

УДК 331.53

ПОИСК РАБОТЫ МОЛОДЫМИ СПЕЦИАЛИСТАМИ: ПРОБЛЕМЫ И ИХ РЕШЕНИЯ

И. В. Медведева, В. В. Баркова

YOUNGSPECIALISTS' JOB SEARCH: PROBLEMS AND SOLUTIONS

I. V. Medvedeva, V. V. Barkova

Проведен анализ проблем трудовой занятости. В статье анализируются проблемы трудоустройства молодых специалистов – выпускников профессиональных учреждений. Трудоустройство и занятость молодежи является государственной проблемой. Несбалансированность рынка труда и рынка образовательных услуг является одной из причин молодежной безработицы. Решение данной проблемы возможно только с позиции комплексного и системного подходов.

The paper addresses the analysis of the problem of employment of young specialists - graduates of professional institutions. The youth is the human potential of the country, which is why employment and youth employment are a national issue. The disbalance in the labor market and the education market is one of the causes of youth unemployment. The solution to this problem is possible only from the perspective of a comprehensive and systematic approach.

Ключевые слова: занятость, трудоустройство, безработица, рынок труда, рынок образовательных услуг, выпускники профессиональных учреждений, молодежь, конкурентоспособность выпускников.

Keywords: employment, unemployment, labor market, education services, graduates of professional institutions, youth, competitive graduates.

Занятость молодежи – очень актуальная проблема не только в условиях кризиса, но и стабильного развития рынка труда.

Для ее решения требуется эффективное трудоустройство, т. е. обеспечение занятости при содействии государственных органов, работодателей, общественных организаций, а так же организаций, специализирующихся в содействии, эффективном трудоустройстве на работу в соответствии с личностными характеристиками, уровнем образования и другими способностями накопленного человеческого капитала, отвечающими потребностям рынка труда.

При решении этой проблемы необходимо: проанализировать теоретические аспекты понятия «молодые специалисты», которое рассматривается в трудах М. Боряз, Б. З. Докторова, И. С. Кона, Е. Л. Омельченко, С. В. Рязановой, Т. Хлоповой; изучить основные проблемы при трудоустройстве молодежи, в частности, выпускников вузов, а также выявить существующие стратегии поиска работы молодежью и содействие государственных органов; разработать методологические подходы к работе с молодежью, включая развитие информационной составляющей о потребностях рынка труда.

В сложившихся условиях рыночной экономики, молодые специалисты испытывают существенные проблемы при выходе на рынок труда.

Проанализируем основные характеристики понятия «молодые специалисты».

«Молодые специалисты – лица, окончившие высшие и средние специальные учебные заведения и состоящие на учёте в министерствах. Молодые специалисты обязаны не менее трёх лет проработать непосредственно на производстве в соответствии с распределением и назначением».

«Молодые специалисты – выпускники высших профессиональных учреждений, являются одними из наиболее проблематичных участников российского рынка труда [2].

«Молодыми специалистами в течение трех лет после окончания учреждения профессионального образования считаются выпускники высших и средних специальных учебных заведений (вне зависимости от формы обучения) в возрасте не старше 29 лет, трудоустроенные по полученной специальности не позже, чем через один год после окончания обучения» [3].

Авторами предложено объединённое понятие «молодых специалистов». Молодые специалисты – выпускники образовательных учреждений высшего и среднего профессионального образования очной формы обучения в возрасте до тридцати лет, принятые на работу в год окончания учебы. Статус молодого специалиста действует в течение трех лет.

В современных социально-экономических условиях основными составляющими конкурентоспособности индивида на рынке труда являются: квалификация, стаж работы по специальности, уровень образования и возраст.

Предполагается, что молодые специалисты должны обладать такими конкурентоспособными качествами: личные качества, включающие креативность, лидерство, лояльность, коммуникабельность; образовательный потенциал, включающий теоретические, практические знания; навыки работы на компьютере и делового общения, этика поведения, знание законов [4].

Несомненно, молодые специалисты не всегда отвечают этим требованиям рынка труда, в частности квалификация, как правило, минимальна, а стаж работы по профессии, чаще всего, отсутствует.

