

УДК 65.06

DOI 10.51691/2500-3666_2023_5_21

***МОЛОДОЙ СПЕЦИАЛИСТ НА РЫНКЕ ТРУДА: ПРОБЛЕМЫ И
ПОДХОДЫ К ИХ РЕШЕНИЮ***

Кармишина К.М.

Студент,

Московский государственный психолого-педагогический университет,

г. Москва, Россия

Савченко И.А.

Канд. полит. наук,

Московский государственный психолого-педагогический университет,

г. Москва, Россия

Аннотация.

В статье анализируется и раскрывается сущность понятия «молодой специалист», рассматривает основные проблемы молодежи на рынке труда в современной России, подчеркивается актуальность социальной поддержки данной категории населения на рынке труда в рамках реализации государственной молодежной политики.

Ключевые слова: молодежь, рынок труда, молодые специалисты, права, гарантии, перспективы развития, государственная молодежная социальная политика.

***YOUNG SPECIALIST IN THE LABOR MARKET: PROBLEMS AND
APPROACHES TO THEIR SOLUTION***

Karmishina K.M.

Student,

*Moscow State Psychological and Pedagogical University,
Moscow, Russia*

Savchenko I.A.

PhD in Political Sciences,

*Moscow State Psychological and Pedagogical University,
Moscow, Russia*

Abstract.

The author reveals and analyzes the essence of the concept of "young specialist", examines the main problems of youth in the labor market in modern Russia, emphasizes the relevance of social support for this category of the population in the labor market as part of the implementation of the state youth policy.

Keywords: youth, labor market, young professionals, rights, guarantees, development prospects, state youth social policy.

Молодежь является группой общества, которая имеет большой трудовой потенциал. Молодежь способна обеспечивать прогрессивное развитие экономики страны в условиях практической реализации законодательно закрепленных прав и гарантий молодых специалистов, их социальной поддержки со стороны государства. Выпускники вузов встречаются с рядом проблем на рынке труда, с гарантиями, которые законодательно закреплены, но, к сожалению, на практике почти не реализуются.

Анализ научных работ доказывает актуальность исследуемой темы. Экономисты, социологи, правоведы выявляют проблемы молодых специалистов на рынке труда и предлагают пути к их решению [3]. Так, профессор Н. Ф. Басов [9] раскрывая основные направления социальной работы с молодежью, уделяет особое внимание особенностям трудоустройства молодого специалиста; Д. В.

Братищенко [1] исследует требования, предъявляемые молодым специалистам на рынке труда при приеме их на работу; ученые Ю.С. Колесникова, А.В. Камашева и А.Л. Халиков [2] выясняли, в чем состоит содействие трудоустройству на молодежном рынке труда; И. А. Корчагина [4] выявила проблемы функционирования молодежного рынка труда в России; Е. Н. Лищук и С. Д. Капелюк [6] выявили ключевые тенденции трудоустройства молодых специалистов на российском рынке труда; К.А. Устинова и А.В. Попов [9] определили объективные и субъективные барьеры трудоустройства молодежи в современной России. Тем не менее, некоторые аспекты обнаруженных проблем не решены.

В рамках данной статьи нами предпринята попытка выявить проблемы и подходы к их решению молодого специалиста на рынке труда. Что поставило перед собой решение следующих задач: определить понятие «молодой специалист»; изучить содержание понятия «социальная уязвимость» молодого специалиста на рынке труда; проанализировать механизм трудоустройства молодежи; внести предложения по решению проблем дисбаланса молодежи на рынке труда.

Определение понятия «молодой специалист» важно не только для разработки единого научного представления, но и для выяснения социальных показателей, которые отражают специфику его социального статуса [8]. Это, в свою очередь, будет способствовать развитию целостной государственной социальной поддержки молодых специалистов на рынке труда. Молодые специалисты – это выпускники высших и средних профессиональных образовательных организаций, которым присвоена квалификация специалиста с высшим или средним профессиональным образованием разных образовательно-квалификационных уровней и, которые трудоустроены [2, с. 54].

Во времена существования СССР термин «молодые специалисты» был достаточно распространенным и применяемым. Законодательные документы четко определяли их особенности, права и обязанности. Так, «Положение о

распределении и использовании в народном хозяйстве выпускников высших и средних специальных образовательных организаций» от 01.08.1988 г. дает следующее определение: «Молодой специалист – это выпускник высшего и среднего специального образовательного заведения, закончивший полный курс обучения и защитивший дипломный проект, сдавший государственные экзамены и направленный на работу комиссией по персональному распределению; считается молодым специалистом в течение трех лет с момента заключения трудового договора с администрацией предприятия, учреждения или организации» [6, с. 161]. По нашему мнению, это определение очень удачно освещает особенности такой категории населения как молодые специалисты.

