

УДК 338.26

***РОЛЬ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА В ОБЕСПЕЧЕНИИ  
ЗАНЯТОСТИ МОЛОДЁЖИ В РОСТОВСКОЙ ОБЛАСТИ***

***Сидоренко Е.Н.,***

*к.э.н., доцент,*

*Донской государственной технической университет,*

*г. Ростов-на-Дону, Россия*

***Бархаянц Н.Р.,***

*Магистрант,*

*Донской государственной технической университет,*

*г. Ростов-на-Дону, Россия*

**Аннотация**

Статья посвящена возможностям институтов социального партнёрства содействовать занятости населения. Предложены меры по включению центров занятости в региональные программы борьбы с безработицей. Разработаны мероприятия на базе центров занятости, способные обеспечивать подготовку будущих специалистов, исходя из конкретных запросов работодателей. Речь идёт о создании условий для скорейшего трудоустройства и профессиональной адаптации выпускников.

Предложена новая модель взаимодействия работодателя, центра занятости (представителя государства) и выпускника в рамках социального партнёрства.

**Ключевые слова:** социальное партнёрство, рынок труда, занятость, центры занятости, молодёжная безработица.

***THE ROLE OF SOCIAL PARTNERSHIP IN ENSURING YOUTH  
EMPLOYMENT IN THE ROSTOV REGION***

***Sidorenko E.N.,***

*PhD, Associate Professor,*

*Don State Technical University,*

*Rostov-on-Don, Russia*

***Barkhayants N.R.,***

*Undergraduate,*

*Don State Technical University,*

*Rostov-on-Don, Russia*

**Annotation**

The article is devoted to the possibilities of social partnership institutions to promote employment. Measures are proposed to include employment centers in regional unemployment programs. Activities based on employment centers have been developed that can provide training for future specialists based on specific requests from employers. It is about creating conditions for the early employment and professional adaptation of graduates.

A new model of interaction between the employer, the employment center(state representative) and the graduate in the framework of social partnership is proposed.

**Keywords:** social partnership, labor market, employment, employment centers, youth unemployment.

**Введение**

Социальное партнёрство выступает формой взаимоотношений работодателей и работников, позволяющей достигать сбалансированности интересов в решении различных социально-трудовых проблем. Социальное

партнёрство реализуется посредством договорного процесса. Социальные партнеры определяют механизмы взаимодействия, как правило, до начала диалога они информированы об интересах оппонента и априори стремятся к максимально полезному результату, готовы идти на компромисс. Если не удаётся достичь компромисса, то прибегают к государственному и третейскому арбитражу.

К субъектам социального партнерства в сфере труда относятся:

- а) работники;
- б) работодатели;
- в) представители работников;
- г) представители работодателей;
- д) органы государственной власти;
- е) органы местного самоуправления.

Социальное партнёрство развивается по следующим направлениям:

- заключение коллективных договоров и соглашений (генеральных, региональных, отраслевых, межотраслевых, коллективных);
- участие в управлении предприятиями;
- участие в собственности и доходах предприятий;
- реализация примирительных процедур при разрешении коллективных конфликтов;
- участие представителей трудящихся, работодателей и власти в управлении фондами социального обеспечения и страхования;
- содействие занятости населения, разработка совместных программ в борьбе с безработицей.

Последнее направление и будет предметом исследования в данной статье. Сформировалась система специальных институтов, призванных обеспечить эффективную занятость: государственные центры занятости, негосударственные структуры содействия занятости (рекрутинговые агентства, агентства по

подбору персонала, фирмы, которые оказывает консалтинговые услуги по вопросам рынка труда и занятости). Именно они находятся на первом рубеже борьбы с безработицей.

Социальное партнёрства как важнейший институт рынка труда достаточно широко исследовано в научной литературе такими учёными, как Загороднева А.М., Н.А. Волгин, Акумова Н.В., Ярмольчук В.Г. [1, 3, 5]

Возможности социального партнёрства в стимулировании занятости проанализированы в работах Игнатовой Т. В., Васильева П. П., Тавокина Е. П., Железняк М.И., Низовой Л.М. [4, 6, 11, 14].

Проблемами молодёжной безработицы и направлениями региональной политики занятости по трудоустройству выпускников вузов и колледжей активно занимались Нор-Аревян О. А., Тарасенко Л.В., Угольницкий Г.А и другие. [12, 15, 16].

