижает возможность трудоустройства молодежи, находящейся в самом начале трудового пути.

Применительно к настоящему исследованию, мы предлагаем под рынком труда молодежи понимать сегмент рынка труда, на котором субъектами, формирующими предложение рабочей силы, выступают лица в возрасте 15-29 лет. Спецификой данного рынка труда является относительно низкая конкурентоспособность вследствие высоких затрат на адаптацию и рисков при найме молодых работников для работодателя. Молодежь – это перспективная, но рискованная и низко производительная группа персонала, поэтому работодатель будет в той или иной степени ограничивать прием молодежи, особенно в кризисные периоды. У такого явления, как молодежная безработица, много негативных последствий: социальная деградация наиболее активной части населения, экономические потери общества. Хотя есть и некоторые положительные эффекты: например, определенный процент безработицы в молодежной среде способствует включению молодых в конкурентную борьбу, заставляет активнее увеличивать свой человеческий капитал. Однако минимизация безработицы молодежи – конкретная и актуальная задача, причем основным субъектом ее решения выступает государство. Конечно, работодатель как экономический субъект, также заинтересован в трудоустройстве молодой части населения. Если мы рассмотрим ситуацию приема на работу молодых сотрудников с позиции работодателя, то у нас получится баланс «недостатков – преимуществ» (табл.1).

Как видим, для работодателя плюсы и минусы приема молодых примерно уравниваются. Но на практике более сильное влияние на решение оказывают минусы. Это происходит вследствие того, что низкая производительность труда и риски приема молодых –

конкретны и краткосрочны. А возможности использования креативности, обучаемости, мобильности молодежи – вероятностны и дадут скорее среднесрочный, либо же долгосрочный эффект.

Таблица 1

Недостатки и преимущества приема на работу молодежи с позиции работодателя

Недостатки приема на работу молодежи	Преимущества трудоустройства молодежи
1. Отсутствие опыта (следствие – низкая производительность)	1. Отсутствие негативного опыта
2. Высокие риски, связанные с низкими возможностями прогнозировать трудовое поведение	2. Отсутствие чужой корпоративной культуры
3. Высокие риски текучести	3. Высокая креативность, мобильность и обучаемость
4. Высокие риски ухода в декретный отпуск (для женщин), призыва в армию (для мужчин)	4. Как правило, относительно хорошее здоровье
5. Необходимость затрат времени (и финансовых средств) на адаптацию и наставника(ов)	5. Возможность экономии на зарплате

Высокий уровень социальной и трудовой мобильности молодежи может быть положительно воспринят работодателем, если организация избрала предпринимательскую стратегию бизнеса, характеризующуюся высокой степенью риска, ориентированную на быстрое достижение поставленных целей. В этих условиях особо ценными в работниках качествами становятся готовность к риску в интересах компании, инициативность, контактность, отсутствие трудовых стереотипов. При выборе других типов стратегии бизнеса высокий уровень социальной и трудовой мобильности молодого работника потребует от кадровых служб значительных усилий для того, чтобы эти качества были реализованы на пользу организации.

Вступление в трудовую жизнь с ориентацией не на опыт, а на идеалы, усвоенные в процессе обучения и воспитания, традиционно рассматривалось как негативная особенность молодого работника. Такой подход справедлив в том случае, если работодатель считает невозможным освоение специфики производственной деятельности в рамках организации еще в процессе профессионального обучения.

Отсутствие практического производственного опыта будет приветствоваться работодателями, если большинство занятых в конкретном узком сегменте рынка труда обладает негативным с точки зрения изменившейся конъюнктуры бизнеса опытом.

Молодые сотрудники могут оказаться менее сопротивляющимися инновациям, но не столько по приверженности им, сколько по недостаточной приверженности старому. Это качество молодежи оказывается наиболее востребованным в условиях стратегии слияний и поглощений, когда доминирующая организация стремится избавиться от кадровых сотрудников поглощенных компаний, опасаясь влияния чуждой организационной культуры. В этих условиях у молодежи окажется больше шансов сохранить свои рабочие места за счет готовности к адаптации.

По сравнению с другими возрастными группами работников, молодежь характеризуется более продолжительным периодом предстоящей трудоспособности, что в разной степени может быть востребовано организациями, реализующими ту или иную стратегию бизнеса.

Практически все работодатели негативно оценивают такие качества молодых работников, как отсутствие навыков трудовой жизни и построения взаимоотношений в рабочей группе, неустойчивость поведения, излишняя эмоциональность, то есть все то, что свидетельствует о социальной незрелости человека, недостаточном уровне его социализации. Однако именно в данном конкретном случае наблюдается наиболее сильное влияние стереотипов представления об обязательном наличии такого рода качеств у всех без исключения молодых работников. Масштабность и устойчивость влияния стереотипов такого рода приводит к дискриминационному отношению к молодежи на рынке труда [6, с.105].

