

ПРОБЛЕМЫ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ МОЛОДЕЖИ НА РЫНКЕ ТРУДА

И. Л. Бутькова, 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.