

УДК 331.53

ПРОБЛЕМЫ ТРУДОУСТРОЙСТВА МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ В РОССИИ

ВАХРАМЕЕВА ГАЛИНА ОЛЕГОВНА,
КАЗАЧЕНОК МАРИНА АЛЕКСАНДРОВНА

Студенты

Владивостокский государственный университет экономики и сервиса

Аннотация: На сегодняшний день тема трудоустройства молодых специалистов в России является довольно актуальной. Молодые специалисты, выходящие на рынок труда после окончания высших заведений, нередко сталкиваются с различными на их пути проблемами.

Ключевые слова: рынок труда, трудоустройство, студент, управление, персонал, работодатель, профессиональная деятельность, опыт работы, профессиональные качества.

PROBLEMS OF EMPLOYMENT OF YOUNG SPECIALISTS IN RUSSIA

Vakhrameeva Galina Olegovna,
Kazachenok Marina Aleksandrovna

Abstract: today, the topic of employment of young professionals in Russia is quite relevant. Specialists entering the labor market after graduating from higher education institutions often face various problems on their way.

Key words: labor market, job placement, student, personnel management, employer, professional activity, work experience, professional qualities.

Под рынком труда свойственно понимать совокупность экономических отношений, которые напрямую связаны с отношениями купли-продажи особого товара - рабочей силы, на котором совершается обмен труда на заработную плату. Рынок труда является неотъемлемым механизмом взаимодействия интересов работодателей и работников. В рынок труда также включены интересы государства, которые определяются потребностью управления социальными отношениями [1].

Молодые специалисты - это будущее Российских компаний. Если предприятие планирует свое развитие на несколько лет вперед, то ей не обойтись без молодых специалистов. Основной проблемой традиционных производственных предприятий в 21 веке стала проблема «старения» кадров и отсутствие инициативы молодежи.

Молодежь, в соответствии с постановлением «Об основных направлениях молодежной политики в Российской Федерации», признаны граждане РФ от 14 до 30 лет. В настоящее время в России по статистическим данным 31,5 млн. человек молодежи, из них 30 процентов безработных. Возрастная структура молодежи отражена на рисунке 1.

Большинство работодателей на сегодняшний день предъявляют ряд требований к молодежи при трудоустройстве:

- 1 наличие опыта работы (86,6 процента);
- 2 наличие документа о высшем образовании (80,4 процента);
- 3 социальные связи (70,5 процента);
- 4 трудовые навыки (60,4 процента);
- 5 мотивация к дальнейшему обучению (57,4 процента).



Рис. 1. Возрастная структура молодежи

В 2018 году многофункциональный молодежный центр «Шанс» провел социологическое исследование на тему «Ориентация молодёжи в сфере труда и занятости». Было опрошено около тысячи человек в возрасте от 14 до 30 лет [2]. Результаты ситуации в области трудоустройства молодёжи в России отражены на рисунке 2.



Рис. 2. Соотношение мнений о проблеме трудоустройства молодёжи в России

Исходя из рисунка 2, 33 процента опрошенных считают, что проблема трудоустройства в России стоит очень остро; 28 процентов опрошенных считает, что проблема трудоустройства молодежи незначительна; 23 процента отводят свое мнение тому, что работу по специальности удастся найти не всегда; 11 процентов не уверены в своем выборе, и лишь 5 процентов считают, что проблем с трудоустройством молодёжи в России нет.

Исходя из приведенных данных, можно сделать вывод о том, что все-таки проблема трудоустройства молодежи на рынке труда сейчас довольно актуальна и требует повышенного внимания и воздействия к ее решению.

Также нами проанализирован опрос молодого населения об их мнении по вопросу «Где бы вы хотели работать?». Результаты проиллюстрированы на рисунке 3.



Рис. 3. Соотношение мнений по месту трудоустройства

Исходя из рисунка 3, видно, что значительная доля молодых людей выбирает работу в коммерческих организациях и хотят реализовать себя в индивидуальном предпринимательстве. Наименьшая часть молодёжи отдаёт предпочтение науке, либо затрудняется ответить на данный вопрос.

