

7. Дозорова Т.А., Костина Т.И. Зарубежные модели подготовки менеджеров // Материалы научно-методической конференции профессорско-преподавательского состава академии «Инновационные технологии в высшем профессиональном образовании». – Ульяновск: ГСХА, 2011. – с.94–100.

MANAGEMENT AND ORGANIZATIONAL CULTURE

Elmukowa S.N., Lapshina G.V.

Keywords: *management, organizational culture, internal integration, external adaptation.*

Work is devoted to studying of management and organizational culture.

УДК 331.5

МОЛОДЕЖНЫЙ РЫНОК ТРУДА В РОССИИ

*Разумова А.С., студентка магистратуры 1 курса
экономического факультета*

*Научный руководитель – М.В. Постнова, к.э.н., доцент
ФГБОУ ВПО «Ульяновская ГСХА им. П.А. Столыпина»*

Проблемы трудоустройства молодежи и привлечения квалифицированных специалистов для восполнения кадров и развития кадрового потенциала предприятий города и региона взаимосвязаны и относятся к числу тех проблем, которые в современных условиях непосредственно влияют на конкурентоспособность и экономическое благополучие профессиональных училищ и предприятий. Эти проблемы приобретают для них не только социально-политический, но и реальный экономический характер, так как от их решения напрямую зависят не только их конкурентоспособность и темпы экономического, технологического, инновационного развития, а зачастую и их жизнеспособность. Рынок труда молодежи является особым социально-демографическим сегмен-

том российской экономики, подчиняющимся собственным закономерностям, которые необходимо учитывать в политике занятости.

Молодежь - это социально-демографическая группа, выделяемая на основе обусловленных возрастом особенностей социального положения молодых людей, их места и функций в социальной структуре общества, их специфических интересов и ценностей.

Современные ученые считают, что возрастные границы периода молодости условны, их можно определить интервалом от 13-14 лет до 29-30 лет. Однако молодость — не столько этап жизненного цикла, сколько определенный социальный статус человека, связанный с основными видами деятельности: учащийся, военнослужащий, работающий и т. д.

Безработица — сложное социально-экономическое явление, при котором часть экономически активного населения, желающая работать на условиях найма или создания собственного дела, не может реализовать (применить) свою рабочую силу из-за отсутствия подходящих рабочих мест (предложений) и лишается вследствие этого основного дохода (заработной платы).

К безработным в соответствии с законодательством Российской Федерации относят трудоспособных граждан, не имеющих работы и заработка (трудового дохода), проживающих на территории России, зарегистрированных в органах службы занятости по месту жительства в целях поиска подходящей работы, ищущих ее и готовых приступить к ней [8].

К началу XXI века в молодежной среде произошли настолько заметные демографические изменения, что они, как никакой другой показатель, четко характеризуют положение российской молодежи в обществе. Общая ее численность к настоящему времени составляет более 32 миллиона человек, или 22% населения страны [5].

В сфере образования молодежи состояние дел также неоднозначно. Бесспорным достижением является стремление молодежи к знаниям, учебе в вузах и техникумах. В то же время существует проблема трудоустройства выпускников, получивших профессиональное образование. В результате многие из них вынуждены работать не по специальности. Среди официально зарегистрированных безработных доля молодежи на протяжении последних 5 лет составляет 30% и выше [5].

Дефицит рабочей силы сменяется дефицитом рабочих мест, что и приводит к возникновению безработицы. Возникает ситуация, когда обеспечение всех граждан рабочими местами уже не есть нечто само собой разумеющееся. В связи с этим актуальными становятся рассмотрение современных процессов, происходящих на рынке труда, исследо-

вание последствий роста безработицы и выявление специфики социальной деятельности с определенными категориями безработных граждан, особенно с молодежью.

Под рынком труда понимается система, включающая в себя комплекс социально-трудовых отношений по поводу условий найма, использования и обмена рабочей силы на жизненные средства; механизм спроса и предложения, который функционирует на основе информации, поступающей в виде изменений цены труда (заработной платы) [9].