Однако, возможности Центров занятости обеспечивать подготовку будущих специалистов, исходя из конкретных запросов работодателей, пока почти не изучены. В связи с этим в данной статье предлагается оценить новую модель взаимодействия работодателя, центра занятости (представителя государства) и выпускника.

### **Методы и принципы исследования**

Цель данного исследования – разработать модель трудоустройства выпускников на основе индивидуальных требований работодателей в рамках социального партнёрства.

Для реализации поставленной цели применялись следующие методы: абстрактно-логический и метод обобщения данных, метод нормативного анализа, графический метод. Информационную базу исследования составили законодательные и нормативные правовые акты в области трёхсторонних соглашений социального партнёрства, отчёты о реализации программ «Содействие занятости населения» Ростовской области.

## Основные результаты

Социальное партнёрство призвано участвовать и в разработке совместных с государством программ борьбы с безработицей. Рассмотрим, как государственные службы участвуют в этом процессе.

Безработица в Ростовской области за последние годы не была катастрофической, если сравнивать её с общероссийскими показателями.

(Рисунок 1)

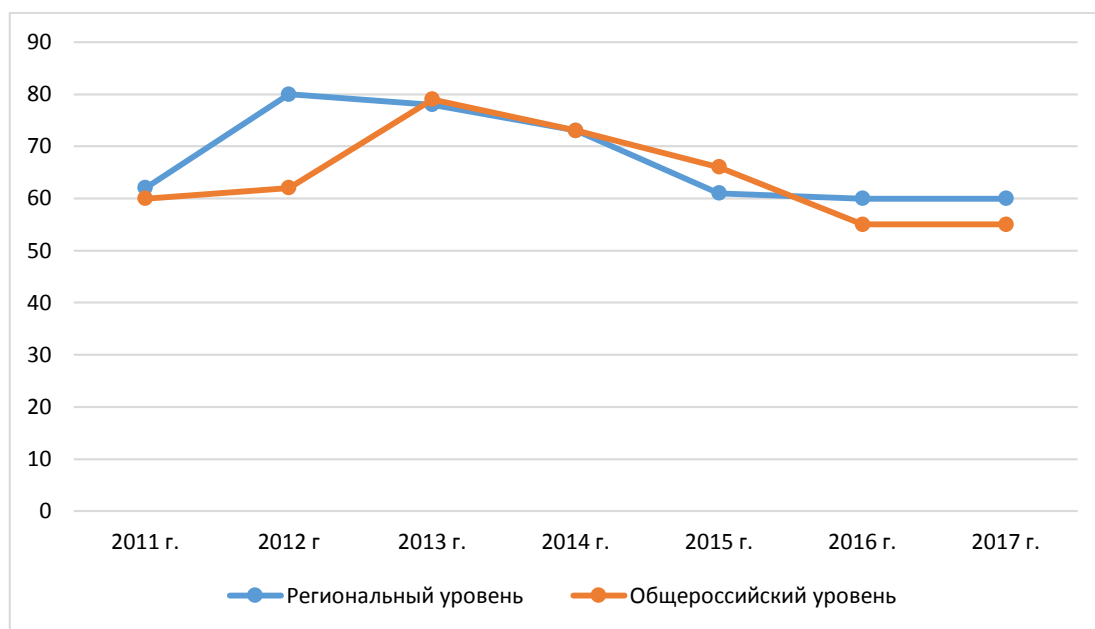


Рисунок 1 - Динамика региональной и российской безработицы, %

На 01.01.2018 г. в Ростовской области около 17 тыс. безработных, что составляет 0,8% всего трудоспособного населения. По данным Росстата Ростовская область находилась на 43 месте в стране по уровню безработицы, который составил 6,02%, тогда как средний уровень по стране составил 5,46%. [7].

Из представленных ниже данных, в соответствии с рисунком 2, видно, что наибольший уровень безработицы имеют граждане в возрасте от 20 до 29 лет, то есть граждане, относящиеся к социальной группе «молодежь». Этой категории по-прежнему сложно трудоустроиться.

