

**И.Н. ШЕРЕП**  
(Волгоград)

## СОВРЕМЕННОЕ РЕШЕНИЕ ПРОБЛЕМ МОЛОДЕЖИ НА РЫНКЕ ТРУДА В РЕГИОНАХ

*Рассматриваются актуальные проблемы трудоустройства молодежи. Подчеркивается необходимость распределять трудовые ресурсы и предоставлять гарантированные рабочие места выпускникам учебных заведений в целях сокращения безработицы.*

Ключевые слова: статистика, рынок, молодежь, подход, квалификация.

Одним из приоритетов современной молодежной политики в городах является создание и развитие эффективной системы социальных служб для молодежи. Например, в настоящее время на территории г. Читы сформирована лишь незначительная часть возможных организационных форм социальной службы для молодежи: Центр социально-психологической помощи семье «Доверие», социально-психологический центр «Эдис», лечебный центр «Спасательный круг», телефон доверия, Центр планирования семьи, центр «Гармония», Молодежный центр труда. Инициатива создания специализированных служб имеет особое значение для г. Читы в силу того, что многие молодые горожане в период «жизненного старта» переживают растерянность, страх, затруднение в выборе места и роли в жизни общества, испытывают чувство безысходности. Согласно исследованиям, молодежь г. Читы нуждается в пунктах правовой защиты, юридического консультирования, центре помощи молодой семье, сексологической консультации. При этом иерархия потребностей у работающих молодых людей и учащейся молодежи различна. Работающие отдают предпочтение пунктам правовой защиты, учащиеся – телефону доверия.

Поддержка деятельности детских и молодежных объединений является одним из приоритетных направлений молодежной политики. Так, 8 октября 2000 г. была открыта школа журналистики «Известия» (лицензия Департамента образования г. Москвы № 181479) – негосударственное образовательное учреждение (НОУ), созданное на базе старейшей общенациональной газеты. Целью школы является профессиональная ориентация молодых людей в области журналистики и фотомастерства. Фотокласс школы открыт в 2001 г. по инициативе выдающегося российского фотографа А.Я. Годунова. Среди преподавателей фотокласса – известные российские фотографы и специалисты в области фотодела В. Ахломов, Г. Чудаков, С. Пожарская, В. Вяткин, В. Великжанин, А. Ерин, Ю. Транквилицкий, Г. Москалева, Д. Кабаков и др., а также ведущие фотокорреспонденты московских СМИ.

Обучение в фотоклассе проводится по курсу «Основы фотомастерства». Программа обучения рассчитана на один учебный год (с октября по май), включает 220 академических часов лекционных, семинарских и практических занятий по дисциплинам, связанным как с техническими, так и с творческими аспектами фотодела, курс истории фотографии, а также предполагает участие в фотовыставках и проектах, регулярно организуемых и проводимых школой.

Дипломные и внутрикурсовые выставки слушателей и выпускников фотокласса школы (всего 7 выставок) регулярно проходят в медицентре редакции «Известий». Кроме того, в 2001–2005 гг. выставки «Вспышка», «Открытие», «Время и пространство» экспонировались в ЦВЗ «Манеж» (в рамках Дней российской прессы – в сентябре 2003 г.), фотоцентре Союза журналистов России (январь 2004 г., ноябрь 2004 г.), в залах Московской городской Думы (апрель 2004 г., июнь 2005 г.). Лучшие работы слушателей фотокласса публиковались в газетах «Известия», «Московская правда», журналах «Про-фото», «Фото & видео», «Фотомагазин», «Формула карьеры», «Элита России», «Интеррос» и др., были представлены в коллекции Московского дома фотографии, а также постоянно размещаются на сайте школы и в интернет-журнале «Объектив №». Серия фотографий выпускницы фотокласса школы С. Задориной была отмечена первой премией на конкурсе «Золотой объектив – 2003» в Великом Новгороде; лауреатом конкурса стала также С. Фетисова. Выпускник фотокласса М. Слепов стал победителем конкурса «Молодые фотографы России» в 2003 г. Членами Союза фотохудожников Рос-

сии в 2003–2005 гг. стали шесть выпускников фотокласса Школы журналистики газеты «Известия». В 2004 г. при фотоклассе школы была открыта и успешно действует творческая мастерская под руководством ответственного секретаря Союза фотохудожников России С.Г. Пожарской, где продолжают обучение молодые люди, закончившие фотокласс.