По данным Роструда, общероссийский банк вакансий содержит свыше 1,3 млн. рабочих мест [3]. И наибольшее число представленных работодателями вакансий предназначено для специалистов именно рабочих профессий – порядка 70%. Не хватает квалифицированных токарей, фрезеровщиков. Количество вакансий по таким квалификациям как финансисты, юристы и экономисты значительно сократились на рынке труда, так как в стране отмечен значительный переизбыток данных квалификаций.

Тем не менее, из выше представленного материала видно, что молодежь на сегодняшний день не стремится работать по специальностям рабочей категории, а большее значение и предпочтение отдаёт специальностям, требующим использования умственных способностей.

Также помимо завышенных требований со стороны работодателя по отношению к молодым специалистам возникает проблема их трудоустройства. Ниже на рисунке 4 представлено соотношение проблем, с которыми сталкивается молодежь при найме на работу.

Наравне с завышенными требованиями работодателей, молодые специалисты сталкиваются с такой проблемой, как низкая заработная плата. В процентном соотношении данные проблемы составляют целых 64,2 процента. Также в 25,4 процента оценивается проблема в незнании технологий и методов поиска работы. Дополнительные обязанности со стороны работодателя оцениваются в 22,4 процента. Также к 20,9 процентам относится проблема в несоответствии знаний молодых специалистов требованиям работодателей; выявлены проблемы в пренебрежении со стороны старших коллег и напарников на предприятиях и проблемы неосведомленности молодых людей о состоянии рынка труда и о его возможных открытых вакансиях. Проблема неготовности специалиста к соблюдению графика работы составляет всего 11,9 процентов.

Из вышеописанных данных, можно сделать вывод о том, что на сегодняшний день действительно более актуальны проблемы в завышенных требованиях со стороны работодателя и низкой оплате труда. Важнейшим показателем для работника является заработная плата, но, к сожалению, она зависит от квалификации сотрудника и чем она выше, тем выше оценивается и оплачивается труд. Проблема завышенных требований объясняется тем, что большинство работодателей предпочитают набирать молодых специалистов с уже имеющимися навыками и знаниями. Также наиболее острой является проблема неосведомленности о состоянии рынка труда, о предлагаемых вакансиях, процесса

деятельности служб занятости и т.п. Эти проблемы связаны напрямую с инициативой молодых специалистов. Однако нельзя не учитывать отношение со стороны работодателя и коллектива. Одной из важнейших составляющих эффективной деятельности предприятия является корпоративный дух, особенно среди молодых сотрудников, которые еще не приспособились к изменяющимся условиям.