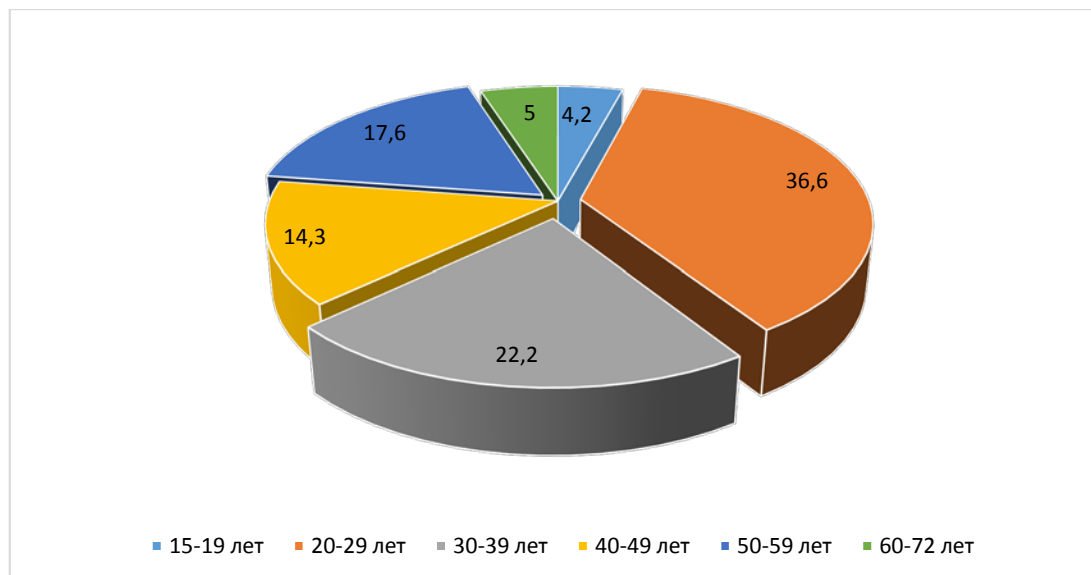


Рисунок 2 - Распределение численности безработных по возрасту за 2017 г.

Сегодня один из пяти молодых людей в России в возрасте до 25 лет не могут найти работу. Текучесть среди молодежи бьет все рекорды – более 45% молодых людей не остаются на одном рабочем месте даже год. [14, 181]

В 2011-2012 г.г. Социологический центр мониторинга, диагностики и прогнозирования социального развития ЮФУ исследовал эффективность некоторых направлений социального партнерства в сфере трудоустройства выпускников.

В процессе проведенного исследования выяснились основные факторы, влияющие на способ поиска работы, критерии выбора претендентов работодателями, требования к будущей работе у выпускников и другое. Несмотря на то, что социологическое исследование проводилось довольно давно, полученные результаты интересны до сих пор. Прежде всего, почти не изменились требования работодателей. Наиболее значимыми качествами молодого специалиста по-прежнему являются уровень профессиональных знаний (61%), готовность учиться и переучиваться (56,5%), дисциплинированность, соблюдение трудовой дисциплины (51,1%), навыки работы в коллективе (47,2%) и ответственность (43,2%). При отборе

работодатели обращают внимание на умения ставить задачу и находить решения. [10].

Роль социального партнёрства в решении проблем молодёжной безработицы может обеспечить положительные результаты именно на этапе трудоустройства и профессиональной адаптации. Это отмечала в своём исследовании Михалкина Е. В., оценивая значение практико-ориентированного подхода в трудоустройстве выпускников. [8, 51].

Михалкина Е. В. на основе проведённого анализа предложила меры по совершенствованию процессов трудоустройства и адаптации в рамках социального партнёрства. Меры должны обеспечить решение основных задач: приобретение выпускниками достаточного опыта профессиональной деятельности до выхода на рынок труда и возможность на этой основе роста производительности труда без предварительной адаптации.

Среди предложенных мер создание особого режима финансирования (дотации) государственных служб, содействующих молодёжной занятости. Причём дотации должны увязываться с фактическим трудоустройством молодых специалистов на срок не менее 3 месяцев. [9, 40].

Хотелось бы задействовать шире центры занятости. Практико-ориентированный подход в подготовке выпускников профессионального образования целесообразно индивидуализировать под требования конкретных работодателей. Для этого центры занятости должны не просто мониторить квалификационные требования, но и формировать банк данных предприятий, ориентированных на приём молодых специалистов.