Поэтому проблема трудоустройства специалистов состоит не в отсутствии вакансий, а в том, что все организации, работодатели при значительном количестве незанятых граждан, претендующих на определенную вакансию, зачастую делают выбор не в пользу выпускника, а в пользу специалиста, имеющего опыт работы по специальности. Чаще ставится условие: у молодых специалистов должен был стаж от 1 года до

3 лет. Следует отметить, что в посткризисный период во многих организациях возросло число сокращений работников, специалистов, соответственно возросла конкуренция и требования к кандидатам на вакантные места на рынке труда, что и приводит к появлению безработных выпускников.

На сегодняшний день в городах Кемеровской области отсутствует комплексный подход в решении проблем занятости, трудоустройства выпускников высших и средних специальных учебных заведений и город Юрга Кемеровской области не является исключением.

Существуют проблемы трудоустройства молодежи на рынке труда. Со стороны выпускников – неудовлетворенность предлагаемой работой, условиями труда, заработной платой и поэтому они отказываются от трудоустройства по полученной специальности. С другой стороны, работодатели не удовлетворены уровнем подготовки и полученными компетенциями кандидатов на рабочее место, что влечет за собой низкую эффективность использования труда молодежи на рынке труда.

Несбалансированность объемов и профилей подготовки специалистов потребностям рынка труда в ряде случаев усугубляет проблемы трудоустройства выпускников образовательных учреждений [3].

К ключевым проблемам в сфере занятости населения города Юрги относятся:

1. Несбалансированность спроса и предложения рабочей силы. Население ищет приложения сил исключительно в непроемких сферах деятельности, в то время как основное количество вакантных рабочих мест находится в обрабатывающих производствах (89 %) и на транспорте (2 %). В профессиональном разрезе структура вакантных рабочих мест на протяжении последних трех лет существенных изменений не претерпела.

2. Сложность трудоустройства отдельных социально-демографических групп населения, в частности молодежи. Из них преобладают те, кто претендует на вакансии служащих (экономист, бухгалтер и т. д.), при том, что более 81 % вакансий, поступающих в службу занятости, рассчитаны на кадры рабочих профессий.

Численность молодых людей, зарегистрированных в службе занятости г. Юрги, стабильно составляет около 47 %.

Нарастающий год от года дефицит квалифицированных кадров, серьезные деформации профессионально-квалификационной структуры и низкое качество рабочей силы свидетельствует о наличии проблем в удовлетворении потребностей экономики города Юрги в профессиональных кадрах.

Комплексное решение проблемы обеспечения промышленности квалифицированными кадрами требует выработки механизма согласованного взаимодействия между системой профессионального образования, промышленными предприятиями, службой занятости и органами местного самоуправления на основе восстановления долговременных организационно-экономических связей по широкому кругу вопросов. К их числу относятся условия подготовки квалифицированных кадров для производства, содействие предприятий в обновлении учебно-материаль-

ной базы профессиональных учебных заведений, организация производственной практики обучающихся, трудоустройство выпускников и др.

В городе Юрга действуют 3 учреждения начального профессионального образования, 4 учреждения среднего профессионального образования, Юргинский технологический институт Томского политехнического университета, Томский государственный университет (филиал в г. Юрге) с общим контингентом обучающихся около 5,5 тысяч человек. Ежегодно профессиональные учреждения выпускают около 1,5 тысячи человек. Перечень специальностей в данных учреждениях в основном ориентирован на отрасли машиностроения и металлообработки.

Имеется неадаптированность профессионального образования к потребностям экономики. Структура выпуска специалистов не соответствует структуре вакантных мест, особенно в производственной сфере.

Высшие профессиональные учебные заведения открывают новые экономические и юридические специальности и специализации, которые считаются престижными у молодежи и которые служат источником поступления финансовых средств в вузы. Подготовка кадров по специальностям «Экономика и управление на предприятии», «Финансы и кредит», «Экономика и бухгалтерский учет» увеличивается в наибольшей степени. Следует отметить, что выпускники к моменту завершения их учебы, не застрахованы от безработицы (среди безработной молодежи города по состоянию на 01.01.2013 года около 2,5 % составляют выпускники вузов).

Причем значительная часть студентов, руководствуясь конъюнктурными соображениями, получает второе высшее образование.

За 2010 – 2012 годы выпуск молодых специалистов, получающих инженерные специальности, сократился вдвое. Сокращение масштабов подготовки инженерных кадров происходит без увязки с перспективными потребностями экономики.

