

ПРОБЛЕМЫ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ МОЛОДЕЖИ НА РЫНКЕ ТРУДА

И. Л. Будькова, А. В. Саранчук

Учреждение образования «Гомельский государственный технический университет имени П. О. Сухого», Беларусь

Научный руководитель А. М. Бондарева

Молодежь как особая социально-демографическая группа населения характеризуется, в первую очередь, тем, что находится на стадии трудового и социального самоопределения, еще не сформировалась как субъект трудовой деятельности и предрасположена к постоянной смене трудовых функций [4].

Конкурентоспособность рабочей силы выступает как категория, характеризующая потенциальные возможности человека в реализации себя как субъекта трудовых отношений и включает два уровня:

- 1) совокупность качеств, характеризующих способности индивида к труду вообще, т. е. физические и интеллектуальные способности;
- 2) умение человека находить рабочее место, доказать работодателю свои преимущества перед другими кандидатами.

Первый уровень характеризуется конкретными качествами. Конкурентоспособным в определенной области деятельности является специалист, обладающий:

1) профессиональной компетентностью на уровне, достаточном для решения профессиональных задач (уровень образования, опыт работы, уровень профессиональных знаний);

2) набором специальных личностных качеств специалиста. К ним относятся активность, деловитость, трудолюбие, целеустремленность, общительность, обязательность, дисциплинированность, контактность, инициативность, уверенность, мобильность, лидерство, внимательность, самостоятельность [1], [7].

Второй уровень конкурентоспособности современного специалиста – умение находить рабочее место и убедить работодателя в своих преимуществах перед другими кандидатами. Здесь речь идет о самомаркетинге специалиста.

Самомаркетинг в теоретическом плане выражает общественные связи и действия работника на рынке труда, связанные с удовлетворением его потребностей в подходящем рабочем месте. Специалист при этой системе рассматривается как активная личность, умеющая быстро приспосабливаться к изменяющимся условиям жизни, обладающая стремлением к поиску нового и способностью находить оптимальные решения проблемы трудоустройства.

В экономической литературе отражена информация о возможных этапах самомаркетинга. Во-первых, необходимо определить свои цели в поисках работы и цену труда данной специализации и квалификации. Во-вторых, довести информацию до потенциальных работодателей о себе. В-третьих, в соответствии с канонами пройти собеседование. В-четвертых, получив приглашение на работу, сделать все необходимое, чтобы закрепиться и сделать карьеру. Каждый из этих этапов – отдельная проблема, успешному решению которой нужно учиться.

Именно поэтому большое значение в развитии конкурентоспособности молодежи на рынке труда принадлежит раннему, целенаправленному формированию деловой репутации выпускников вузов. Под деловой репутацией следует понимать мнение о профессионально важных и личностных качествах молодых специалистов, сформированное вузом, работодателем, студенческим коллективом, профессиональными сообществами, общественными организациями и другими заинтересованными лицами в ходе обучения студентов и их практической подготовки, опирающееся на научно обоснованную методику оценки.

Некоторые вузы России внедряют такую практику, когда студенты, начиная с младших курсов, ведут дела под названием «Моя деловая репутация», в которых концентрируется информация об их достижениях в учебе, практической подготовке, научной деятельности, общественно значимой работе. Такие наработки выступают своего рода не только документальным подтверждением качеств молодого специалиста, но и дисциплинируют его в ходе обучения, стимулируют его к совершенствованию своих деловых качеств.

Следует отметить такую особенность, что конкурентоспособность молодых работников на рынке труда неоднородна, т. е.:

1) в возрасте до 18 лет – начальный этап адаптации к трудовой деятельности; как правило, молодые люди не имеют специальности; трудоустройство осуществляется в административном порядке через квоты и иные меры социальной поддержки молодежи;

2) 19–21-летние, как правило, имеют среднее образование и профессию; если специальность оказывается невостребованной, встает вопрос профессионального переобучения, что экономически нерационально, так как после окончания обучения должен наступить период отдачи от вложенных ресурсов;

3) молодежь 22–25 лет, впервые входящая на рынок труда, где значительную долю составляют выпускники высших учебных заведений.

4) 26–29 лет – первоначальное освоение специальности закончено, идет формирование квалифицированного специалиста [7].

По информации Министерства труда и социальной защиты Беларуси, доля молодежи в возрасте 15–29 лет в общей численности населения республики – менее 22 %. Молодежь составляет около 24 % от общей численности занятых в экономике и при этом наименее конкурентоспособна на рынке труда. Наибольший удельный вес молодежи от общей численности работающих отмечается в таких отраслях экономики, как общая коммерческая деятельность по обеспечению функционирования рынка, информационно-вычислительное обслуживание, торговля и общественное питание, финансы, кредит и страхование, строительство, культура. В то же время уменьшается доля молодежи в сфере образования [6].

В Беларуси снижается удельный вес молодежи в общей численности безработных. Если в январе–сентябре 2006 г. было зарегистрировано 73,6 тыс. безработных в возрасте 16–29 лет (48,2 % от общей численности зарегистрированных), то в аналогичном периоде 2012 г. – 58,5 тыс. человек (43 %). Статистика по итогам 2012 г. говорит о стабилизации доли молодежи в общем числе безработных на уровне 37,7 % [6].