Необходимость анализа положения молодежи на российском рынке труда обуславливается рядом обстоятельств. Во-первых, молодые люди составляют около 35% трудоспособного населения России, во-вторых, они — будущее страны, и от стартовых условий их деятельности зависит последующее развитие нашего государства. Молодежь уже сегодня во многом определяет политическую, экономическую и социальную структуру общества. Вместе с тем она является одной из особо уязвимых групп в нашей стране.

Рынок труда молодежи является особым социально-демографическим сегментом российской экономики, подчиняющимся собственным закономерностям, которые необходимо учитывать в политике занятости. Молодые люди характеризуются неустойчивостью жизненных установок, отсутствием производственного стажа и опыта работы и, как следствие, относительно низким профессиональным статусом. Из-за перенасыщенности рынка труда более конкурентоспособными категориями населения молодежь является достаточно выраженной группой риска. В то же время, в отличие от других социально уязвимых групп (инвалидов, женщин), молодежь является наиболее перспективной категорией рабочей силы. Еще полностью не сформировавшись как субъект трудовой деятельности, она наиболее восприимчива ко всем изменениям, имеет способность к постоянной смене трудовых функций, огромные возможности профессионального роста, наиболее продолжительный период предстоящей трудовой деятельности [9].

На рынке труда реализуется возможность:

- свободного выбора профессии, отрасли и места деятельности, поощряемого приоритетными предложениями (уровень оплаты труда, возможности реализации творческих замыслов и так далее);
- найма и увольнения при соблюдении норм трудового законодательства, защищающего интересы граждан в плане гарантий занятости, условий труда, его оплаты;
- независимой и вместе с тем экономически поощряемой миграции трудовых ресурсов между регионами, отраслями и профессионально

– квалификационными группами, которой обычно сопутствует улучшение условий жизни и трудовой деятельности, чему способствует наличие высокоразвитых, повсеместно доступных рынков высококачественного жилья, потребительских товаров культурных и духовных ценностей;

- свободного движения заработной платы и других доходов при сохранении приоритета квалификации и образования, соблюдение установленного законом гарантированного минимума зарплаты, обеспечивающего прожиточный минимум, и регулирование верхнего предела доходов через налоговую систему.

Положение молодежи в обществе определяет ряд объективных и субъективных факторов: уровень материальной обеспеченности, возможность реализовать себя в профессиональной сфере, получить образование, сделать карьеру, обеспечить свои гражданские права и социальные гарантии. Молодежная безработица выделяется при рассмотрении проблем занятости населения в силу особой остроты ее негативных последствий.

Выходящие на рынок труда молодые люди (14-30 лет) различаются по возрасту, полу, образовательному уровню, жизненным установкам. В данной социальной группе можно выделить по меньшей мере три подгруппы, каждая из которых имеет свои специфические черты.

Молодежь в возрасте от 14 до 18 лет представляют в основном учащиеся школ, училищ, колледжей и вузов. Именно в этот период человек усваивает основные жизненные ценности, нормы поведения в обществе и стремится адаптироваться к существующим условиям. Одной из важнейших задач этого периода является выбор будущей профессии.

В основном она не вовлечена в трудовую деятельность. Однако в отличие от молодежи наиболее развитых стран, где возраст вступления в трудовую жизнь объективно повышается, российская молодежь вынуждена начинать социально-экономические отношения значительно раньше. Уже сейчас почти 80% молодых людей заработали свои первые деньги до 18 лет. Казалось бы, это должно привести к положительным результатам, так как у подростка вырабатывается установка на труд, самостоятельность, инициативность. Однако это не так: ранняя трудовая деятельность не позволяет в полной мере получить должное образование, что изначально предполагает низкий уровень квалификации.

При этом различные отрасли экономики принимают молодые трудовые ресурсы крайне неравномерно. В основном работодатели не заинтересованы в подростковом труде. В большей степени молодежь представлена в сфере услуг и предпринимательстве; ощущается нехватка квалифициро-

ванных молодых кадров в бюджетной сфере, на производстве. Это может усложнить вопросы кадрового обеспечения, сделать невозможным проведение государством ряда реформ и привести к кризису в определенных сферах. Продолжается уход молодежи в сферу «теневой» экономики, что может привести к деградации трудового потенциала страны. Для государства это означает потерю большого числа квалифицированной рабочей силы, способной эффективно участвовать в развитии страны.