Слабо согласуется с потребностями экономики и стагнирующие тенденции в области подготовки специалистов для сферы образования и особенно здравоохранения. Большинство педагогических работников получает образование не на дневных отделениях, что, несомненно, сказывается на качестве их подготовки. Численность выпускников медицинских и педагогических институтов постоянно увеличивается, однако, закончившие вузы в 60 % случаев трудоустраиваются не по специальности по причине низкого уровня оплаты труда и социального престижа профессии, высоких нагрузок, слабой социальной защищенности. Также поступают до 50 % молодых инженеров, 30 – 40 % экономистов и юристов. Все это свидетельствует о просчетах в определении перспективной потребности в квалифицированных кадрах по профессиям и специальностям [5].

Другая не менее острая проблема – ликвидация подготовки в системе профессионального образования по ряду специальностей производственного профиля. Возможности системы подготовки и переподготовки кадров не в состоянии удовлетворить требования работодателя и к профессиональным качествам работников. Образовавшийся разрыв между государ-

ственными профессиональными и образовательными стандартами и требованиями работодателей к качеству кадров усложняет процесс построения современной системы подготовки и переподготовки кадров.

К перечисленным проблемам профессионального образования следует также добавить такие как сложное финансовое положение учебных заведений, которые вынуждены обучать не того, кто будет востребован на рынке труда, а того, за кого платят; недостаточная информированность студентов и обучающихся о спросе работодателей на рынке труда; выбор работодателей при значительном количестве незанятых граждан, претендующих на определенную вакансию, зачастую не в пользу выпускника, а в пользу специалиста, имеющего опыт работы по специальности.

При сохранении системы обучения в профессиональных учебных заведениях в неизменном виде будет усиливаться давление на рынок труда той части молодежи, которая получает профессиональное образование по профессиям (специальностям), неконкурентным на рынке труда. Выпускники учреждений среднего профессионального образования составляют порядка 17 % в числе безработной молодежи, и около 10 % из числа ищущих работу – выпускники учреждений начального профессионального образования.

Проблема трудоустройства выпускников учреждений профессионального образования, связанная с отсутствием заказа на них, усложняется отсутствием эффективного механизма регулирования приема студентов и обучающихся в эти учреждения в соответствии с ситуацией на рынке труда и прогнозом спроса на рабочих и специалистов в различных отраслях экономики.

Молодежный рынок труда имеет ряд особенностей:

1. Несовпадение социальной и профессиональной ориентации молодежи с потребностями рынка труда.

Каждый второй выпускник школы выбирает учебное заведение и будущую специальность чаще всего случайным образом. Следствием этого случайного выбора является нежелание работать по полученной специальности.

Только лишь 20 – 25 % школьников при выборе будущей профессии анализировали перспективы, возможности карьерного роста (данные приведены на основе социологического исследования, проведенного Институтом экономики и организации промышленного производства СО РАН) [6].

Основным аспектом при трудоустройстве молодых специалистов служит уровень заработной платы.

Исходя из этого, многие выпускники вузов и средних специальных учебных заведений готовы работать не по полученной специальности, а там, где выше оплата труда.

2. Высокие требования работодателей к потенциальным работникам.

Многие работодатели стремятся принимать на работу выпускников со стажем работы. В свою очередь, далеко не у всех студентов имеется возможность в период обучения проходить производственную практику по своей специальности.

Выпускникам средних специальных учебных заведений очень сложно занять на предприятиях руководящие посты. Следствием этого является, либо решение о получении высшего образования, либо из-за несогласия работать простым рабочим, увольнение с места работы.

3. Неготовность и нежелание молодых специалистов к активному поиску работы.

Из-за отсутствия достоверной информации о состоянии рынка труда города или региона, о правилах поведения на данном рынке снижается конкурентоспособность молодежи.

В настоящее время на рынке труда изменились требования к персоналу по разным специальностям, что не всегда отражено в действующих образовательных стандартах.

В последние 5 – 7 лет наблюдается тенденция самостоятельного трудоустройства выпускников.

4. Влияние на молодежный сегмент рынка труда со стороны средств массовой информации.

Большинство СМИ активно пропагандирует определенные специальности, что приводит к развитию однобокого представления об образовании и успешной карьере.

Отсутствие какого-либо механизма, позволяющего находить баланс между спросом на рынке труда и предложением со стороны молодых специалистов приводит к отсутствию информации о существующих вакансиях, что, в свою очередь, приводит к переизбытку выпускников по одной специальности и нехватке по другой.

