

**МОЛОДЕЖНЫЙ СЕГМЕНТ РЫНКА ТРУДА: СПЕЦИФИКА,
МОНИТОРИНГ, ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ РЕГУЛИРОВАНИЯ**

Кот В.В.,

*к.э.н., доцент кафедры экономической теории,
Южный федеральный университет,
Ростов-на-Дону, Россия*

Кузьмина А.Г.,

*студентка 3 курса направления 080301 – Бакалавр экономики,
Южный федеральный университет,
Ростов-на-Дону, Россия*

Аннотация

В настоящей статье представлены специфические черты молодежного сегмента рынка труда в России, выявленные на основе мониторинга регионального молодежного рынка труда (сегмент молодежи в возрасте 19-24 года, обучающихся в ВУЗе), а также определены основные направления регулирования данного сегмента рынка труда.

Ключевые слова: молодежь, особенности молодежного сегмента рынка труда, конкурентоспособность молодежи, направления регулирования молодежного рынка труда.

***THE YOUTH SEGMENT OF THE LABOR MARKET: SPECIFICITY,
MONITORING, MAIN REGULATIONS***

Kot V.V.

*Ph. D., associate Professor of the Department of Economic theory,
Southern Federal University,
Rostov-on-Don, Russia*

Kuzmina A.G.

*3rd year student directions 080301 – Bachelor of Economics
Southern Federal University,
Rostov-on-Don, Russia*

Abstract

This article presents the specific features of the youth segment of the labor market in Russia, which were identified on the basis of monitoring of regional youth labour market (a segment of young people aged 19 to 24 who are enrolled in the University), as well as the main directions of regulation of this segment of the labor market.

Keywords: youth people, the specificity of the youth segment of the labor market, the competitiveness of young people, the direction of regulation of the youth labour market.

Молодежь – это особая социальная группа общества, которая, с одной стороны, выступает фундаментом воспроизводства трудовых ресурсов, обладающим всеми объективными предпосылками (творческий характер мышления, социально-экономическая мобильность, профессиональная мотивация, работоспособность, психологическая гибкость, стремление к продолжению профессионального обучения), а с другой стороны, является самой незащищенной группой населения ввиду отсутствия необходимого опыта и требуемых профессиональных компетенций, характеризующаяся низкой экономической самостоятельностью.

Особую значимость исследование молодежи приобретает в контексте динамики социально-экономических процессов, прежде всего, на рынке труда, поскольку социально-трудовые отношения являются основой экономики и индикатором благосостояния населения.

Рынок труда является составной частью рыночной экономики и представляет собой систему социально-экономических отношений между собственниками рабочей силы, которые нуждаются в работе по найму, и владельцами средств производства, которые предъявляют спрос на наемную рабочую силу.

Молодежный рынок труда – сегмент рынка труда, на котором субъектами, формирующими предложение рабочей силы, выступают лица в возрасте 15-29 лет. Особенностью данного рынка труда является относительно низкая конкурентоспособность молодых работников вследствие высоких

затрат на их адаптацию и рисков для работодателя при найме. Специфика функционирования молодежного рынка труда заключается в социальных, демографических, экономических, политических, культурных и других различиях среди групп молодежи (подростки-до 18 лет, молодежь-18-24 года, молодые люди- 25-29 лет).

Принципиальными отличиями рынка труда молодежи являются качественные особенности рабочей силы подростков, юношей и девушек, что, в свою очередь, характеризует уровень их конкурентоспособности. Низкая конкурентоспособность молодежи обусловлена:

- недостатком профессиональных знаний;
- отсутствием необходимой квалификации и трудовых навыков;
- желанием совмещать труд и учебу, пользоваться рядом льгот, что создает дополнительные проблемы для предприятия и работодателя [7].

Поэтому потенциальные работники – студенты и выпускники, ограничены в возможностях трудоустройства в виду низкой востребованности на рынке труда. Кроме того, ситуация усугубляется продолжительной безработицей и снижением качества рабочих мест, предоставляемых молодежи [1].

Причиной безработицы среди молодежи является прямое влияние заработной платы на желание (искать работу) работать. Важную роль здесь играет образование, на сегодняшний день его ценность возросла, оно оказывает непосредственное влияние на заработную плату[2] (таблица 1).