С рынка труда поступают достаточно четкие сигналы, определяющие поведение нынешних и потенциальных работников. Эти сигналы дают импульсы развитию образования. Так, за последние годы резко возросла численность высших учебных заведений, существенно расширилась сфера дополнительного поствузовского образования. Высшее образование в настоящее время воспринимается как императивное требование работодателя, как необходимое, но недостаточное условие получения рабочего места в эффективном сегменте рынка труда. Часто высшее образование (даже там, где ранее его наличие не требуется) должно быть подкреплено дополнительным образованием, направленным на углубление или специализацию знаний и умений. Присущие трудовой сфере сложность и динамичность нередко порождают у молодых специалистов неточные представления о ней, вызывают неадекватные ожидания. В то же время во многих случаях работодатель не получает того работника, который ему нужен, и поэтому вынужден инвестировать средства в переобучение кадров.

Указанные обстоятельства актуализируют изучение взаимных ожиданий работодателей и специалистов – выпускников вузов, для того чтобы приблизиться к решению целого ряда проблем. К ним относятся прежде всего преодоление несоответствия между рынком труда и рынком образовательных услуг, сокращение масштабов распространения неформальных отношений, выстраивание новой организационной культуры.

В современных условиях возникают и развиваются новые виды и тенденции в структуре рабочих мест. Теоретической базой для понимания этих тенденций могут служить концепции постиндустриального общества (Д. Белл), общества сетевых структур (М. Кастельс), информационного общества и т. п. Работодатель, желающий быть готовым к новым вызовам, стремится обеспечить большую гибкость наемного труда через ротацию рабочих мест, разнообразие рабочих операций, повышение адаптивности, разнообразия трудовых навыков, непрерывное обучение, внедрение гибких графиков рабочего времени и т.п. Если во времена господства промышленного капитализма от работника требовалось выучить определенный набор приемов на всю оставшуюся жизнь, то в новейшее время работник должен быть готов к постоянному овладению новыми навыками по мере внедрения новых информационных технологий. Для него мало видеть организацию через призму узкой специализации, он должен находить место отдельной проблемы в общей системе производственной деятельности. Разнообразие навыков предполагает постоянный режим переобучения.

Глобализация социально-экономического пространства, активное внедрение новых технологий, повышение значимости информационного ресурса, рост конкуренции на национальном и мировом рынках – эти и многие другие факторы заставляют менеджмент организаций интенсифицировать поиск факторов достижения конкурентных преимуществ, среди которых человек занимает особое место. В современных условиях намечаются тенденции, проявляющиеся в переходе от узкой специализации и ограниченной ответственности к широкой профессиональной ответственности, от планируемой карьеры – к гибкому выбору пути профессионального развития, от ответственности менеджеров за развитие персонала – к ответственности самих работников за собственное развитие.

Что касается требований работодателей к нанимаемым сотрудникам, то они, как можно заключить из анализа собранной информации, не отличаются разнообразием. В проранжированном виде они выглядят следующим образом: опыт работы – 86,6%, наличие высшего образования – 80,4%, наличие нужных связей – 70,5%, знания и трудовые навыки – 60,4%. В идеале нанимаемый работник – это дипломированный специалист с некоторым опытом работы и нужными связями. На момент приема его рабочие качества имеют второстепенное значение, но в дальнейшем встает задача его доучивания или переучивания. Обычно работодатели сталкиваются с дилеммой – осуществлять переподготовку со-

трудников своего предприятия или принимать на работу уже подготовленных специалистов. Как показывают данные, предпочтение отдается переподготовке собственных сотрудников в соотношении 3:2.