Данная проблема очень остро стоит, как на уровне моногорода, так и на уровне региона. Для ее решения, необходимо привлечь органы администрации, которые могут способствовать благоприятному решению этой проблемы.

Это связано с отсутствием эффективного механизма регулирования между образовательными учреждениями и ситуацией на рынке труда и недостаточной информированностью молодежи о спросе работодателей на рынке труда, так как вузы вынуждены обучать не того, кто будет востребован на рынке труда [7].

В непредсказуемых условиях рынка труда выпускник самостоятельно решает проблему трудоустройства: ищет работу, встает на учет в службе занятости, вынужден устраиваться на работу не по специальности и заново переучиваться.

Этому способствует отсутствие полной информации о вакансиях, переизбыток выпускников некоторых специальностей приводит к излишним затратам как его личных средств, так и средств государства и работодателя.

Складывающаяся ситуация на российском молодежном рынке труда напряжена и характеризуется тенденциями к ухудшению: очень трудно найти работу молодым специалистам; происходит рост регистрируемой и скрытой безработицы среди молодежи; увеличивается ее продолжительность. Так как возможности выпускников ограничены в силу низкой конкурентоспособности по сравнению с другими категориями населения, требуется изменение системы

приема молодежи на работу. Необходимо оказывать социальную поддержку выпускникам, выраженную в облегчении критериев приема на работу, трудоустройство без опыта.

Проблемы образования и получения профессии тесно взаимосвязаны с проблемой занятости выпускников.

На сегодняшний день существует незадействованный ресурс в решении проблемы – это образовательные учреждения, которые могут оказать поддержку выпускникам в трудоустройстве. Необходимы преобразования в образовательной деятельности современных учебных заведений. Сегодняшний вуз должен выпускать качественно иного специалиста. Усилия вуза должны быть нацелены не только на набор абитуриентов, но и на выпуск специалистов, на содействие адаптации к рынку труда.

В учреждениях образования может функционировать специальный центр по содействию адаптации к рынку труда: «вузовский центр карьеры», деятельность которого способствует повышению конкурентоспособности выпускников вуза на местном рынке труда. Его содействие должно быть направлено на работу со студентами старших курсов базовых учебных заведений региона и студентами, направляемыми для прохождения практики.

Основными направлениями работы «центра карьеры» по содействию выпускникам является: профориентационная и информационная работа со студентами и абитуриентами; обеспечение устойчивых взаимоотношений с действующими организациями-работодателями, организация форумов, семинаров выпускников вуза с работодателями данного региона для взаимовыгодного общения; организация курсов дополнительной специализации и повышения квалификации, введение дополнительных альтернативных предметов по планированию карьеры, изучению правил поведения на рынке труда, применению практики распределения на предприятия хотя бы наиболее перспективных выпускников, помощь в поиске подходящей работы; организация ярмарок профессий, вакансий временных рабочих мест; возрождение студенческих строительных отрядов. Высшие учебные заведения могут проводить факультативы или курсы, смысловая нагрузка которых заключалась бы в информации о ситуации на рынке труда.

В результате работы данных центров выпускник получает четкую профессиональную направленность и эффективную модель поведения в сфере трудовых отношений.

Модель поведения выпускников при поиске работы состоит в применении стратегии персонального плана развития, практических знаний и полученного опыта, для построения карьерного роста и получения материального благосостояния, которые сделают из него востребованного рынком специалиста.

После получения диплома о высшем или среднем специальном образовании необходимо предпринять ряд шагов для успешного трудоустройства.

Основными стратегическими способами поиска работы и трудоустройства молодёжи являются:

1) поиск интересующих вакансий (информация, полученная от друзей, знакомых, посещение ярмарки

рабочих мест, обзор прессы, поиск вакансий с использованием интернет-ресурсов и других баз данных, регистрация в кадровых агентствах);

2) рассылка резюме по профильным предприятиям и организациям. Грамотно написанное резюме, является первым шагом, для того чтобы вызвать интерес у работодателя;

3) контакт с работодателем: необходимость этого шага заключается в том, что при массовом получении резюме работодателем, они могут быть частично потеряны или работодатель мог изменить условия найма на работу. Исходя из этого, целесообразно по истечении небольшого периода времени перезвонить работодателю и напомнить о себе.