Молодой специалист будет представлять потенциальный интерес для работодателя, если претендент лично знаком, и его программа профессиональной адаптации привязана к деятельности конкретного предприятия. Речь идёт о заключении трёхстороннего соглашения (выпускник, центр занятости, работодатель) по поводу трудоустройства на срок не менее

года. На последнем курсе учебного заведения объявляется конкурс на занятие будущей вакансии на определённом предприятии. Для студентов - это шанс гарантированной работы по профессии в знакомой организации. Работодатель получает известного молодого специалиста на определённый период.

Как же увязать интересы и ожидания обеих сторон? В конкурсной заявке работодатель описывает требования к молодому специалисту, именно к молодому специалисту, а не профессионалу. Речь идёт о возможности скорейшей профессиональной адаптации, а не о профессиональной подготовке (последнее – это удел учреждений профессионального образования, действующих в рамках социального партнёрства).

Центр занятости предлагает специальные программы по овладению данными навыками и расширению имеющихся профессиональных знаний. В программах обязательны практики на данном предприятии, завершающий экзамен сдаётся комиссии, куда входит работодатель. Такая программа должна быть растянута во времени, поскольку реализуется в течение процесса обучения на последнем курсе, также нужно время для приобретения необходимых навыков.

Финансирование таких программ должно осуществляться из фондов центров занятости. Сейчас объёмы такого финансирования не предусмотрены, поэтому целесообразно такую модель трудоустройства включить в региональную программу «Содействие занятости населения» и в региональное соглашение по социальному партнёрству. Для работодателей стимулом участия в таких программах может стать введение обязательного пункта о трудоустройстве молодого специалиста при получении субсидий, государственных кредитов или сокращения социальных выплат при приёме выпускников.

В трехстороннем (региональном) соглашении между правительством Ростовской области, Союзом организаций профсоюзов области и Союзом



работодателей на 2017 - 2019 г.г. в разделе «Содействие занятости населения» записано, что стороны предпринимают комплексные меры по содействию трудоустройству выпускников вузов и колледжей. При этом правительство «...учитывает участие организаций в системе социального партнерства и соблюдение ими обязательств Соглашения при рассмотрении заявок на привлечение иностранных работников». Можно внести пункт о молодых специалистах при получении любых льгот в рамках всех региональных программ и инвестиционных проектах. [13]

Следовательно, государственные службы занятости, как институты посредничества в системе трудоустройства молодежи, могут в формально принудительной форме способствовать устойчивости и согласованности отношений между субъектами рынка труда.

### **Заключение**

Согласно мировым тенденциям, молодежь является одной из самых уязвимых групп на рынке труда. Молодёжная безработица, как правило, выше, чем среди взрослого населения.

Специальных программ по содействию занятости молодежи в России нет. Во всех регионах в рамках программы содействия занятости населения существуют специальные разделы, посвящённые профессиональному дообучению, переобучению и повышению квалификации. Рассчитаны не только на молодежь, но и на всех, кто состоит на учете в центре занятости.

В Ростовской области в данную программу включены специальные мероприятия по содействию в поиске первой работы для молодёжи. В 2019 г. в центры занятости обратился 241 выпускник профессионального образования. Было зарегистрировано в качестве безработных 187 человек, трудоустроено 222 выпускника или 92,1 %.

С 2010 г. действует институт наставничества. В 2019 г. при содействии службы занятости населения Ростовской области уже трудоустроено под

руководством наставников 32 молодых специалиста. Есть и другие мероприятия, связанные с профориентационной деятельностью, организацией ярмарок вакансий и т.д. [2].

Но это не решает главной проблемы трудоустройства молодёжи – отсутствие опыта и недостатка конкретных навыков и умений. Заключение соглашений в рамках социального партнёрства (регионального, отраслевого или коллективного) об обязательном трудоустройстве молодых специалистов в какой-то мере позволит решить эту задачу. Государственные службы занятости должны выступить в качестве заинтересованного партнёра, который берёт на себя бремя расходов по трудоустройству и профессиональной адаптации, и в то же время выступает гарантом исполнения обязательств между сторонами. Практика индивидуальных договоров между работодателями и образовательными учреждениями по поводу подготовки специалистов по заказу конкретных компаний распространена в Германии. В наших условиях пока нет институциональных условий для подобной индивидуализации подготовки кадров. Поэтому можно попробовать индивидуализировать профессиональную адаптацию молодых специалистов, используя государственные службы.