В целом работодатели достаточно высоко оценивают эффективность различных форм обучения персонала. Позитивные оценки обучения преобладают, и эта закономерность сохраняется для всех типов предприятий (по формам собственности) и мало зависит от их экономического положения. Работодатели отмечают позитивное влияние различных программ подготовки персонала на снижение текучести кадров среди наиболее способных специалистов, на динамизм развития предприятий (особенно в таких сферах, как новые технологии производства и менеджмента), на расширение сети контактов предприятий, в том числе с зарубежными партнерами, на улучшение положения предприятий на рынке капитала вследствие установления лучших и более разветвленных контактов с потенциальными инвесторами.

Таким образом, современный российский работодатель весьма требователен, но его ожидания достаточно противоречивы. Он сознает остроту кадровой проблемы, которую пытается решить самостоятельно; склонен продвигать и переобучать собственных работников, а при приеме на работу отдает предпочтение имеющим опыт работы и обладающим связями. Неслучайно складываются массовые представления о жестком требовательном работодателе, которому не так просто угодить.

На текущий момент население России составляет 142,6 млн чел., общая численность занятых равна 67 млн чел. Лиц трудоспособного возраста – 71,6 млн человек, из них занятых – 62,2 млн чел. Рост численности населения трудоспособного возраста, приостановившись в начале 1990-х гг., возобновился к началу 2001 г. Выход на пенсию относительно малочисленного поколения военных и послевоенных лет и вхождение в трудоспособный возраст среднего по численности поколения, родившегося в 1980-е гг., предопределили увеличение численности населения трудоспособного возраста в 1990-е гг.

В ближайшие 5 лет численность населения России будет сокращаться, достигнув к 2011 г. 138,8 млн чел. Общее сокращение численности населения в трудоспособном возрасте к 2011 г. можно объяснить тем, что в этот период указанного возраста достигнет относительно малочисленное поколение 1990-х гг. [4, с. 43]. Следовательно, ухудшения ситуации отклонения от точки равновесия на молодежном рынке труда из-за усиления конкуренции между молодыми соискателями рабочих мест не предвидится.

Избыточность рабочей силы в некоторых «неконкурирующих группах» (а значит, и на рынке в целом) является следствием неактуальности профессиональной подготовки большого числа специалистов. Сложившаяся в настоящее время ситуация избытка специалистов в экономических, юридических и некоторых других областях является следствием «нацеленности» поколения 1990-х гг. на получение именно этих специальностей. Отметим, что данная тенденция сохраняется. За прошедшие 10–15 лет непопулярность специальностей технического профиля вылилась в тотальную нехватку «технарей» на рынке труда и затяжную безработицу для молодых людей многих гуманитарных специальностей. Однако происходят также изменения в ориентированности молодежи (абитуриентов вузов) на определенную профессиональную специализацию. Растет популярность технических профессий в результате повышения цены на труд таких специалистов из-за их нехватки на рынке и увеличения спроса. Если в период перестройки снижение спроса на эти специальности обуславливалось массовым закрытием научно-исследовательских институтов, сворачиванием целых отраслей промышленности, сокращением госфинансирования научных проектов и единственным способом для талантливых «технарей» получить достойное вознаграждение была эмиграция в западные страны, то теперь, спустя 10–15 лет, России снова понадобились технические специалисты, т.к. у государства появились возможности для финансирования научных разработок и внедрения достижений НТП в различные сферы производства. Кроме того, ускоряется компьютеризация страны и требуется все больше специалистов в сфере компьютерных технологий.