Основное содержание понятия «молодой специалист» — это выпускники – специалисты высших и среднепрофессиональных образовательных заведений. Отметим, что в современной России и сегодня четко сформулированы характеристики такой социальной группы, как молодые специалисты. Молодые специалисты согласно Трудовому кодексу Российской Федерации (ст. 70) – это лица, которые закончили полный курс обучения, получившие профессионально-техническое, среднее специальное или высшее образование.

Понятие «молодой специалист» дает полную и четкую характеристику этому явлению, а это, в свою очередь, дает возможность регулировать его трудовые права. Особенно актуальным этот термин является в условиях рыночных отношений, ведь, во-первых, четкость определения – это первый шаг к реализации законодательно закрепленных прав. Во-вторых, в определении акцентируется внимание на важном и актуальном для нашего времени моменте, а именно: направление на работу. Обеспечение этого права дает возможность решить несколько проблем. Если молодые специалисты будут направляться на работу (в административном порядке или в порядке договора с работодателем), это обеспечит им первое рабочее место по специальности. Такой порядок существенно может повлиять на уменьшение количества безработных среди

этой категории граждан, а также будет регулировать баланс между предложением и спросом на рабочую силу на рынке труда.

Молодые специалисты, как отдельная социальная группа, с одной стороны, имеют определенные социальные преимущества: они, как правило, более образованы, владеют новыми профессиями и технологиями, являются носителями нового образа жизни. С другой стороны – они характеризуются наличием типичных общих социальных проблем, которые связаны с «жизненным стартом» – получением образования, началом трудовой деятельности, проблемами профессионального роста. Именно эта особенность молодых специалистов как социальной группы вызывает социальную уязвимость.

Рассмотрим содержание понятия «социальная уязвимость». Так, Н.Ф. Басов указал что, социальная уязвимость – это недоступность для определенных категорий населения социальных услуг, необходимых для нормального социального становления личности, сохранения и достижения ею соответствующего социального статуса, жизненного самоопределения и продуктивного развития, что возлагает на общество дополнительные моральные и экономические обязанности, ставит в центр внимания идею защиты [9, с. 49].

Подробнее ознакомимся с негативными причинами и проявлениями социальной уязвимости молодых специалистов. Самая первая сложность – это первое рабочее место для выпускника. Его наличие задекларировано в законодательстве, но не гарантировано в реалиях у рыночной экономики. Молодым специалистам, прежде всего тем, которые учились по государственному заказу и не были трудоустроены в установленном порядке, приходится выдерживать сложную конкуренцию за место работы как со своими ровесниками, так и с теми, кто имеет значительный опыт работы, но по разным причинам оказался без работы или работает не по специальности.

Социальная уязвимость молодых специалистов обусловлена и рядом других обстоятельств. Так, работодатели, независимо от сектора экономики,

выдвигают типовое требование к претендентам на вакантные должности – опыт работы. Руководители госучреждений требуют наличие стажа государственной службы, или, как исключение – стажа работы по специальности [1, с. 21–22]. Работодатель в рыночных условиях требователен и подходит к претендентам на свободное рабочее место со строгими критериями в отношении знаний, умений и практического опыта, которые постоянно растут. Он желает получить не просто дипломированного специалиста, а квалифицированного работника, который обеспечит полноценную отдачу, даст возможность получить классическую «добавленную стоимость» рабочей силы [2 с. 55].

Другая проблема, с которой сталкиваются молодые специалисты – это проблема взаимодействия рынка труда и рынка образовательных услуг, которая является важным и актуальным вопросом настоящего, без решения которого невозможно формирование качественно новой рабочей силы, обеспечение квалифицированными кадрами экономики страны. Пока что мы имеем дисбаланс между специальностями образовательных организаций и специальностями, которые действительно являются необходимыми на рынке труда, в результате чего – безработица одних специалистов и нехватка других.

И.А.Корчагина обращает внимание на основные причины дисбаланса на рынке труда в его молодежном сегменте: низкий уровень информированности абитуриентов, студентов и выпускников школ о состоянии, динамике рынка труда и спросе на конкретные специальности; выбор «престижных» специальностей без учета реальных возможностей трудоустроиться после окончания учебы [4].