Вторая категория — молодые люди 18-24 лет, завершающие или завершившие профессиональную подготовку, а также отслужившие в армии. Данная группа достаточно уязвима на рынке труда, так как не имеет должного профессионального и социального опыта и, как следствие, менее конкурентоспособна.

Трудоустройству мешают уровень и качество полученного образования и невостребованность выпускников учебных заведений на рынке труда. Сейчас более половины выпускников не могут найти работу по специальности, что негативно влияет на профессиональное становление человека и определение его жизненного пути.

Молодые люди, принадлежащие к первым двум подгруппам, как правило, выходят на рынок труда впервые и отличаются более низким образовательным и профессиональным уровнем, не имеют стажа работы. Все эти факторы обуславливают более низкую их конкурентоспособность. Вместе с тем именно на этот период приходится начальный этап карьеры.

В возрасте от 25 до 30 лет молодые люди в основном уже определили свою профессиональную стратегию и имеют определенный опыт работы. В данный период жизни у большинства из них уже есть семья, и они предъявляют высокие требования к предлагаемой (будущей) работе. При этом отсутствие работы данной категорией воспринимается более болезненно, что ведет к тяжелым социальным и психологическим последствиям (распаду семьи, брошенным детям, уходу в криминальную среду, приобщению к наркомании, алкоголизму и др.).

Молодежный рынок труда имеет свою специфику:

Во-первых, он характеризуется неустойчивостью спроса и предложения, обусловленной изменчивостью ориентацией молодежи, ее социально-профессиональной неопределенностью. Положение усугубляется обострением социальных проблем молодежи, связанных с коренным изменением социокультурных и политических условий развития личности, что влечет за собой возрастающие трудности самоопределения молодых людей, в том числе и в профессиональном плане.

Во-вторых, специфична для молодежного рынка труда низкая конкурентоспособность по сравнению с другими возрастными группами. Молодежь подвергается наибольшему риску потерять работу или не трудоустроиться. Возможности трудоустройства новой рабочей силы, вступающей на рынок труда впервые, сокращаются. Ограничение спроса на рынке труда снижает возможности трудоустройства выпускников учебных заведений.

В-третьих, молодежная занятость имеет явные и скрытые размеры. Продолжает увеличиваться группа молодежи, которая нигде не работает и не учится.

В-четвертых, молодежный рынок труда характеризуется большой вариантностью. Это обусловлено тем, что на него выходят выпускники учебных заведений, осуществляющих подготовку специалистов по всем возможным профессиям. Отсутствие спроса на региональном рынке труда на многие из них, приводит к тому, что большая часть ищущих работу молодых людей, в том числе недавних выпускников учебных заведений, трудоустраивается по специальностям, далеким от базового образования, для многих переподготовка является единственной возможностью получить работу. Ежегодно из числа выпускников каждый четвертый становится потенциальным кандидатом на переобучение, получение второй профессии. Кроме того, пятая часть молодых людей увольняется из-за неудовлетворенности профессией, характером труда уже в первый год работы после окончания учебного заведения.

В-пятых, на молодежном рынке труда создалась чрезвычайно сложная ситуация с женской занятостью: традиционно среди выпускников учебных заведений, особенно вузов, женщины составляют значительную долю, при этом работодатели отдают явное предпочтение при приеме на работу мужчинам.

Складывающийся рынок труда предполагает выявление приоритетных профессий и специальностей на определенный момент. В связи с этим возникли теоретические и прикладные задачи по количественному и качественному сопоставлению востребованных рынком труда профессий и специальностей, по которым ведется подготовка специалистов в учебных заведениях.

Особенность положения молодежи на российском рынке труда определяется рядом факторов:

1. Сохранение стереотипов. Многие работодатели негативно оценивают такие качества молодых работников, как отсутствие навыков трудовой деятельности и неумение выстраивать взаимоотношения в ра-

бочем коллективе, излишняя эмоциональность и неустойчивость поведения, т. е. все то, что свидетельствует о социальной незрелости человека, недостаточном уровне его социализации в обществе. Масштабность и устойчивость влияния стереотипов такого рода приводят к дискриминационному отношению к молодежи на рынке труда.

