

СПЕЦИФИКА И ОСОБЕННОСТИ МОЛОДЕЖНОГО РЫНКА ТРУДА

Павленко Ю.А., магистрант Философского факультета, Национальный исследовательский Томский государственный университет, г. Томск

Одно из важнейших положений в системе экономических отношений занимает рынок труда. Его состояние можно рассматривать в качестве показателя, по которому можно дать оценку уровня национального благополучия, стабильности эффективности проводимой государственной политики.

Ключевые слова: молодежный рынок труда, занятость, перенасыщение

SPECIFIC FEATURES AND PECULIARITIES OF THE YOUTH LABOR MARKET

Pavlenko Y.A. Undergraduate Philosophy Department

One of the most important provisions in the system of economic relations is the labour market. His condition can be seen as an indicator to assess the level of national prosperity, stability, effectiveness of public policies.

Keywords: youth labour market, employment, glut

Рынок труда можно определить «как систему социально – экономических отношений между собственниками рабочей силы, нуждающимися в работе по найму, владельцами средств производства, предъявившими спрос на наемную рабочую силу, по поводу вовлечения рабочей силы в общественное производство, ее функционирования и воспроизводства, а также распределения и перераспределения» [1, стр. 225].

Как и любой другой товарный рынок, рынок труда развивается по законам спроса и предложения. Только здесь отражается потребность экономики в рабочей силе в определенный период времени. Общий спрос на труд можно рассматривать, как показатель, характеризующий экономические явления и процессы, которые протекают в определенный временной промежуток.

На рынке труда реализуется возможность:

- свободного выбора профессии, отрасли и места деятельности, поощряемого приоритетными предложениями (уровень оплаты труда, возможности реализации творческих замыслов и так далее);
- найма и увольнения при соблюдении норм трудового законодательства, защищающего интересы граждан в плане гарантий занятости, условий труда, его оплаты;
- независимой и вместе с тем экономически поощряемой миграции трудовых ресурсов между регионами, отраслями и профессионально – квалификационными группами, которой обычно сопутствует улучшение условий жизни и трудовой деятельности, чему способствует наличие высокоразвитых, повсеместно доступных рынков высококачественного жилья, потребительских товаров культурных и духовных ценностей;
- свободного движения заработной платы и других доходов при сохранении приоритета квалификации и образования, соблюдение установленного законом гарантированного минимума зарплаты, обеспечивающего прожиточный минимум, и регулирование верхнего предела доходов через налоговую систему.

Говоря о структуре рынка труда, в первую очередь следует выделить основные составляющие:

1. Совокупный спрос – «общее количество всех рабочих и учебных мест, как занятых, так и вакантных» [2, с. 25].
2. Совокупное предложение – представляет собой «все экономически активное население» [2, с. 25].



Рис. 1. Экономически активное население.

Соотношение «Спрос – предложение» на рынке труда определяет совокупную ёмкость рынка труда. По данному показателю можно судить не только об уровне безработицы рассматриваемого объекта (город, регион, государство), но также и о социально-экономическом уровне развития в целом.

Рынок труда принято делить «на 2 основных типа: внешний и внутренний» [3, с.25].

1. Внешний рынок труда - движение рабочей силы между разными фирмами и организациями.

- Наличие у работников гибкой системы знаний и умений, более широкой профессиональной подготовки (необходимо для того, чтобы было легче пройти адаптивный период в новой организации);
- Большая текучесть кадров.
- Жёсткая классификация производственных отношений, определение чётких границ выполняемой работы;
- Основная форма подготовки – кураторская или тьюторская;
- Обязательное наличие профессиональной подготовки, соответствующее занимаемой должности (диплом, сертификат и т.д.).

2. Внутренний рынок – движение кадров внутри предприятия (новое рабочее место сходное по выполняемым обязанностям, повышение на более высокие должностные места, получение разряда)

- Наличие специальных навыков, необходимых для работы непосредственно на данном предприятии;
- Низкая текучесть кадров (даже препятствие переходу работников в другие организации);
- Наличие системы карьерного продвижения в рамках одной организации (служебная лестница: горизонтальная или вертикальная);
- Устойчивый характер взаимоотношений между работодателем и работниками;

- Существование как формальных, так и неформальных правил, традиций внутри коллектива.