Таблица 1. Средняя начисленная заработная плата работников по уровню образования (по результатам выборочных обследований организаций за октябрь 2015 г.; рублей) [3].

	2005	2007	2009	2011	2013	2015
Все работники	8694	13570	18084	22717	28702	32911
в том числе имеющие образование: высшее профессиональное	11383	17799	24366	29927	38233	43362

неполное профессиональное высшее	7785	12384	15082	19964	_*_*	_*_*
среднее профессиональное	7722	11830	15276	18901	23869	26929
начальное профессиональное	8123	12136	15321	19746	23926	27128
среднее (полное) общее	7726	11787	14780	18538	22886	25944
основное общее	6418	9992	12343	15970	21622	23724
не имеют основного общего	5772	8997	10793	14545	19850	23814
* По обследованным видам экономической деятельности ** С 2013 года не разрабатывается						

Однако для работодателей труд молодежи оказывается невостребованным, так как, не имея опыта работы, только окончив ВУЗ, молодежь желает устроиться на высокооплачиваемую работу, рассматривая вакансии, начиная с оклада в 16-20 тысяч рублей в месяц (на которую могут претендовать молодые специалисты, имеющие 1-2 летний стаж). В результате происходит несовпадение ожиданий и действительности.

С целью выявления отношения к занятости молодых людей был проведен мониторинг рынка труда сегмента молодежи в возрасте 19-24 года, обучающихся в университете. Респондентам были заданы вопросы на предмет необходимости получения высшего образования, совмещения учебы и работы, трудностей при устройстве на работу, роли заработной платы при выборе места работы и т.д.

Опрошены были студенты бакалавриата экономического факультета Южного федерального университета в количестве 100 человек (мужчин 46 %, женщин 54%). Так, в качестве основной цели получения высшего образования студенты видят устройство в будущем на высокооплачиваемую работу (74% респондента) (рисунок 2).

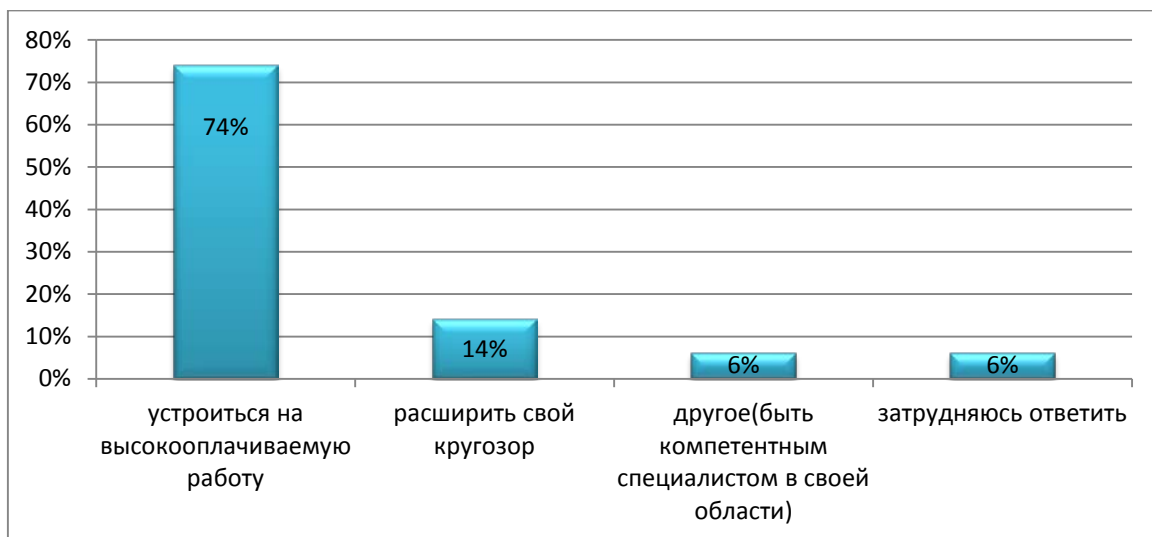


Рисунок 2. Цель получения высшего образования

Респондентам был задан вопрос о готовности совмещать учебу и работу, из 100 человек 87 ответили, что готовы (рисунок 3), так как это способствует накоплению стажа, причем большинство (74%) готово тратить на работу от 3 до 5 часов в день (рисунок 4).