Эффективность рассмотренной системы поиска работы может быть достигнута только при взаимодействии с государственными институтами.

Существует ряд мероприятий, которые могли бы производить городские и региональные органы власти для решения проблемы трудоустройства молодых специалистов:

1) создание организаций, занимающихся консультированием, психологической поддержкой и трудоустройством молодежи;

2) проведение анализа работы служб занятости и оказание им необходимой государственной и финансовой помощи (например, дополнительная выплата пособий молодым специалистам, оплата стажировок или переквалификации);

3) формирование государственного заказа для вузов на востребованные специальности, соответствующие рынку труда;

4) обеспечение взаимосвязи между органами государственного и муниципального управления, вузом и рынком труда;

5) стимулирование предприятий города и региона в привлечении молодых специалистов;

6) создание комплексной программы развития молодых специалистов, которая включала бы в себя ряд звеньев, например, от конкретных запросов потребителей образовательных услуг к стратегии развития города или региона.

В настоящее время во многих регионах России открываются молодежные биржи труда, целью которых является содействие молодым специалистам во временном или постоянном трудоустройстве.

Для достижения поставленной цели, необходимо:

1) сформировать у молодых специалистов целостную картину труда и научить ориентироваться на нем;

2) сформировать стратегию профессионального развития, карьерного роста;

3) обучить технологии эффективного позиционирования и самопродвижения на рынке труда.

Для успешной работы молодежной биржи труда необходимо использовать широкий комплекс мероприятий, состоящий из проведения тренингов, консультирования, информационных лекций, организации встреч с потенциальными работодателями.

В свою очередь, государство должно осознать значимость молодых специалистов и оказывать содействие вхождению молодежи в сферу социально-

трудовых отношений, как в настоящий момент, так и в будущем.

Не использование молодых специалистов или использование не по специальности – потери для экономики государства.

Проблема трудоустройства выпускников профессиональных учебных заведений продолжает оставаться

актуальной. Проводимые мероприятия по трудоустройству выпускников – это еще один шанс для молодых людей найти хорошую работу, а для вуза – одно из решений важнейшей задачи: помочь выпускникам трудоустроиться.

Каждый молодой специалист должен помнить, что для того, чтобы найти работу – ее нужно искать.

Литература

1. Краткий словарь-справочник по вопросам труда и заработной платы / под ред. И. Н. Попова-Черкасова. Изд. 3-е, перераб. и доп. – М.: Экономика, 1977. – С. 117.
2. Беглова, Е. И. Безработица молодежи: первоочередная проблема современного рынка труда / Е. И. Беглова // Экономические науки. – 2010. – № 11. – С. 172 – 176.
3. Магера, И. В. Проблема молодежной занятости и безработицы в контексте несоответствия рынка образовательных услуг и рынка труда / И. В. Магера // Современная экономика: проблемы, тенденции, перспективы. – 2012. – № 6.
4. Ломакина, Т. Ю. Педагогические технологии в профессиональных учебных заведениях / Т. Ю. Ломакина, М. Г. Сергеева. – М.: Наука, 2008. – 331 с.
5. Чиждова, Л. Реструктуризация экономики усиливает необходимость балансировки спроса и предложения рабочей силы / Л. Чиждова // Человек и труд. – 2002. – № 9.
6. Годовой план социально-экономического развития муниципального образования «Юргинский городской округ» Кемеровской области.
7. Артюшина, И. Инструмент коммуникации между вузами и рынком труда / И. Артюшкина // Социологические исследования. – 2006. – № 4. – С. 28 – 32.

Информация об авторах:

Медведева Ирина Валентиновна – старший преподаватель кафедры экономики и автоматизированных систем управления Юргинского технологического института, Национальный исследовательский филиал Томского политехнического университета, 8(38451) 6-44-32, 81irinka@rambler.ru.

Irina V. Medvedeva – Senior Lecturer at the Department of Economics and Automated Control Systems, Yurga Technological Institute, branch of Tomsk Polytechnic University.

Баркова Валерия Викторовна – старший преподаватель кафедры экономики и автоматизированных систем управления, 8(38451) 6-44-32, Barlora17@rambler.ru.

Valeria V. Barkova – Senior Lecturer at the Department of Economics and Automated Control Systems, Yurga Technological Institute, branch of Tomsk Polytechnic University.