Наблюдается также тенденция оттока части молодых людей (прежде всего абитуриентов) в новообразующиеся «неконкурирующие группы». Как правило, это новые профессии, в большинстве своем

пришедшие с Запада и ранее в таком виде не свойственные России. При сохранении этой тенденции – оттока молодежи из бывших популярных областей экономики в новые – должны исчезнуть недостаток предложения труда молодежи на одних рынках труда и избыток предложения на других отраслевых рынках. Соответственно, сократятся число безработных из «неконкурирующих групп» с избыточным предложением труда и общий межотраслевой уровень безработицы среди молодежи. Следовательно, на молодежном рынке труда России должна сложиться ситуация такого взаимодействия спроса и предложения, которое будет ближе к равновесному состоянию рынка, чем на сегодняшний момент.

Как уже было отмечено, молодежь имеет смутные представления о конъюнктуре рынка труда, тенденциях его развития и о тех профессиях, которые будут востребованы в ближайшем будущем, поэтому наблюдается ситуация переизбытка специалистов во многих отраслях экономики. По той же причине многие выпускники высших и средних профессиональных учебных заведений не работают по полученной специальности, а переходят на те отраслевые рынки труда, где существует недостаток работников.

Помочь молодым людям с профессиональным самоопределением могут различные профориентационные и психологические службы. Оказание подобных услуг – новый вид бизнеса для России, а потому он не слишком широко распространен в стране. Однако в крупных городах активно развиваются фирмы – психологические центры, оказывающие профориентационные и психологические услуги, а также действуют разного рода социальные программы по оказанию профориентационных услуг в школах и при институтах психологии в вузах. В ходе собеседования молодому человеку не только объясняют его личные профессиональные склонности, но и рассказывают о перспективных профессиях, которые будут пользоваться спросом на рынке труда в будущем [4, с. 44].

Можно предположить, что если данный вид бизнеса будет развиваться по всей стране, а также если будут проводиться различные государственные программы, касающиеся этого вопроса, то будет происходить более эффективное заполнение отраслевых рынков молодыми специалистами. Должна измениться к лучшему ситуация, когда существует избыток работников одних профессий и нехватка работников других специальностей. В этом случае уменьшится конкуренция между работниками на отраслевых рынках, увеличится спрос, сократится число безработных в отдельных «неконкурирующих группах» и, следовательно, на общем молодежном рынке труда России.

Занятость подростков в свободное от учебы время – одна из наиболее важных задач, стоящих перед службой занятости. Первичная социально-трудовая адаптация подростков способствует нормальному вхождению молодежи на рынок труда. Задача службы занятости – сделать так, чтобы свой первый трудовой опыт подростки получали легальным путем, в благоприятных условиях, в частности на специально созданных рабочих местах.

Однако усилиями только одной службы занятости проблему трудовой адаптации учащейся молодежи разрешить невозможно. Требуется совместные действия государственных, общественных организаций и, конечно, конкретных работодателей. На протяжении последних 7–8 лет между службой занятости населения и Комитетом по делам молодежи администрации г. Волгограда установлены тесные деловые отношения. Традиционными партнерами Волгоградского городского центра занятости в вопросах трудоустройства несовершеннолетних являются МУ «Социум» и ГУ «Областная молодежная биржа труда». Кроме того, начиная с 2003 г. в каждом районе города действуют специализированные муниципальные предприятия, занимающиеся трудоустройством несовершеннолетних.

Совместная деятельность по созданию временных рабочих мест для трудоустройства несовершеннолетних граждан осуществляется на основании договоров, которые предусматривают порядок трудоустройства, соблюдение норм рабочего времени в соответствии с действующим законодательством и доленое финансирование из средств федерального, местного, областного бюджетов, а также средств работодателей.