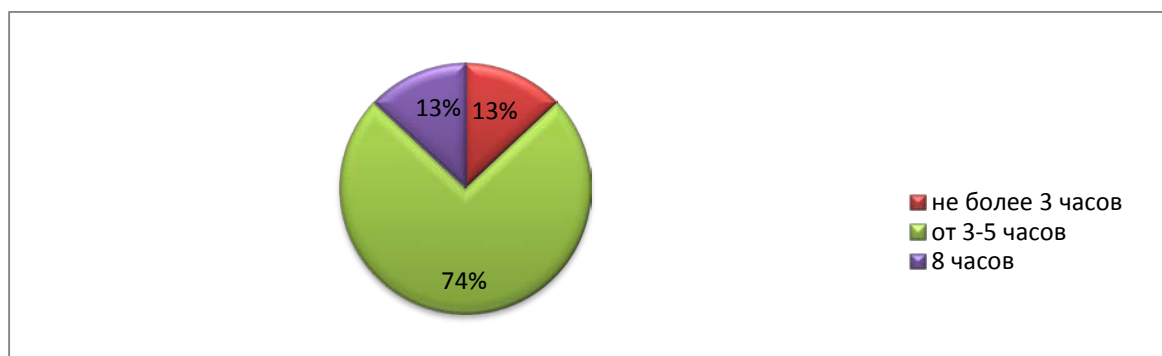


Рисунок 3. Готовность респондентов совмещать учебу и работу

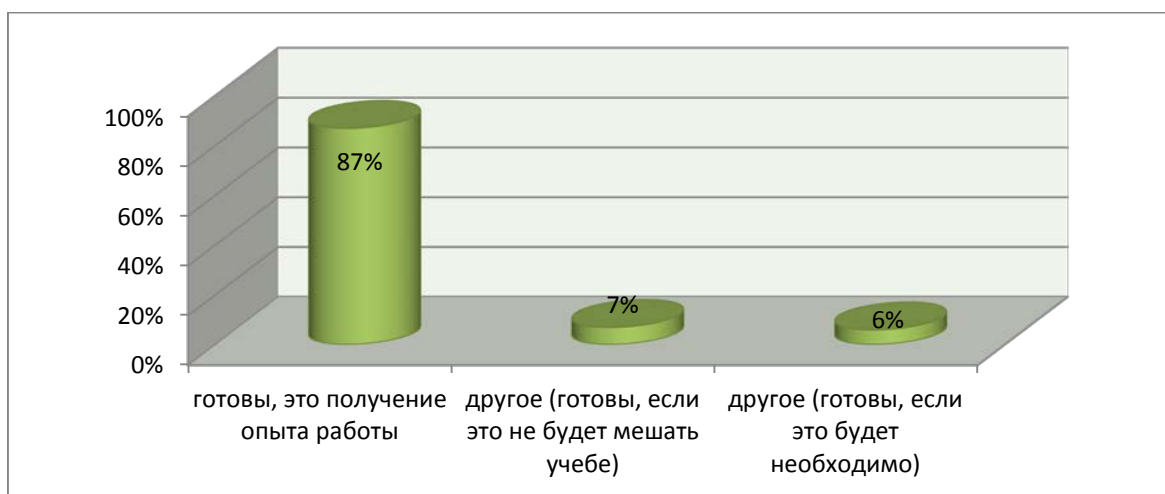


Рисунок 4. Время, которое готовы тратить студенты, обучаясь в университете

Не каждый студент готов совмещать учебу и работу, поэтому респондентам был задан вопрос о качествах рабочего места, которые повлияли бы на положительное решение о трудоустройстве во время учебного процесса. Так, наиболее важным критерием оказался удобный график работы. Хороший и доброжелательный коллектив в качестве критерия оценки качества выделили лишь 3 % опрошенных (рисунок 5).