Сегодня можно говорить ещё об одном виде рынка, который выделился сравнительно недавно. Речь идёт о гибком рынке труда. Он предусматривает любые формы занятости, выходящие за нормативные рамки, предусмотренные Трудовым кодексом, в том числе: регулирование продолжительности рабочего времени, а также стандартных требований к рабочему месту. Таким образом, гибкий рынок труда – «это складывающаяся современная форма функционирования рынка труда в развитых странах, адекватно реагирующая на социально-экономические изменения в обществе, а также в соотношении предложения рабочей силы и спроса на нее, колебания цены на труд» [4, стр. 56].

Можно выделить также основные черты:

- Широкое применение нестандартных форм занятости;
- Гибкие формы найма;
- Развитие различных форм профессиональной подготовки и переподготовки.

В силу того, что экономически активное население охватывает, достаточно широкую аудиторию, которая охватывает разные возрастные категории, от работающих подростков-школьников до работающих пенсионеров. Нас интересует молодёжная аудитория, которая включает студентов старших курсов и молодых специалистов, недавно окончивших учебные заведения, поэтому мы выделим молодёжный рынок труда, как отдельный самостоятельный институт и рассмотрим его специфические особенности.

Рассматривая молодёжный рынок труда, стоит отметить, что он имеет некоторые специфические особенности.

«Молодежный рынок труда формируется за счёт нетрудоустроенных молодых людей. К ним можно отнести выпускников высших, среднетехнических, средне специальных, общеобразовательных учебных заведений, а также молодых людей, которые являются мигрантами и беженцами» [1, стр. 63] (последнее более свойственно в основном для центральных районов России). Характерной чертой является и стабильный приток предложения рабочей силы. Конечно, не все выпускники учебных заведений активно занимаются поиском работы по разным причинам (нежелание или отсутствие возможности, продолжение образования).

Молодежный рынок труда имеет свои характерные черты:

Во-первых, это непостоянство соотношения спроса и предложения из-за частых переориентаций молодых людей в выборе профессии на фоне изменений социокультурных и политических условий, оказывающих влияние на развитие личности.

Во-вторых, специфичен для молодёжного рынка труда относительно высокий риск потери работы или даже отсутствие возможности трудоустройства выпускников, что делает его практически неконкурентоспособным по сравнению с другими возрастными группами.

В-третьих, наличие явной и скрытой занятости, которая возникает вследствие того, что некоторая часть молодёжи не занимается ни трудовой, ни учебной деятельностью.

В-четвертых, высокий уровень переподготовки, получения дополнительного образования (часто мало имеющего отношения к уже имеющемуся образованию). Связанно это в первую очередь со значительным изменением спроса на определенные специальности на региональном рынке труда, а также неудовлетворенностью или разочарованием в первые года после выпуска выполняемой деятельностью.

Складывающийся рынок труда предполагает выявление приоритетных профессий и специальностей на определенный момент. В связи с этим возникли теоретические и прикладные задачи по количественному и качественному сопоставлению востребованных рынком труда профессий и специальностей, по которым ведется подготовка специалистов в учебных заведениях.

Стоит отметить, что именно молодёжный рынок труда принято считать наименее стабильным в силу того, что уровень безработицы молодых специалистов существенно выше, нежели других слоёв населения, включенных в категорию «экономически-активное население».

Это обусловлено следующими факторами:

1. Перенасыщение рынка труда квалифицированными кадрами;
2. Предпочтение работодателями более опытных работников (с наличием стажа работы);
3. Отсутствие в большинстве ВУЗах распределительной системы выпускников;
4. Недостаточная профориентационная работа с абитуриентами и старшеклассниками;
5. Отсутствие мотивации труда у молодых специалистов в связи с низкой оплатой труда при высоких потребностях;

Обратимся к статистическим данным относительно молодёжной занятости.