Ежегодно экономика России теряет от 2,3 до 2,6 миллионов человек в возрасте от 16 до 30 лет [9]. Сегодня ощутимо проявляются тенденции ухода молодежи из сферы материального производства и перетока ее в негосударственный сектор экономики: в сферы торговли, услуг, финансовой, банковской и посреднической деятельности. Для экономики страны важно не только количественное состояние молодых трудовых ресурсов, но их качество, которое определяется уровнем образования молодежи.

Потенциальная возможность потерять работу уменьшается с получением более высокого уровня образования. Молодые люди осознают это. Так, из числа тех, кто имеет начальное профессиональное образование, боятся потерять работу 51,2%, со средним специальным образованием – 46,9%, лица с высшим образованием – 33,6%. Однако предпринимательство как вид деятельности, приносящий дополнительные доходы, для 59,7% молодежи не представляет интереса в связи с отсутствием должных условий для занятия им.

Особую тревогу вызывает утрата молодежью такой ценности, как профессионализм. По результатам исследований, 61,4% молодежи после обучения вообще не работали по специальности, 30,3% работали по специальности, но в настоящее время оставили эту работу, и только 8,2% молодых людей в настоящее время продолжают трудиться по специальности [3].

Уровень образования молодежи значительно варьируется по регионам: от 26% юношей и девушек в возрасте 16-29 лет, имеющих профессиональное образование, в Дагестане, до более чем 50% - в Липецкой области. Если рассматривать федеральные округа, «вилка» уровня образования молодежи достигает 10%: в Приволжском и Центральном федеральных округах доля населения в возрасте 25-29 лет с профобразованием составляет 71% - против 61% в Южном федеральном округе. В Москве и Санкт-Петербурге обучается почти четверть (22,5%) всех студентов дневных и вечерних отделений вузов России. Таким образом, имеют место значительные территориальные диспропорции в распределении кадровых ресурсов [9].

Весьма важную роль в экономике страны играет дифференциация населения на лиц моложе и старшего трудоспособного возраста, а также активного возраста. Ряд авторов считает, что, в зависимости от веса той или иной возрастной группы в общем населении страны, формируется та или иная модель дальнейшего развития всей системы рыночного хозяйствования. В России в динамике наблюдается сужение диапазона активных возрастов и увеличение численности лиц старшего трудоспособного возраста [10, с.26].

Представляет интерес данные исследований основных причин, сдерживающих эффективное трудоустройство выпускников: [9, с.18]:

- низкая профессиональная конкурентоспособность выпускников;
- отсутствие у большинства из выпускников необходимых знаний и навыков самоопределения на рынке труда, развития трудовой карьеры;
- отсутствие знаний и умений вести переговоры с работодателями по вопросам трудоустройства;

- завышенные требования самих выпускников к будущему месту работы из-за незнания конъюнктуры рынка труда;
- завышенная самооценка выпускников;
- несоответствие профессионально-квалификационной структуры выпускников потребностям экономики и структуре имеющихся вакансий;
- отсутствие механизмов, обеспечивающих взаимосвязь между рынком труда и рынком образовательных услуг;
- нежелание многих работодателей брать работников без опыта трудовой деятельности и высокой квалификации;
- слабая трудовая мотивация у части выпускников.

Одним из важных направлений деятельности органов службы занятости в содействии занятости молодежи является дальнейшее совершенствование системы профессиональной ориентации и психологической поддержки, направленной на формирование, развитие и укрепление правовых, социально-психологических, экономических, организационных условий и гарантий свободного профессионального самоопределения молодых граждан; достижение сбалансированности между профессиональными интересами человека и возможностями рынка труда; прогнозирование профессиональной успешности в какой-либо сфере трудовой деятельности; содействие непрерывному росту профессионализма личности как важнейшего условия удовлетворенности трудом и собственным социальным статусом; реализацию индивидуального потенциала.

Для молодежи, испытывающей трудности на этапе поиска работы, в центрах занятости населения внедряются тренинговые технологии, по которым безработные учатся выявлять барьеры, препятствующие успешному поиску работы; снимать ограничения для развития гибкости поведения и мышления; управлять своим эмоциональным состоянием; вести переговоры с работодателями.

На наш взгляд, содействие в организации самозанятости является одним из возможных вариантов решения проблемы трудоустройства молодежи. Ориентация на самозанятость (предпринимательство) в сложившейся на сегодняшний день ситуации на рынке труда является значимым ресурсом, позволяющим обеспечить занятость молодежи в условиях незначительного количества вакансий или отсутствия работодателей, что особенно актуально для сельских территорий республики. В рамках реализации государственной молодежной политики в республике ведется работа по содействию обеспечению занятости несовершеннолетних и молодежи по следующим направлениям:

- создание единой системы трудоустройства подростков и молодежи;
- организация летней трудовой занятости несовершеннолетних;
- создание условий для участия молодежи в малом предпринимательстве.