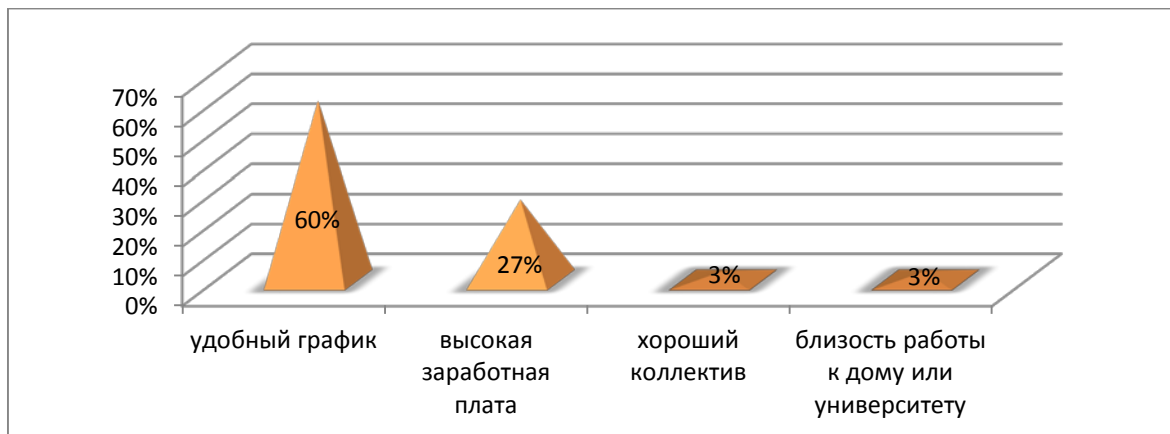


Рисунок 5. Наиболее важные качества рабочего места для студентов

После окончания университета молодые люди планируют свое дальнейшее трудоустройство. Самым главным критерием при выборе места работы 49% респондентов выделили заработную плату, на втором месте по степени важности выступает самореализация (27%), затем карьерный рост (20%) (рисунок 6).

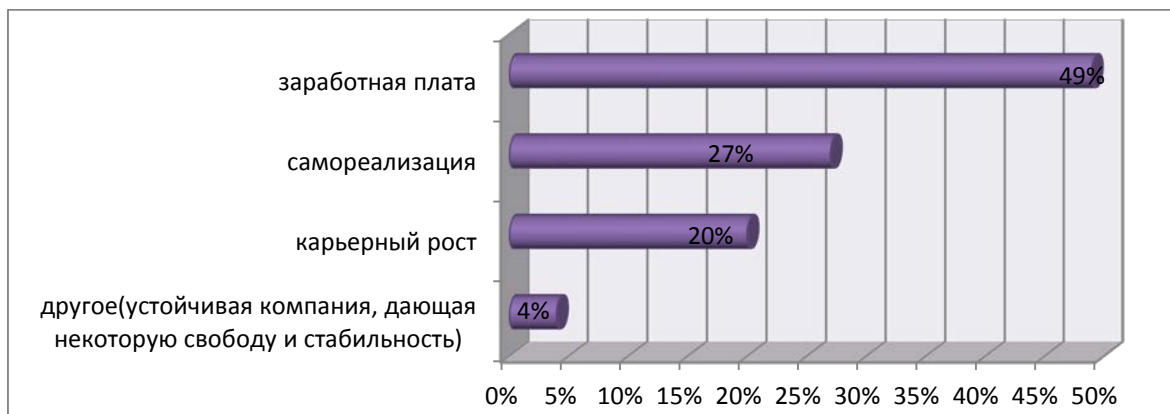


Рисунок 6. Наиболее важная составляющая при выборе места работы

При выходе на первичный рынок труда подавляющее большинство студентов ожидают иметь заработок в размере 16-20 тыс.руб. (61%) (рисунок 7).