Что касается первой причины, то и в самом деле в большинстве школ системная профориентационная работа практически не ведется. А что касается второй, то, выбирая профессию на основании личных или родительских предпочтений, молодой человек часто не понимает, что престиж профессии не является свидетельством о спросе на нее.

Главная гарантия трудоустройства молодых специалистов, которая отличает их от другого трудоспособного населения, – это предоставление первого рабочего места молодым специалистам, подготовка которых осуществлялась по государственному заказу. Данная гарантия реализуется, например, Государственной программой развития сельского хозяйства и регулирования рынков сельскохозяйственной продукции, сырья и продовольствия — Постановление Правительства РФ от 14.07.2012 № 717 (с изменениями на 28.05.2020), Государственной программой Российской Федерации «Развитие здравоохранения», утвержденной Постановлением Правительства РФ от 26.12.2017 № 1640. В регионах программы реализуются через местные подпрограммы субсидирования затрат на жилье [1].

Как «работает» механизм трудоустройства молодежи на субсидированные рабочие места? Субсидия предоставляется тогда, когда работодатель обеспечивает молодого специалиста первым рабочим местом по направлению государственной службы занятости. Такая форма работы является обоюдно полезным как для выпускника, которому гарантируется рабочее место, так и для работодателя, который не будет тратить средства предприятия на его зарплату [2, с. 44]. Это действенный механизм трудоустройства специалистов, но только тех, которые получили рабочие профессии, четко определяемые Перечнем профессий (специальностей), утвержденным правительственным постановлением. Это – рабочие специальности (маляр, каменщик, электрогазосварщик, слесарь-ремонтник, фрезеровщик, токарь, тракторист и др.) и инженерные профессии (металлорежущие станки и системы, инструментальное производство, обработка металлов по спецтехнологиям и др.).

Важным инструментом преодоления дисбаланса на рынке труда должна быть профориентация, которая позволит восстановить престиж рабочих профессий, поможет молодежи сделать правильный выбор будущей профессии. Поэтому главной задачей специалистов по профориентации – донести до обучающихся достоверную информацию об актуальных профессиях.

Решение проблемы дисбаланса на рынке труда предлагает следующие шаги:

- разработку новых подходов относительно механизма формирования и размещения государственного заказа на подготовку кадров, с определением в нем полномочий, заинтересованных центральных и местных органов исполнительной власти, социальных партнеров, работодателей, учебных заведений;

- разработку новых подходов к механизму взаимодействия учебных заведений и предприятий по вопросам обеспечения подготовки кадров, совершенствования содержания образования, повышения качества профессионально-практической подготовки обучающихся и студентов;

- создание действенной системы профессиональной ориентации молодежи на профессии, в которых есть потребности на рынке труда, и обеспечение индивидуального подхода по предоставлению профориентационных услуг молодым гражданам.

Повышение адаптационного потенциала молодежи к рыночным условиям невозможно без проведения государственной политики социальной поддержки молодежи на рынке труда. Следует усовершенствовать механизм экономического поощрения работодателей к трудоустройству молодежи и обеспечению выпускников учебных заведений первым рабочим местом.

На наш взгляд действенной является технология управления занятостью молодежи, которая содержит три последовательных звена (этапа).

Первый этап, условно можно назвать «Ворота» (название существует в английской службе занятости), должен быть направлен на профессиональное самоопределение молодежи, то есть выяснение того, какая профессия привлекает и соответствует способностям молодой лица. Также на этом этапе должна формироваться мотивация к поиску работы и участию в программах, направленных на приобретение определенных профессиональных навыков.

Второй этап («Первый шаг») предусмотрен для того, чтобы предоставить молодым людям, которые не нашли работы, возможность принять участие в общественно полезном труде, получить определенную материальную независимость, получить профессию.

Цель третьего этапа («Субсидируемое рабочее место») – это помощь тем молодым людям, которые не нашли работы на первых двух этапах, создать специальные рабочие места за счет субсидий.

Для эффективного внедрения этого механизма надо обеспечить скоординированную работу всех заинтересованных сторон [6].

Проблема трудоустройства студенческой молодежи и выпускников высших и среднепрофессиональных образовательных учреждений может решаться и следует решать в треугольнике: власть – бизнес – вуз. Так, работодатели определяют, какие специалисты им нужны, в каком количестве и сообщают об этом властям. Власть, в свою очередь, сообщает руководству образовательных организаций о том, какие специалисты нужны на рынке труда. Педагоги принимают это к сведению для увеличения количества специалистов в той области, в которой они будут потом нужны на рынке труда. После обучения специалисты будут трудоустроены. Руководители образовательных организаций подают сведения бизнес-сообществу о наличии специалистов [10, с.63].