Реализация программы «Организация временного трудоустройства несовершеннолетних граждан в возрасте от 14 до 18 лет» проводится на основании п. 2 ст. 5 Закона РФ от 19 апреля 1991 г. (в ре-

дакции от 27 декабря 2009 г.) № 1032-1 «О занятости населения в РФ», приказа Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 28 июня 2007 г. № 449 «Об утверждении административного регламента предоставления государственной услуги по организации временного трудоустройства несовершеннолетних граждан в возрасте от 14 до 18 лет в свободное от учебы время, безработных граждан, испытывающих трудности в поиске работы, безработных граждан в возрасте от 18 до 20 лет из числа выпускников образовательных учреждений начального и среднего профессионального образования, ищущих работу впервые», Положения о порядке финансирования мероприятий по содействию занятости населения и социальной поддержке безработных граждан, утвержденного приказом Министерства здравоохранения и социального развития от 29 июля 2005 г. № 485 (с изменениями от 4 сентября 2006 г. № 624), и Постановления администрации г. Волгограда от 29 марта 2002 г. № 238 «О положении об организации временных рабочих мест для трудоустройства несовершеннолетних граждан на территории Волгограда» [1].

Указанная программа предусматривает совместную оплату труда несовершеннолетнего со стороны как работодателя, так и службы занятости. По этой схеме совокупный доход подростка, принимавшего участие во временных работах, складывается из двух частей: заработной платы, выплачиваемой за счет средств работодателя, и материальной поддержки, начисляемой службой занятости за счет средств субвенций из федерального бюджета.

Как правило, основным источником заработной платы несовершеннолетних в г. Волгограде выступают местный и региональный бюджеты. Распределение денежных средств бюджета г. Волгограда происходит через Комитет по делам молодежи администрации г. Волгограда посредством финансирования муниципальных структур, занимающихся трудоустройством подростков. Средства бюджета области, предназначенные для трудоустройства школьников, традиционно выделяются через ГУ «Областная молодежная биржа труда».

Динамика рынка труда, определяемая на основе ежегодных данных статистического сборника «Обследование населения по проблемам занятости», носит неоднозначный характер (если оценивать его по спросу на специалистов с высшим, средним профессиональным и начальным образованием, наблюдаемому в экономике области в 2001–2005 гг.). Общая численность занятых в экономике, имеющих высшее и среднее профессиональное образование, в Волгоградской области имеет тенденцию к снижению (с 2001 г. снижение составило 39,4 тыс. чел. и 9,3 тыс. чел.). Доля в общей численности занятых работников с высшим и средним профессиональным образованием также снизилась с 23 до 18,6% и с 27,8 до 25,6% соответственно. При этом резкий спад численности занятых, имеющих высшее образование, произошедший в 2001–2002 гг. (–40,7 тыс. чел.) был несколько компенсирован в 2003–2004 гг. (+14,2 тыс. чел.). В 2005 г. эта компенсация была нивелирована очередным снижением количества занятых в экономике, имеющих высшее образование (–12,9 тыс. чел.). Рост численности работников, имеющих среднее профессиональное образование, происходил в 2002–2003 гг. (+55,4 тыс. чел.), однако в 2004–2005 гг. произошел резкий спад их численности (–64,7 тыс. чел.). Что касается занятых в экономике, имеющих начальное профессиональное образование, то на протяжении 2001–2005 гг. происходил постепенный рост численности данной категории, который за этот период составил 5,1 тыс. чел. Таким образом, статистика свидетельствует о том, что проблема трудоустройства выпускников, имеющих высшее и среднее профессиональное образование, в Волгоградской области вполне объективна и обусловлена реальным снижением спроса в экономике области на таких специалистов.

Рынок труда проводит очень жесткий отбор: формально свободный профессиональный выбор корректируется под влиянием конкуренции и экономической востребованности. Если же учесть значительное снижение уровня жизни многих семей, более ранний выход молодежи на рынок труда и т.д., то приходится признать, что выпускники (и юноши, и девушки) становятся одной из уязвимых социальных групп. Лишь немногие студенты знают, где будут работать после завершения учебы. Наличие диплома еще не гарантирует работы по полученной специальности. Работодатели не желают тратить время и средства на обучение профессиональным навыкам работника, и в результате молодым

специалистам – выпускникам учебных заведений чрезвычайно тяжело найти первую работу по специальности. В связи с этим проблема конкурентоспособного специалиста обретает особую актуальность.