#### **Библиографический список:**

1. Акумова Н.В., Ярмольчук В.Г. Коллективно-договорные формы регулирования заработной платы. - М., 2000. - 43 с
2. Государственная служба занятости населения Ростовской области. [Электронный ресурс]. — Режим доступа — <http://zan.donland.ru/Default.aspx?pageid=132552> (Дата обращения 21.07.2019).
3. Доходы и заработная плата: проблемы формирования, распределения, регулирования / Под общ. Ред. Н.А. Волгина. — М.: Изд-во РАГС, 2009. - 59 с.
4. Железняк М.И. Совершенствование социально-экономического партнерства на молодежном сегменте рынка труда: институциональные формы

и механизм реализации. //Вопросы регулирования экономики. – 2015. - Том 6, №1. – С.67-73.

5. Загороднева А.М. Государственное регулирование занятости и рынок труда: Учебное пособие. - М.: Диалог, МГУ, 2000.- 45 с.

6. Игнатова Т. В., Васильев П. П. Политика занятости населения регионов ЮФО и СКФО в пространственном измерении // Пространственное развитие экономических систем: механизм, регулирования, инструменты управления, возможности реализации экономической политики./ Коллективная монография. Южный федеральный университет. – Ростов-на-Дону: Медиаполис, 2015. - С.290-306.

7. Министерство труда и социальной защиты РФ [Электронный ресурс]. Режим доступа — URL: <http://www.rosmintrud.ru/employment/employment/435> (Дата обращения: 17.06.2018).

8. Михалкина Е. В., Серегина Е. А. Выпускники вузов на рынке труда: обзор современных тенденций (на примере рынка труда Ростовской области). // Международный научный журнал. - 2014. - № 1.- С. 49-53.

9. Михалкина Е. В., Скачкова Л. С. Выпускники вузов: современные тренды рынка труда и проблемы качества. // Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России. – 2012. - Т. 1, № 1.- С. 38-42.

10. Мосиенко О. С. Стратегии и особенности профессионального поведения студенческой молодежи (на примере Южного федерального университета. // Современные исследования социальных проблем. - 2012. - №1(09). [Электронный ресурс]. — Режим доступа — URL: [www.sisp.nkras.ru](http://www.sisp.nkras.ru). (Дата обращения 13.08.2018)

11. Низова Л. М. Правовой аспект регулирования социального партнерства в сфере труда Российской Федерации. // Вестник Марий Эл. – 2007. – № 2 (28). – С. 68–77.

12. Нор-Аревян О. А. Социальное партнерство в сфере трудоустройства студентов российских вузов: опыт регионального исследования. - Проект «Социальное партнерство в системе дополнительного профессионального образования: модели мотивации и кооперации». - № 14-03-00236.

13. Ростовское областное трехстороннее (региональное) соглашение между Правительством Ростовской области, Союзом организаций профсоюзов "Федерация профсоюзов Ростовской области" и Союзом работодателей Ростовской области на 2017 - 2019 годы (от 16 ноября 2016 года). - [Электронный ресурс]. — Режим доступа —URL:<http://docs.cntd.ru /document/450365420> (Дата обращения 11.07.2019).

14. Тавокин Е. П. Российская молодёжь на рынке труда в оценках экспертов // Мониторинг общественного мнения: Экономические и социальные перемены. - 2016. - № 2.- С. 175-184.

15. Тарасенко Л.В. Дополнительное профессиональное образование в современной России: становление института вторичной профессиональной социализации. - Ростов-на-Дону: Изд-во ЮФУ. - 2009. – 64 с.

16. Тарасенко Л.В., Угольницкий Г.А., Дьяченко В.К. Модели кооперации в системе социального партнерства // Инженерный вестник Дона. - 2013. - № 1. - [Электронный ресурс]. — Режим доступа—URL: <http://ivdon.ru/magazine/archive/n1y2013/15554> (Дата обращения 11.07.2019).

*Оригинальность 79%*