Итак, рассматривая проблемы и подходы к решению трудового потенциала молодого специалиста на рынке труда, следует констатировать:

- во-первых, в формировании рыночной среды молодежь и молодые специалисты требуют особой социальной поддержки и социальной защиты;

- во-вторых, в рыночных условиях перед молодыми специалистами встали проблемы, которые они самостоятельно не могут решить. Они впервые выходят на рынок труда и не имеют опыта, уровень их конкурентоспособности недостаточен, что усиливает их социальную уязвимость и проблемы трудоустройства. Но, молодые специалисты имеют потенциал, благодаря своим психологическим особенностям молодежь может быстрее, чем другие группы,

овладевать новыми знаниями, профессиями, которые являются необходимыми в период перехода к рыночным отношениям. Поэтому молодежь нуждается в социальной поддержке и помощи государства;

- в-третьих, на возможность успешного трудоустройства молодых специалистов негативно влияет дисбаланс между спросом на рабочую силу на рынке труда и предложением со стороны образования, которое недостаточно учитывает потребности реальной экономики при формировании контингента студентов. Наличие и правильная профориентация – залог трудоустройства в будущем. Профориентация – действенный способ преодолеть дисбаланс рынка труда;

- в-четвертых, для усиления гарантий занятости молодых специалистов важно, проанализировав проблемы их трудоустройства, ознакомиться с мероприятиями, которые предлагают ученые и деятели центров занятости.

Основной механизм трудоустройства молодежи – это системное сотрудничество работодателей, государства и образовательных организаций, который будет способствовать выпуску необходимых кадров и предотвращать безработицу среди молодых специалистов.

Итак, устанавливая проблемы современного молодежного рынка труда и, определяя пути их решения, мы утверждаем, что молодые специалисты чувствуют себя незащищенными, им трудно адаптироваться к новым условиям общественной жизни, поэтому сегодня важным является создание благоприятных социально-экономических условий для личностного роста молодых специалистов, формирование их творческой активности, способностей, навыков и главное – создание условий для адаптации молодежи к условиям рыночных отношений. Это является приоритетом государственной молодежной политики.

Библиографический список

1. Братищенко Д. В. Молодые специалисты и рынок труда: требования при приеме на работу // Известия БГУ. 2010. №6. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/molodye-spetsialisty-i-rynok-truda-trebovaniya-pri-prieme-na-rabotu> (дата обращения: 03.02.2023)
2. Колесникова Ю.С., Камашева А.В., Халиков А.Л. Молодежный рынок труда и содействие трудоустройству // Экономические науки. - 2013. - №12 (109). - С. 54–57.
3. Конакова И.А., Савченко И.А. Актуальные проблемы государственного управления в сфере занятости молодежи // Экономика и менеджмент систем управления. 2022. № 2 (44). С. 52–59.
4. Корчагина И. А. Проблемы функционирования молодежного рынка труда в России // Вестник евразийской науки. 2016. №5 (36). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/problemy-funktsionirovaniya-molodezhnogo-rynka-truda-v-rossii> (дата обращения: 03.02.2023)
5. Лищук Е. Н., Капелюк С. Д. Трудоустройство молодых специалистов на российском рынке труда: ключевые тенденции // Экономика труда. 2019. №3. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/trudoustroystvo-molodyh-spetsialistov-na-rossiyskom-rynke-truda-klyucheveye-tendentsii> (дата обращения: 03.02.2023)
6. Молодежь и советское законодательство: Сборник документов / Под ред. Ю. И. Лукина. – М.: Юрид. литература, 1977. – 688 с.
7. Молодежь на рынке труда: новые правила поведения и коммуникаций: Всероссийская конференция (г. Ульяновск, 29–30 октября 2020 г.): сборник научных трудов / отв. ред. О.В. Шиняева. – Ульяновск: УлГТУ, 2020–460 с.
8. Савченко И.А., Кайманакова О.Б., Кожемяко О.С. Технология управления конфликтами в современной организации // Экономика и предпринимательство. 2016. № 2–1 (67). С. 796–802.

9. Социальная работа с молодежью: Учебное пособие /отв.ред.Н.Ф.Басов.
– М.: Дашков и К, 2007. – 328 с.

10. Устинова К.А., Попов А.В. Объективные и субъективные барьеры
трудоустройства молодежи в современной России // Вестник НГУЭУ. 2018 №3.
- С. 51–64.

Оригинальность 94%