

Проблемы трудоустройства современной российской молодежи

Научный руководитель – Шилкина Наталья Егоровна

Леонова Наталья Павловна

Студент (бакалавр)

Санкт-Петербургский государственный университет, Факультет социологии, Кафедра социологии молодежи и молодежной политики, Санкт-Петербург, Россия

E-mail: leonenata@gmail.com

Молодежный рынок труда является очень важной частью экономики любой страны. Поэтому рассмотрение вопросов, связанных с проблемами выхода молодежи на рынок труда, является важной составляющей анализа экономического состояния рынка труда. Выпускники вузов зачастую самостоятельно решают проблемы, связанные с трудоустройством после завершения обучения. Но непредсказуемость рынка труда, отсутствие полной информации о вакансиях, переизбыток выпускников некоторых специальностей приводят к многочисленным проблемам, которые тормозят выход молодежи на рынок труда.

Высокая актуальность проблемы трудоустройства молодежи сделала проблему привлекательной для исследователей. Широко исследуются вопросы человеческого капитала, мобильности, социальных ожиданий, региональных различий трудоустройства выпускников и пр.

Положение социально-демографической группы молодежь на рынке труда рассматривается через призму таких показателей как позиция работодателей, их политика в отношении молодых специалистов, спрос и предложение рабочей силы, а также рыночная конъюнктура. Отсутствие опыта работы даже при наличии специального образования не позволяет молодым людям иметь равные с представителями других групп шансы на рынке труда. Хотя мир вокруг динамично развивается, что требует вовлечения компетентных, образованных, деловых и молодых людей в сферу труда, при этом чаще встречается обратная ситуация, когда дискриминируются именно молодые специалисты, как правило, не имеющие опыта работы [5].

Помимо острой проблемы в нехватке опыта, существует также особый ряд требований современных работодателей, что тоже усложняет процесс трудоустройства для молодежи. Современный работник должен быть всегда готовым к переобучению в связи с развитием технологий, должен прилагать все свои таланты, тем самым не руководствоваться только своими обязанностями на рабочем месте. А разнообразие тех самых талантов и навыков предполагает постоянный режим переобучения. И в этих условиях работодатель предъявляет все более высокие требования к качеству "человеческого капитала" [1]. А именно, к знаниям, которые человек приобретает в течении жизни и использует для производства товаров, услуг или идей в рыночных или нерыночных условиях. Но при своих требованиях, работодатель не всегда бывает способен качественно оценить человеческий капитал, и сам нуждается в улучшении и развитии методов его оценки [3].

Современный работник должен быть гибким в своей работе, то есть вносить собственные идеи, участвовать и продвигать новые проекты, и делать все это хватко и незамедлительно, таким образом самостоятельно управляя своей карьерой. Такой тип мышления называется проектным. Работник, обладающий проектным типом мышления, отличающийся исполнительностью и самостоятельностью привлекает работодателя, который в свою очередь пытается применить его человеческий потенциал во всех областях [1].

Несмотря на то, что молодежи достаточно трудно адаптироваться к сложившимся социально-экономическим условиям, данная социально-демографическая группа является

наиболее перспективной группой в составе трудоспособного населения. И у данной группы имеются свои требования и предпочтения при трудоустройстве. Например, интерес к кругу решаемых задач был отмечен, как наиболее важный фактор, определяющий выбор места работы. Также немаловажную роль играют высокая зарплата и удобное месторасположение. Исследователи отмечают, что такие факторы, как недостаточное владение знаниями о современном рынке труда, о правилах поведения при поиске работы, а также неготовность к столкновению с трудностями в процессе трудоустройства и вызывают основную проблему для молодежи [4].

В разных субъектах РФ существует ряд программ, направленных на решение проблемы трудоустройства молодежи, в рамках которых предусматривается адаптация выпускников учреждений профессионального образования на рынке труда посредством организации стажировки выпускников на рабочем месте в различных учреждениях. Однако молодежь не воспринимает эту помощь, как возможность получить опыт и знания, так как деятельность государственной службы занятости, по их мнению, является источником низкооплачиваемых, низко статусных, не престижных вакансий [6].

Таким образом, на современном российском рынке труда трудно приходится молодым специалистам, которые только начинают свое профессиональное становление. Наличие опыта работы и стажа работы является одним из существенных требований к кандидатам. Причины, возникающие при трудоустройстве молодежи можно разделить на несколько факторов: во-первых, это несоответствие уровня квалификации выпускников с требованиями работодателей - отсутствие опыта принятия самостоятельных решений, недостаток знаний, отсутствие практических навыков по полученной профессии; во-вторых, это неправильное представление молодежи о путях адаптации в сфере труда, дезориентация в реальной ситуации на рынке труда при выборе специальности; в - третьих, это несоответствие рынка профессий с предлагаемыми вакансиями на рынке труда [2]. Решить проблему занятости молодежи можно только применяя особый подход к каждому, так как молодежный контингент крайне неоднороден по возрасту, образовательному и профессиональному уровню.

Источники и литература

- 1) 1. Аврамова Е. М., Верпаховская Ю. Б. Работодатели и выпускники вузов на рынке труда: взаимные ожидания // Социологические исследования. 2006. № 4. С. 1–22.
- 2) 2. Айдарова И.А. Проблемы трудоустройства молодежи на рынке труда // Гуманитарные научные исследования. 2014. № 6 [Электронный ресурс]. URL: <http://human.snauka.ru/2014/06/7156>
- 3) 3. Мальцева А.В., Шилкина Н.Е., Махныткина О.В., Терновой О.С. Анализ е-портфолио для оценки человеческого капитала студентов вуза // Образовательные технологии и общество. 2016. Т. 19. № 3. С. 395-410.
- 4) 4. Самодурова Е.В., Шилкина Н.Е. Адаптация выпускников вузов при переходе от образования к рынку труда (на примере студентов бакалавриата факультета социологии Алтайского государственного университета) // Труды молодых ученых Алтайского государственного университета. 2013. № 10. С. 273-275.
- 5) 5. Шарова Е.Н. Молодежь и современный рынок труда: социологический анализ основных противоречий // Вестник СПбГУ. Серия 12. Социология. - 2009. - №3-1 - С.120.

- 6) 6. Шилкина Н.Е. Молодежь на региональном рынке труда // Социальные практики и управление: проблемное поле социологии Материалы Сибирского социологического форума с международным участием. 2017. С. 281-285.