Среди зарегистрированной безработной молодежи выпускники школ составили 4,3 %, ПТУ – 0,3, ССУЗов – 2,8, вузов – 1,6 %. Следует отметить, что молодежь быстрее трудоустраивается – об этом свидетельствует снижение продолжительности безработицы с четырех месяцев в 2006 г. до трех месяцев в 2012 г., а период трудоустройства снизился с 2,8 месяцев в 2006 г. до 1,3 месяцев в 2012 г. [6].

Хотя абсолютное число безработной молодежи на рынке труда невелико, однако доля безработной молодежи существенно больше доли молодых людей в структуре трудоспособного населения.

Основными причинами отказа в предоставлении работы молодым выступает недостаточность практических навыков, опыта работы. Это подчеркивает тот факт, что система взаимоотношений «вуз–работодатель» не получает широкого развития. Как отмечают специалисты, современная система образования в большей степени направлена на реализацию своих услуг, а не подготовку необходимых государству кадров.

Правительство страны предоставляет молодежи некоторые льготы в процессе трудоустройства, зафиксированные в Законе «О занятости населения Республики Беларусь». Так, для молодежи предусмотрены дополнительные гарантии занятости. Это бронирование рабочих мест для молодежи, впервые ищущей работу, в возрасте до 21 года; гарантия первого рабочего места выпускникам государственных профессиональных учебных заведений; преимущественное право при направлении на обучение, повышение квалификации по направлению службы занятости; трудоустройство на субсидированные временные рабочие места для получения навыков практической работы [3].

Косвенными мерами политики занятости, направленными на решение проблем занятости среди молодежи являются стимулирование развития предпринимательства, оказание социальной поддержки безработной молодежи, организация временной трудовой занятости молодежи в свободное от учебы время. Все эти вопросы решаются посредством реализации госпрограммы содействия занятости населения, в которой предусмотрены меры по обеспечению занятости молодежи [5].

И в официальных документах правительства, и в научных исследованиях экономистов формулируются причины тех негативных тенденций на рынке труда, которые, прежде всего, отражаются на положении молодежи. Во-первых, спрос на труд формируется в большей части в производительной сфере, в то время как молодежь предлагает свои способности чаще на рынке услуг. Во-вторых, существенными фак-

торами, влияющими на дисбаланс спроса и предложения на рынке труда, являются несогласованность рынка труда и рынка образовательных услуг, диспропорция в подготовке кадров по уровням образования, профессиям и специальностям. В-третьих, с одной стороны, система образования не в полной мере обеспечивает заявки нанимателей на подготовку кадров, с другой стороны, наниматели не могут определить и представить в учреждения образования сведения о перспективной потребности в кадрах. В-четвертых, при росте потребности в рабочих кадрах объемы подготовки по рабочим профессиям снижаются [2], [5]. В-пятых, существуют и субъективные факторы, как нежелание нанимателей нести издержки, связанные с дополнительным обучением молодых сотрудников и предоставление им льгот, предусмотренных законом, особенно, что касается молодых женщин фертильного возраста.

На 2013 г. прогнозируется не только традиционное сокращение численности трудовых ресурсов, но и увеличение числа безработных, связанное с необходимостью модернизации производства, сохранение региональных диспропорций в сфере занятости и низкой конкурентоспособности молодежи на рынке труда. Все это дает основания полагать, что проблема занятости молодых специалистов в ближайшей перспективе будет оставаться актуальной в общегосударственном масштабе.

Литература

1. Ажевская, Д. А. Самомаркетинг специалиста как его конкурентное преимущество на рынке труда / Д. А. Ажевская, А. О. Пучек, А. В. Михейчик // Человек, психология, экономика, право, управление: проблемы и перспективы : материалы XI междунар. науч. конф., Минск, 17 мая 2008 г. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://elibrary.miu.by/conferences/item.chperu/issue.xi/article.167.html>.
2. Дубовик, А. К. Рынок труда молодежи в Республике Беларусь: проблемы теории и практики / А. К. Дубовик [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://rep.bntu.by>.
3. О занятости населения Республики Беларусь : Закон Респ. Беларусь [Электронный ресурс]. – Режим доступа: www.pravo.by/webnpa/text.asp?RN.
4. Корнейченко, Н. В. Конкурентоспособность будущего специалиста в условиях рынка труда / Н. В. Корнейченко // Высш. образование сегодня. – 2008. – № 10. – С. 73.
5. Об утверждении Государственной программы содействия занятости населения Республики Беларусь на 2013 год : Постановление Совета Министров Респ. Беларусь от 27 дек. 2012 г. № 1211 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: www.pravo.by/main.aspx?guid=3871&p0.
6. Рынок труда Республики Беларусь в 2012 году / М-во труда и социальной защиты [Электронный ресурс]. – Режим доступа: www.mintrud.gov.by.
7. Ханнанова, Т. Р. Развитие конкурентоспособности молодых специалистов на рынке труда / Т. Р. Ханнанова, З. Р. Исламова [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://catalog-statei.ru/view_article.php?id=405.