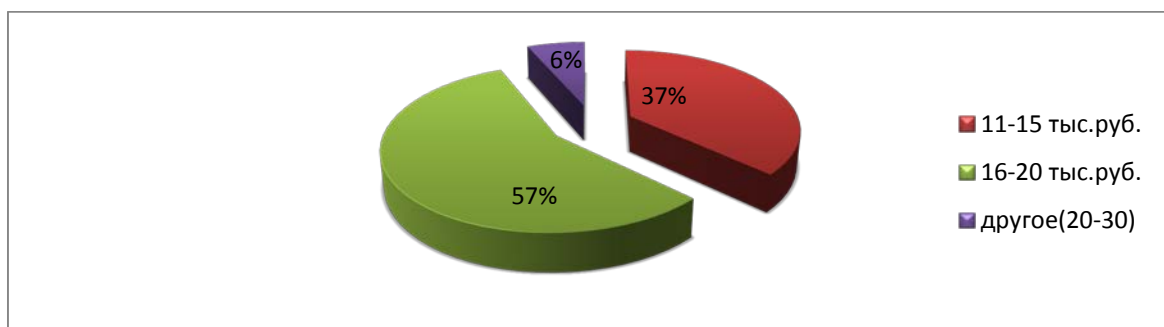


Рисунок 7. Ожидаемый заработок студентов при выходе на первичный рынок труда

Конкуренция на рынке труда велика, и получить желаемое место работы не так просто. Так, 60 % опрошенных считают, что главными качествами, которые помогут трудоустроиться являются инициативность, предприимчивость (60%) и наличие высокой квалификации знаний (27%) (рисунок 8).

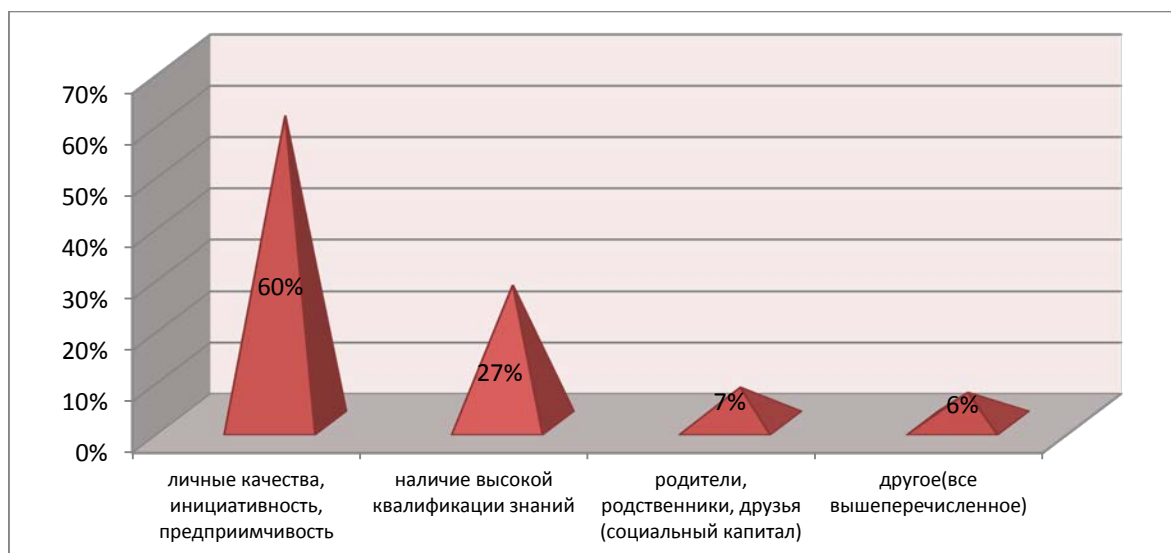


Рисунок 8. Средства получения желаемой работы

Однако молодые люди считают, что в настоящее время очень трудно найти работу (рисунок 9), так как большинство работодателей не желают устраивать на работу молодых специалистов ввиду отсутствия у них опыта работы (73%) (рисунок 10).

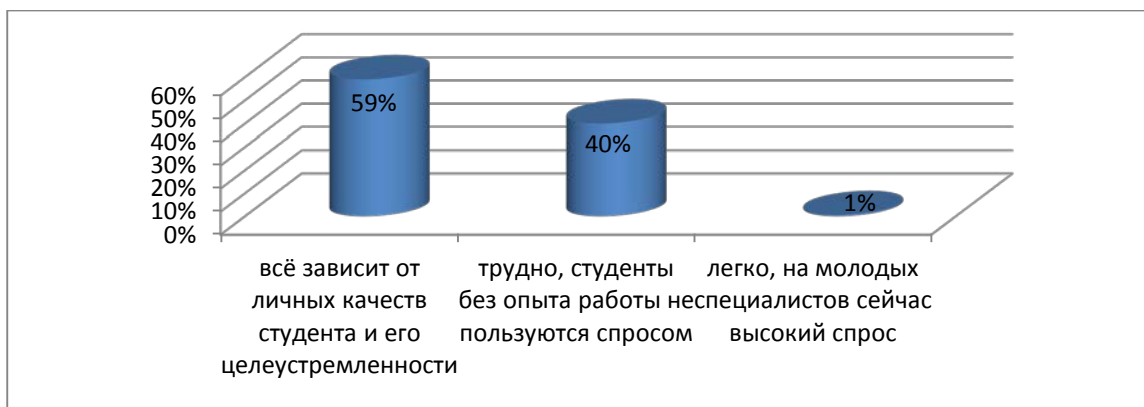


Рисунок 9. Сложность поиска работы для студента, еще не окончившего ВУЗ/ только окончившего ВУЗ в настоящее время

