

ПРОБЛЕМЫ ЗАНЯТОСТИ МОЛОДЁЖИ НА РЫНКЕ ТРУДА В УСЛОВИЯХ РЫНОЧНОЙ ЭКОНОМИКИ

Лыжина Елена Викторовна

Магистр

Уральский Государственный Университет им. А.М.Горького,

Екатеринбург, Россия

e-mail: elyzhina@gmail.com

Глобализация социально-экономического пространства, активное внедрение новых технологий, повышение значимости информационного ресурса, рост конкуренции на национальных и мировом рынках – эти и многие другие факторы сегодня заставляют работодателей интенсифицировать поиск факторов достижения конкурентных преимуществ, среди которых потенциальные работники занимают особое место. В современных условиях к кандидатам предъявляются все более жесткие требования.

Еще в начале 90-х ситуация была прямо противоположная. Существовавшая система распределения кадров не давала выбора будущего места работы для выпускников учебных заведений и четко определяла и восполняла потребности работодателей. В принципе положение устраивало и тех, кто находился по одну сторону рынка труда, и тех, кто был на другой.

Сегодняшняя ситуация описывается иначе: рынок в буквальном смысле «завален» кадрами, предприятия же находятся в ситуации перманентного дефицита рабочих. В погоне за рыночной экономикой практически все работодатели стали предъявлять жесткие требования к уровню образования, поэтому осторожно относятся к выпускникам ПТУ и техникумов, предпочитая им даже на неквалифицированных должностях людей с высшим образованием. Желających учиться в ПТУ и техникумах с каждым годом становится все меньше, поскольку бытует мнение, что в этих учебных заведениях учатся преимущественно дети из малообеспеченных, социально незащищенных и неблагополучных семей. Теперь сигналом для работодателя о благополучии потенциального работника при трудоустройстве является наличие диплома о высшем образовании.

Однако, в то же время, наличие диплома не всегда свидетельствует о соответствующем уровне образования. Таким образом, категория – недавние выпускники вузов – становится той, что испытывает особые трудности при трудоустройстве (3). Определяемая молодыми специалистами резервная заработная плата не соотносится с той, что готовы платить работодатели. С их точки зрения, эта категория индивидов не обладает достаточным уровнем знаний, опытом работы (часто являющимся одним из главных требований при трудоустройстве), и их потенциальная производительность неизвестна, что сулит нанимателям дополнительный риск и дополнительные затраты.

Затраты работодателей чаще всего возникают из-за необходимости послевузовской подготовки специалистов. На Западе такая подготовка часто включает опыт работы на различных должностях для ознакомления со всем спектром жизни предприятия и поиска оптимальных для них рабочих мест. С целью выявления творческих возможностей предполагается практика в исследовательских центрах или научно-поисковых группах. Все это обеспечивает эффективное трудоустройство новых кадров.

На подобное обучение предпринимательский сектор в развитых странах расходует, как правило, столько же средств, сколько государство на школьное и вузовское образование. В нашей стране пока это невозможно (2). Российские предприятия вкладывают в обучение своих рабочих лишь незначительную часть денежных средств. Соотнося возможные выгоды и издержки, предприятия готовы тратить средства на образование работников только тогда, когда его получение принесет существенный и видимый доход. Поскольку чаще всего в обучение

молодых специалистов необходимо вкладывать гораздо больше, то причины отказа в трудоустройстве вполне объяснимы.

Результат диспропорции ожиданий работодателей и молодых специалистов – хотя и непродолжительная, но безработица последних. По данным выборочных обследований населения, проводимых Федеральной службой государственной статистики РФ, уровень безработицы лиц в возрасте 20-24 лет в 2003 году составил 18,3%, а средняя продолжительность поиска работ – семь месяцев. Незначительную по срокам продолжительность безработицы можно объяснить более активной жизненной позицией молодых специалистов и возможностью их быстрой адаптации при изменяющихся условиях. Однако интенсивный поиск, часто сопровождаемый пробами и ошибками, нередко приводит к тому, что выбранная первоначально профессия не соответствует сегодняшнему месту работы.

Само поведение молодых специалистов на рынке труда может соответствовать одной из 4 стратегий (1):

1. сразу начать работать после получения диплома;
2. продолжить обучение;
3. «осмотреться», а пока не работать и не учиться;
4. посвятить себя семье и не работать.

Наиболее интересная для анализа стратегия продолжения образования чаще всего связана с необходимостью перепрофилирования, поскольку изначальный выбор делается в пользу доступности, а не качества образования. Причем, в большинстве случаев речь идет не о продолжении получения образования, а о получении иной специальности.

В целом, анализируя предложение труда молодых специалистов на рынке труда и спрос на них, можно сделать следующие выводы. Во-первых, с течением времени требования к потенциальным работникам со стороны работодателей становятся все жестче. Во-вторых, наличие диплома о высшем образовании еще не является для работодателя свидетельством достаточного уровня знаний молодых специалистов. В-третьих, у каждого молодого специалиста существует своя изначально выбранная стратегия поведения, которая определяет его дальнейшую позицию на рынке труда. Позиция же определяется исходя из возможностей рынка. Следовательно, получается «замкнутый круг», выйти за пределы которого можно с помощью изменений в системе образования, учитывающих потребности и практическую направленность предприятий, создающих основу для макроэкономического развития страны.

Литература

1. Авраамова Е.М., Верпаховская Ю.Б. Работодатели и выпускники Вузов на рынке труда: взаимные ожидания. // СОЦИС. – 2006. - №4,. С. 40-41.
2. Бушмарин И. Формирование трудовых ресурсов: опыт Запада и России. // Мировая экономика и международные отношения. – 2005. - №2. С. 49-50.
3. Employment Outlook. Paris: OECD. – 1998.