2. Необоснованное представление молодежи о путях адаптации в сфере труда и занятости. Это проявляется в выборе будущей профессии, а в дальнейшем — в определении перспектив собственного трудоустройства. Выбор направления или специальности, по которым будет осуществляться обучение, часто делается абитуриентом исходя из идеальных представлений о будущей работе, а не в результате анализа реальной ситуации на рынке труда, информация о которой к настоящему моменту стала широко доступной для населения.

3. Падение престижа производительного труда для значительной части молодых людей. Особое беспокойство вызывает то, что 25% безработной молодежи составляют выпускники высших учебных заведений. Наибольшим спросом у молодежи пользуются такие профессии, как экономист и бухгалтер, менеджер, юрист, творческий работник, программист, предприниматель. Современный российский рынок квалифицированного труда характеризуется значительными сложностями трудоустройства молодых специалистов. Особенно остро данная проблема стоит в малых городах и сельской местности. Квалифицированные молодые кадры часто меняют специальность, что в дальнейшем может привести к дисбалансу в профессиональной структуре рабочей силы. Приоритет отдается не содержательному труду на производстве, а работе, направленной на получение значительной материальной выгоды. Все это, конечно, не может способствовать подъему экономики страны [9].

Анализ наиболее востребованных вакансий для молодежи показал, что существует большой спрос на людей, готовых работать в области продаж, на втором месте стоят разнообразные предложения о работе в сфере информационных технологий, далее — необходимы молодые специалисты с экономическим образованием. Другие наиболее часто встречающиеся типы вакансий, предлагаемых молодым специалистам, — это все, что связано с бухгалтерией, должностями секретарей, администраторов. Есть спрос на людей с техническим образованием.

Для рынка труда молодежи характерны высокая мобильность, низкий уровень квалификации, а также достаточно высокий уровень безработицы. Почти пятую часть безработных составляет молодежь, которая не имеет опыта трудовой деятельности. Сегодня еще нельзя говорить о

высоком уровне психологической адаптации к реалиям нашей экономики, а также о верных представлениях молодежи о характере спроса на рынке труда.

Таким образом, сложившаяся ситуация на российском молодежном рынке труда является достаточно напряженной. Проблемы занятости молодежи во многом связаны с объективными процессами — сокращением рождаемости, ухудшением физического и психического состояния здоровья, снижением уровня жизни населения и влиянием социально-экономических факторов на образ жизни молодого человека. Трудовая социализация молодежи происходит в условиях противоречивых и неоднозначных структурных изменений в политической, экономической, социальной и духовной сферах. А поскольку молодежный контингент крайне неоднороден по возрасту, образовательному и профессиональному уровню, каждый нуждается в особом подходе к решению проблемы занятости [9].

Библиографический список:

1. Егорова, М. А. Социальные и экономические условия формирования дополнительной занятости сельского населения Ульяновской области/ М. А. Егорова, М. В. Постнова // Экономика и предпринимательство. - 2014. - №1-3. - С.298-303

2. Богатова, А.В. Виды человеческого капитала в современной экономике / А. В. Богатова, М. В. Постнова // Материалы международной научно-практической конференции: Аграрные науки и образование на современном этапе развития: опыт, проблемы и пути их решения. – Ульяновск: ФГБОУ ВПО «Ульяновская ГСХА им. П. А. Столыпина», 2012. – С.30-35

3. Брыкина, Наталья Владимировна. Кадровое обеспечение экономики региона в условиях кризиса: монография / Н. В. Брыкина, М. В. Постнова.- Ульяновск: УГСХА им. П. А. Столыпина, 2012. – 218с.

4. Брыкина, Наталья Владимировна. Кадровое обеспечение экономики региона в условиях кризиса: монография / Н. В. Брыкина, М. В. Постнова.- Ульяновск: УГСХА им. П. А. Столыпина, 2012. – 218с.

5. Ориентация на труд, а не на безработицу//Государственная служба. - 2012. - №2. - С.22-25.

6. Либанова Е.М., Палий О. Рынок труда. - К: Основы, 2012. - 491 с.

7. <http://www.demoscope.ru/>

8. <http://trudobzor.ru/>

9. <http://spok.by/>