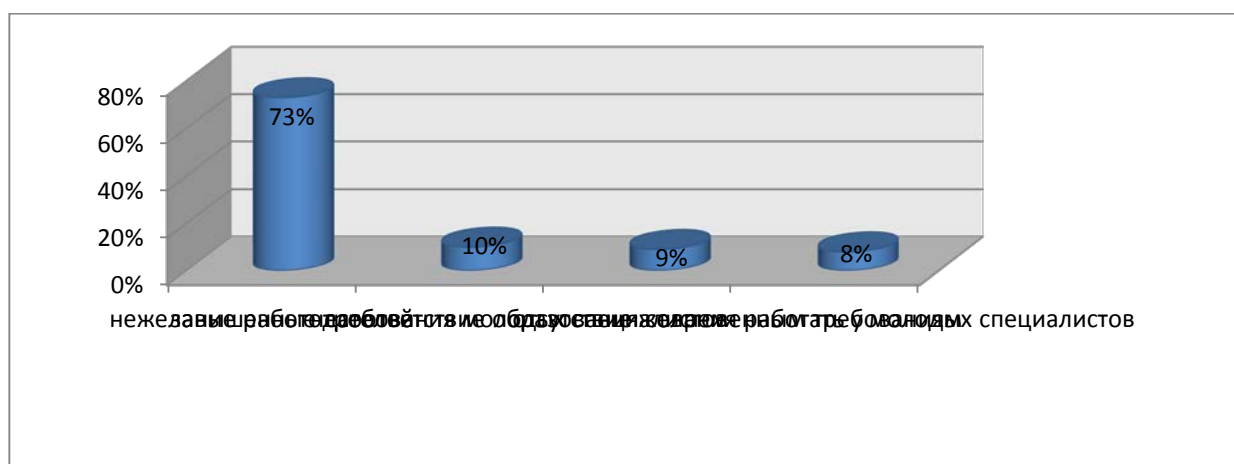


Рисунок 10. Причины высокого уровня молодежной безработицы

Таким образом, анализ данных позволил выявить:

1. Цель получения высшего образования
2. Готовность и желание молодых людей совмещать учебу и работу
3. Приоритеты молодежи при выборе места работы
4. Трудности, с которыми молодые люди столкнулись при устройстве на работу.
5. Причины, по мнению респондентов, высокой безработицы в настоящее время.
6. Средний ожидаемый уровень заработной платы.

В России младшие возрастные группы традиционно лидировали по уровню безработицы и продолжают составлять основную долю безработных (рисунок 11).

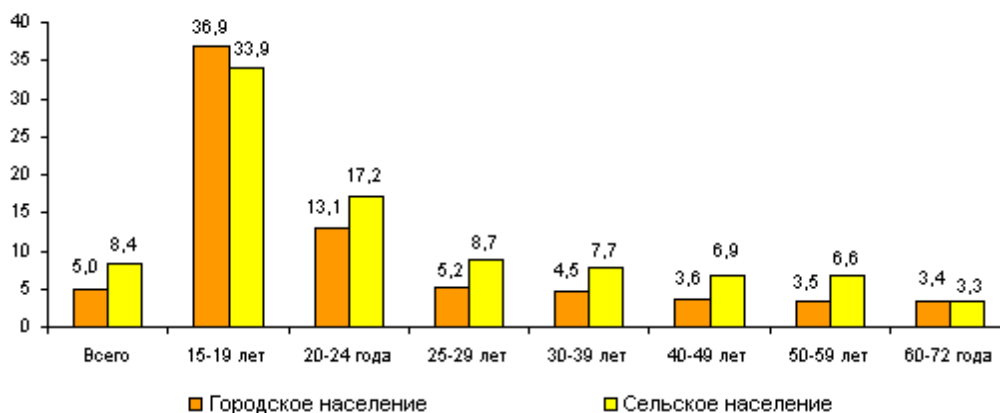


Рисунок 11. Уровень безработицы по возрастным группам и виду поселения в декабре 2015 г., в % от экономически активного населения