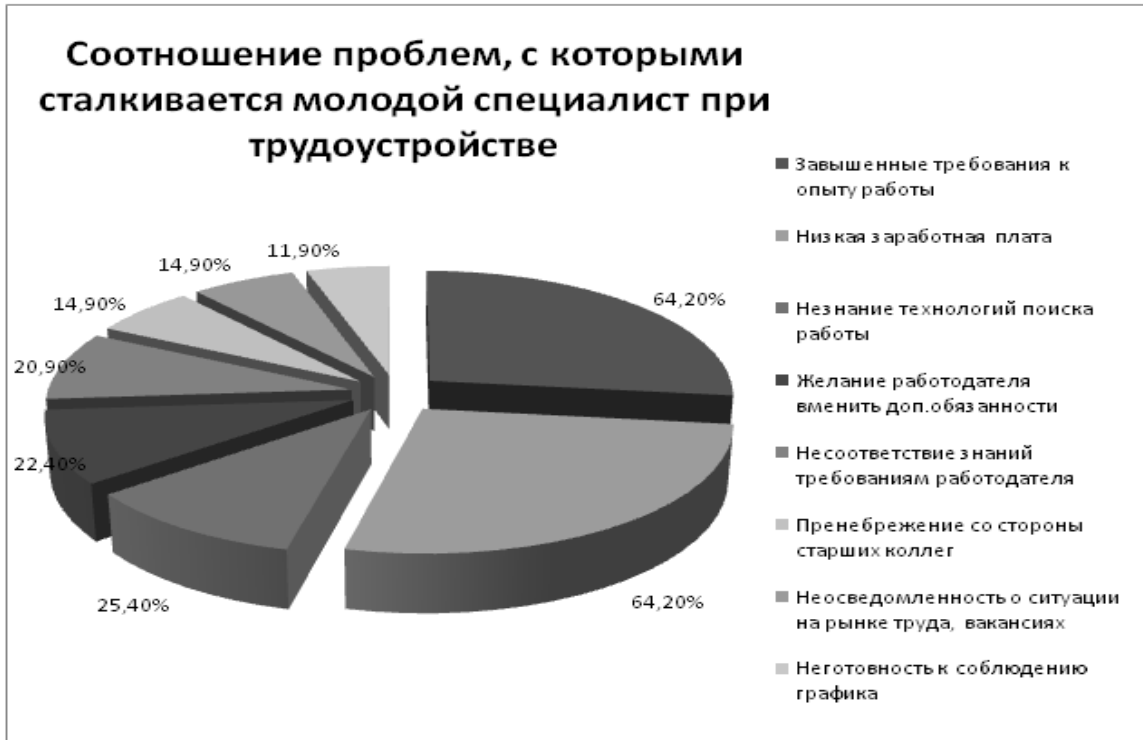


Рис. 4. Факторы, влияющие на трудоустройство молодежи



Рис. 5. Процентное соотношение по безработице

На рисунке 5 представлено процентное соотношение по безработице молодых работников в сфере труда.

На основе представленных данных, можно увидеть, что 2 процента безработной части населения составляют молодые люди в возрасте от 14 до 17 лет. Это явление объясняется тем, что уже на протяжении многих лет работодатели не готовы нести ответственность за несовершеннолетних работников, так как любая неосторожность может повлечь за собой серьезные последствия, а также заключе-

ние трудового договора с несовершеннолетним несет финансовые расходы работодателя. Далее, 14 процентов составила молодежь в возрасте 18-20 лет. Факторами безработицы в данном возрасте являются отсутствие общего среднего или среднего профессионального образования, опыта работы по профильному направлению, удовлетворяющих молодого работника условий труда либо отсутствие возможности трудоустройства на полный рабочий день. Большая часть мужского населения в данной возрастной категории находится на военной службе. В таком же трудном положении находятся и люди в возрасте 21-24 лет, к наибольшей части которых относятся студенты ВУЗов, составляющие 47 процентов от общего количества молодого поколения. И 37 процентов представляют собой безработные в возрастной категории 24-29 лет. Причиной проблемы трудоустройства молодого населения является в основном несоответствие ожиданий после выхода с учебного учреждения с предъявляемыми возможностями со стороны организации.

Было проведено социологическое исследование среди молодежи на тему трудовой занятости. На рисунке 6 представлены результаты опроса в процентном соотношении.



Рис. 6. Занятость молодежи

Глядя на полученные результаты, можно сделать вывод о том, что около половины опрошенных являются студентами учебных заведений различного уровня образования. Для большинства молодых людей не представляется возможным совмещать учебный процесс с работой, поэтому на период обучения они находятся на иждивении у своих родителей или лиц, заменяющих их. Четверть интервьюированных составляют специалисты или офисные сотрудники. Это выпускники высших учебных заведений и учреждений среднего профессионального образования, молодые люди, прошедшие обучающие курсы на требуемую должность, а также студенты, проходящие практику на предприятии на условиях неполной занятости и дальнейшего полноценного трудоустройства после окончания университета. К 8 процентам относятся молодые сотрудники, являющиеся руководителями отделов, и к 4 процентам относятся работники, занимающие должность директора либо заместителя директора. Всего 2 процента опрошенных занимают должность служащих в муниципальных и государственных органах. Это объясняется тем, что в настоящее время сотрудники, работающие в данных областях и имеющие небольшой стаж работы, получают низкую заработную плату по сравнению с теми, кто осуществляет предпринимательскую деятельность или работают в коммерческих организациях. Молодые люди, относящиеся к обслуживающему персоналу и в качестве рабочих, составляют 1 процент от всего количества опрошенных. Доля безработных составляет 11 процентов. К ним относятся те, кто в данный момент находится в поиске работы и те, которые не нацелены на повышение по карьерной лестнице.