Согласно данным Госкомстата России уровень экономической активности молодых людей «в возрасте 20 лет составил к июлю 2012 г. всего 15,2%» [5], данный показатель на несколько порядков ниже, чем показатель, зарегистрированный в других возрастных группах (входящих в состав экономически-активного населения). Для сравнения: уровень экономической активности группы людей, «возраст которых составил 60 – 70 лет равен 17%» [10], что на 2% больше, чем у рассматриваемой нами категории. При этом только «1,9 % трудоустроены» [5]. Из них 64,3% имеют общее или среднее образование, и всего 0,03% - неполное высшее. Такое распределение указывает на то, что работающие молодые люди после получения ими общего образования не ставят себе цели в получении высшего образования (их примерно половина от общего числа молодёжи). Крайне малый процент учащихся студентов в числе работающей молодёжи можно объяснить тем, что основную часть времени у них занимает обучение.

Приоритетными отраслями экономики для занятых молодых людей являются: «оптовая и розничная торговля, общественное питание (21,5%); управление (20%); промышленность (17,4%)» [5].

Ситуацию, сложившуюся на молодёжном рынке труда Томской области можно охарактеризовать по данным Департамента труда и занятости населения Томской области на декабрь 2011 года [6]. В первую очередь, стоит отметить, что 33,4% населения составляет молодёжь, более 70% из которой получает именно высшее образование. Также наблюдается рост молодёжной безработицы (имеется ввиду только зарегистрированная безработица, без учёта скрытой и иных видов): в 2009 году – 27,9%, в 2010 – 28,2%, а в 2011 – 32,3%. Это зачатую связано с постоянно растущим уровнем спроса при практически неизменном уровне предложения на рынке труда.

На сегодняшний день мы имеем: молодёжный рынок труда, являющийся не самой многочисленной, но, тем не менее, важной составляющей частью общероссийского, если рассматривать на уровне государства, и мирового рынка труда, если рассматривать в

более широких масштабах. Он характеризуется увеличивающимся разрывом между трудовыми притязаниями и возможностями их удовлетворения у молодёжи ввиду отсутствия либо недостаточности практического опыта трудовой деятельности при наличии завышенных требований. А для руководителей как раз напротив, предпочтительнее нанимать специалистов с соответствующим стажем, и уж тем более не готовы они платить достаточную сумму при отсутствии одного молодым специалистом. И это становится серьёзным препятствием для начинающих специалистов.

И вследствие, всех сложностей, которые возникают на пути профессионального становления молодёжи, неизбежно, выливаются в проблемы, связанные с адаптацией на рынке труда. Внесение изменений в план собственной самореализации, зачастую приводит к отказу от трудоустройства по полученной специальности.

Неполное использование трудового потенциала молодёжи — это, бесспорно, негативное явление, поскольку замедляется процесс обновления рабочей силы и использования 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.

Список литературы:

1. История менеджмента. Учебное пособие для ВУЗов. // А. И. Кравченко. – М.: Академ. проект, 2002. – 555 с.
2. Алетдинова А. А. Зависимость заработной платы от уровня образования. // Человек и труд. - 2010. - №3. – с. 25 – 28.
3. Человек и его работа в СССР и после. Учебное пособие для ВУЗов. 2 изд., испр. и доп./ Здравомыслов А. Г., Ядов Е. А. – М.: Аспект Пресс, 2003. – 485 с.
4. Андрианова Е. В. Мотивация трудовой деятельности, как аспект модернизации социально-трудовых отношений. – Сборник материалов VIII Всероссийской научно-практической конференции «Проблемы модернизации в социокультурных портретах регионов России». – Уфа.: АН РБ Гилем, 2012, - 472 с.
5. Занятость и безработица в сентябре 2012 г. // [Электронный ресурс]; URL: <http://www.gks.ru> - 001 – 2012 Федеральная служба государственной статистики.
6. Мониторинг рынка труда // [Электронный ресурс]; URL: <http://trudtomsk.ru> – Государственная служба занятости. Департамент труда и занятости населения Томской области