Социологический опрос, проведенный в 2009 году МУ Молодежный центр «Самарский» среди студентов учреждений профессионального образования, показал, что 80 % опрошенных считает поддержку молодежному предпринимательству необходимой мерой. Большинство респондентов (38 %) в качестве помощника при организации собственного дела видят государство, причем 59 % считает, что помощь должна быть оказана в виде выдачи льготных кредитов, 29 % - налоговых льгот и 12 % - помощь консультантов, профессионалов [6].

Начиная с 2000 года, в Башкортостане действует Республиканский центр содействия молодежному предпринимательству (РЦСМП). Основными целями деятельности РЦСМП являются: содействие развитию молодежных предприятий в Республике Башкортостан; оказание помощи начинающим предпринимателям; пропаганда предпринимательства. Деятельность Центра предназначена для начинающих предпринимателей, молодежных предприятий и учащейся молодежи. Основными направлениями деятельности РЦСМП являются образовательное, консультационное, информационное.

С 2000 года в республике действует Государственное учреждение «Республиканский молодежный информационный центр (РМИЦ)». Центр является некоммерческой организацией, финансируемой за счет республиканского и местных бюджетов. [7].

Основным механизмом создания единой системы трудовой занятости молодежи является деятельность центров содействия трудовой занятости молодежи. Для этого было создано Государственное учреждение «Республиканский центр содействия трудовой занятости молодежи» (ГУ РЦСТЗМ) [78]. Центр является некоммерческой организацией и финансируется за счет местных и республиканских бюджетов. ГУ РЦСТЗМ занимается разработкой и реализацией комплексных программ в следующих сферах: оказание несовершеннолетним и молодежи помощи в приобретении навыков поиска работы и предоставление им практической реализации права на труд; содействие во временной, сезонной занятости молодежи; оказание профориентационных услуг несовершеннолетним и молодежи; снижение уровня безработицы среди молодежи, внедрение новых технологий в сферу трудоустройства молодежи.

Основные задачи ГУ РЦСТЗМ: во-первых, разработка нормативных документов, направленных на решение проблем занятости молодежи; во-вторых, участие в разработке республиканских, региональных, районных специализированных программ занятости несовершеннолетних и молодежи, подготовка предложений и рекомендаций для республиканских и местных органов исполнительной власти, общественных объединений и организаций в области содействия занятости молодежи.

Список литературы

1. Ильина, Л.О. Рынок труда и управление человеческими ресурсами [Текст]: учебник /Л.О. Ильина.– Ростов-на-Дону.: Феникс, 2008. – 415 с.
2. Молодежный ресурс инновационного развития России [Электронный ресурс] / Федеральное агентство по делам молодежи. – Режим доступа: <http://www.fadm.gov.ru/agency/reports/733/>.
3. О создании государственного учреждения Республиканский молодежный информационный центр: распоряжение КМ РБ от 14.07.2000 № 710-р [Электронный ресурс]. – Доступ из СПС «КонсультантПлюс».
4. Президентская программа «Молодежь Башкортостана на 2007-2010 годы» [Электронный ресурс]. – Доступ из СПС «КонсультантПлюс».
5. Результаты исследования, проведенного методом анкетирования «Молодежное предпринимательство в системе профессиональной занятости молодежи» [Электронный ресурс] / Муниципальное учреждение молодежный центр «Самарский». – Режим доступа: [_ Загл. с экрана.](#)
6. Руденко, Г.Г. Специфика положения молодежи на рынке труда [Текст] / Г.Г. Руденко, А.Р. Савелов // Социологические исследования. – 2002.– №5. – С. 101-107.
7. Рыкова, Е.А. Технология поиска работы [Текст]: учеб. пособие для учащихся учреждений НПО и общеобразовательных школ / Е.А. Рыкова, И.А. Волошина, Л.Н. Прожерина .- М.: ПрофОбрИздат, 2001. – 96 с.
8. Сагитов, С.Т. Занятость молодежи в условиях крупного города [Текст] / С.Т. Сагитов, Р.Р. Насибуллин. – Уфа.: ООО «Банкос-Медиа», 2007. – 64 с.
9. Цыганкова, И.В. Качество трудовой жизни молодежи России: концептуальные основы формирования [Текст]: автореф. дис. ... док. экон. наук / И.В. Цыганкова. – М., 2008. – 56 с.
10. Чапек, В.Н. Экономика труда [Текст] / В.Н. Чапек, Д.В. Максимов. – Ростов-на-Дону: «Феникс», 2005. – 349 с.