Таким образом, из вышеприведенных фактов можно сделать вывод о том, что значительная доля молодого поколения все же стремится получать профессиональные знания и навыки с целью дальнейшего трудоустройства и развития профессиональных качеств.

По результатам проведенного исследования было выделено несколько критериев успешного трудоустройства, каждый из которых играет немаловажную роль в профессиональной жизни молодого специалиста. Перечень критериев представлен на рисунке 7.



Рис. 7. Критерии успешного трудоустройства

Наибольшее предпочтение соискатели отдают критерию «опыт прохождения собеседований», который составил 25 процентов от общего результата. Его основой является регулярный анализ неудачных собеседований и работа над ошибками. Также для успешного трудоустройства необходимо подготовить грамотное резюме (оно составляет 22 процента). Ему отводится особое внимание, ведь работодатели смотрят, в первую очередь, именно на него и уже на основе изложенных в нем данных делают соответствующие выводы о приеме нового сотрудника. Резюме должно включать основные виды требований в следующей последовательности: фамилия и имя; фото; контакты (телефон и город проживания); должность, на которую претендует кандидат; ключевые компетенции (основные достижения и профессиональные навыки); образование; обучающие тренинги, если кандидат посещал такие; опыт работы (сначала прописывается последнее место работы, после более ранние); дополнительные языки, наличие прав и знание программ. Особое значение имеет правильное поведение при интервьюировании, оно занимает 20 процентов от результата. Здесь стоит направить акцент на контакт с рекрутером, чувствовать себя расслабленно и улыбаться, желательно быть в приподнятом настроении, выбрать удобную позу. Большинство успешных HR-ов советуют смотреть в глаза собеседнику, ведь так он понимает, что кандидат его слушает, а это, в свою очередь, повышает точку доверия. Далее, 17 процентов относится к критерию «навыки самопрезентации». В данном случае имеется в виду внешний вид соискателя, тактичность, уверенность в себе, грамотность и соблюдение этикета, структурированный рассказ о себе, своих достижениях и целях. И 16 процентов отводится критерию «профильный опыт». Нередко работодатель отдает предпочтение работнику, у которого трудовой стаж более 3 лет по требуемой специальности, поэтому большую роль играет наличие у кандидата опыта работы по той должности, на которую он претендует.

В заключение, можно сказать, что проблема трудоустройства молодых людей в основном состоит из расхождений мнений работодателей об их потенциале и трудовом стаже, а также от их желания приобретать новые знания и умения и достигать новые вершины профессиональной деятельности [3,4,5].

Список литературы

- 1 Закон РФ от 19.04.1991 N 1032-1 (ред. от 09.03.2016) «О занятости населения в Российской Федерации».
- 2 Социологическое исследование «Ориентации молодёжи в сфере труда и занятости» 2018 года. – Режим доступа. – URL: <http://dmoshans.ru/shanss-press/sociologicheskie-issledovaniya/sociologicheskoe-issledovanie-orientacii-molodezhi-v-sfere-truda-i-zanyatosti-/>
- 3 Лебединская Ю.С. Роль социальной сферы в экономическом развитии территории // Экономические науки. 2013. – № 100. – С. 126-127.
- 4 Воронин А.Г., Лебединская Ю.С. Экономическое содержание понятий регион и региональная политика // Вестник Тихоокеанского государственного университета. –2014. – № 1 (32). – С. 259-262.
- 5 Лебединская Ю.С. Принципиальная структура экономического кластера для развития региона // Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований. – 2014. – № 5-2. – С. 139.