Молодежная безработица как институциональное неравновесие на рынке труда явление не новое, однако, в последнее время она растет достаточно высокими темпами. С одной стороны, это обусловлено тем фактом, что молодежь – наиболее уязвимая категория рабочей силы, с другой – происходит структурная трансформация рынка труда в целом. Так, в общей численности безработных в 2015 году доля безработной молодежи составляет почти четверть (23%), в том числе в возрасте 16-20 лет – 28,2%, 20-24 лет – 14,0% [4,5].

С другой стороны, у молодежи есть ряд преимуществ перед другими возрастными группами населения, благодаря которым она способна конкурировать за вакантное место:

- способность к более быстрой и безболезненной адаптации к меняющимся внешним условиям жизнедеятельности, в том числе, условиям труда;
- мобильность, адаптивность, высокая обучаемость и стремление к стремление к самосовершенствованию;

– высокий образовательный уровень, сформированность языковых, коммуникативных компетенций, позволяющих использовать технологические и информационные новшества;

– специфические психофизиологические качества: энергичность, упорство, стремление к самоутверждению.

Наиболее эффективно, на наш взгляд, молодежь может продемонстрировать своё конкурентное преимущество в таких сферах как предпринимательство, маркетинг и PR, IT-сфера, журналистика, сфера услуг и сервис, индустрия дизайна.

Относительно бизнеса, ценность молодых сотрудников для работодателей состоит в том, что их можно обучить с нуля с учетом потребностей и специфики компании, молодежь привносит в коллектив свежий взгляд, что немаловажно для производственного процесса. Молодые люди незаменимы в качестве менеджеров, они легче контактируют с потенциальными клиентами и открыты новым контактам, т. е. они наиболее коммуникабельны по сравнению, например, со старшим поколением.

Другими сферами применения молодежного труда является интернет-бизнес и компьютерные технологии (системные администраторы, программисты PHP и Java, веб-дизайнеры, инженеры технической поддержки, менеджеры интернет-проектов), в которых возраст соискателей моложе 30 лет. Высокая эффективность и конкурентоспособность потенциальных работников обусловлена скоростью реакции на появляющиеся технические новинки, мобильностью по сравнению со старшим поколением.

Наиболее востребованными среди молодежи являются профессии менеджеров по туризму, торговых представителей, рекламе, связям с общественностью, инженеров-экологов и event-менеджеров, связанных с частыми командировками и ненормированным рабочим днем, что подразумевает наличие качеств, присущих молодым (активность, коммуникабельность, наличие своего видения проблемы).

В индустрии дизайна (архитекторы, ландшафтные дизайнеры, дизайнеры интерьера, модельеры) преимущество также за молодежью. Молодые люди творческие и оригинальные, в отличие от их взрослых наставников, которые привыкли работать по шаблону, по заданному плану. Отсутствие жестко сформированных стереотипов позволяет молодежи активнее «креативить» и генерировать нестандартные идеи. В данном случае отсутствие практического опыта играет только на руку – молодые люди не знают «как принято», им неведомо, что «так не делают».

Безусловно, все эти профессии пригодны преимущественно для молодежного сегмента рынка труда. Если молодому специалисту придется устраиваться на «обычную» работу и конкурировать с другими возрастными группами, то ему необходимо будет выдержать конкуренцию, чтобы получить желаемое место работы. На сегодняшний день остро стоит проблема завышенных амбиций у молодого поколения. Юноши и девушки, только окончив ВУЗ, желают сразу же устроиться на высокооплачиваемую работу и тут же сталкиваются с отказами со стороны работодателей. Не имея опыта работы, не следует рассчитывать на высокую зарплату. Необходимо расставить для себя приоритеты, сформулировать желаемую должность или сферу деятельности, определить для себя необходимые условия, которые будут устраивать в работе. На данном этапе следует адекватно оценивать свои возможности, сильные и слабые стороны.

Подбирая персонал, работодатель, в свою очередь, желает видеть человека с высшим образованием, опытом работы, активного, целеустремленного. Однако очень часто приходится выбирать между молодым, энергичным и амбициозным сотрудником и профессионалом с многолетним стажем. Молодость, отсутствие опыта, маленький стаж – все эти вещи подразумевают более низкий уровень заработной платы, что, в свою очередь, способствует росту безработицы среди молодого населения, так как молодежь не желает работать на низкооплачиваемом рабочем месте. Так, работодателям следует содействовать трудоустройству молодых людей.

Все эти факторы, которые способствуют повышению уровня конкурентоспособности молодежи на рынке труда, должны постоянно совершенствоваться и поддерживаться государством и государственными органами, с целью снижения уровня безработицы в молодежном сегменте рынка труда [6].

В условиях высокой социально-экономической изменчивости и конкуренции необходимо создать механизм адаптации молодежи на рынке труда на основе повышения качества обучения студентов. Молодежь все чаще попадает в «ловушку опыта», т.е. у молодых специалистов отсутствует опыт работы, только по причине того, что у них не было даже возможности устроиться на работу ввиду учебной занятости и загруженного графика.

С целью обеспечения рабочими местами студентов и выпускников необходимо осуществлять профориентационную работу в школах и вузах и проводить опросы среди молодежи, с целью выявления их предпочтений в области различных профессий. Для того чтобы привлечь работодателей к содействию трудоустройству молодежи, необходимо проводить мониторинг наиболее привлекательных качеств, способностей и умений, которыми должны обладать будущие молодые специалисты, по их мнению; также возможно составление HR-бренда работодателей, на основе опроса среди молодежи.

Среди эффективных и результативных мероприятий по содействию занятости молодежи выделим следующие:

- мониторинг трудоустройства выпускников;
- сотрудничество вузов с бизнесом и различными государственными предприятиями;
- повышать качество жизни молодежи с помощью молодежных организаций и движений;
- разработать методику трудоустройства выпускников, не имеющих опыта работы (например, через организацию производственных и преддипломных практик на предприятиях);

- мониторинг потребностей работодателей города и региона и вакантных мест;
- разработка на базе университета специализированного сайта о вакансиях, потребностях выпускников и работодателей, в том числе составление рейтинга работодателей;
- организация временной занятости студентов по специальности;
- проведение профориентационной работы со школьниками и студентами начальных курсов обучения [7].

Молодежь является для производства (организации, компании) особой ценностью, так как именно этот сегмент рынка труда способен к периодической смене своих производственных функций и переквалификации. Молодые люди вступают на рынок труда с ориентацией на установки, которые они получили в ходе обучения, не опираясь на производственный опыт. Предъявляя слишком высокие требования к производству, молодежь, тем самым, стимулирует модернизацию в производстве, управлении и технике. Так, в настоящее время, именно молодежь является социальной основой всей экономических реформ, проводимых в нашей стране.

Итак, молодежный рынок труда является неотъемлемым институтом рыночной экономики. Его эффективное функционирование способствует прогрессивному развитию экономики России в целом, обеспечению финансовой стабильности страны, повышению уровня жизни населения.

Библиографический список

1. Мау В. Антикризисные меры или структурные реформы: экономическая политика России в 2015 году // Вопросы экономики. 2016. №2. С. 5-33.
2. Lavinia Serrani/ Labour Market Competitiveness of Young People in Russia: Does Education Protect from Unemployment? // URL: www.researchgate.net (дата обращения 10.10.2016 г.)

3. Средняя начисленная заработная плата работников по уровню образования // Федеральная служба государственной статистики URL: www.gks.ru (дата обращения 26.10.2016 г.)
4. Рацлаф А. А., Седова А. В. Молодежная безработица // Молодой ученый. 2015. №11. С. 959.
5. Уровень безработицы по возрастным группам в РФ// Федеральная служба государственной статистики URL: www.gks.ru (дата обращения 1.11.2016 г.)
6. Paul Sissons and Katy Jones/ Lost in transition? The changing labour market and young people not in employment, education or training// URL: www.theworkfoundation.com (дата обращения 27.10.2016 г.)
7. Колесникова Ю.С., Камашева А. В. Молодежный рынок труда и содействие трудоустройству // Экономические науки. 2013. №12(109). С.57