Недооценка прогнозирования развития рынка труда может привести к негативным последствиям не только в социальном плане (невозможность для выпускника найти работу по полученной специальности, переход в статус безработного, снижение мотивации к труду и т. д.), но и в экономическом. В частности, это касается дополнительных расходов на финансирование последующей (после окончания учебного заведения) подготовки и переподготовки нужных области молодых специалистов.

Улучшается структура трудоустройства выпускников: если в 2002 г. из девяти направлений подготовки специалистов в пяти направлениях уровень трудоустройства был ниже среднего по всей выборке, то в 2004 г. таких направлений было четыре и несколько снизилась амплитуда отклонений от среднего значения. Вузы отслеживают динамику трудоустройства и пытаются регулировать прием студентов на специальности по направлениям, хотя и не всегда удачно.

Есть еще один фактор, оказывающий влияние на снижение безработицы выпускников вузов. Как было отмечено выше, экономика Волгоградской области снижает спрос на специалистов с высшим образованием. В то же время для экономики России в целом характерен рост такого спроса. В основном этот рост концентрируется в г. Москве и г. Санкт-Петербурге, а также в отдельных субъектах Российской Федерации (Воронежская, Ростовская области и Краснодарский край). При этом Волгоградская область с 2000 г. стала миграционно убыточной, причем 15,9% всех выбывших в 2004 г. старше 14 лет имели высшее образование (таких было около 1000 чел., в основном в возрасте 20–24 года). Скорее всего, выезжают не худшие выпускники, что в перспективе может существенно обеднить уровень развития человеческого потенциала Волгоградской области. В 2001–2002 гг. область по этому показателю находилась на 29 месте в Российской Федерации [2], а по индексу развития интеллектуального потенциала в 2000 г. занимала 36 место. Нельзя забывать, что в 1985 г. ранг области по уровню развития человеческого потенциала был равен 10, в 1989 г. – 12, в 1994 г. – уже 22. Тенденция явно негативная. Каким образом будут реализовываться новые направления развития экономики, техники, науки, управления в широком смысле в XXI в. в условиях, когда сама экономика «выдавливает» из области лучших выпускников? Какие меры целесообразно предпринять? Необходимо, во-первых, серьезно изучить проблему, во-вторых, выработать комплекс научно обоснованных мер, которые могут регулировать в требуемом направлении эту ситуацию. И, наконец, если наши выпускники востребованы за пределами области, значит, уровень подготовки лучших из них соответствует предъявляемым высоким требованиям, и необходимо расширять объемы подготовки по востребованным специальностям, в том числе привлекая студентов из других регионов России и зарубежья.

Анализ положения молодежи на рынке труда Волгоградской области выявляет тревожную ситуацию: проблема в сфере занятости молодежи достаточно актуальна, чтобы привлечь к ней серьезное внимание всех заинтересованных лиц и организаций, а также властных структур. К сожалению, тенденции молодежной занятости Волгоградской области в значительной мере совпадают с общемировыми тенденциями в сфере занятости молодежи.

Как отмечено во «Всемирном докладе по вопросам молодежи» Генерального секретаря ООН 4 декабря 2004 г., доля молодежи в рабочей силе во всем мире в период 1993–2003 гг. сократилась почти на 4%. Это обусловлено главным образом ростом численности учащейся молодежи, увеличением числа молодых людей, которые остаются в системе образования в течение более длительного времени, высоким общим уровнем безработицы, а также тем, что некоторые молодые люди уходят с рынка рабочей силы, потеряв надежду найти работу. По данным Международной организации труда, уровень безработицы среди молодежи во всем мире увеличился с 11,7% в 1993 г. до беспрецедентно высокого уровня в 14,4% (88 млн чел.) в 2003 г. В 2003 г. уровень безработицы среди молодежи был самым высоким в Западной Азии и Северной Африке (25,6%) и в странах Африки к югу от Сахары (21%), а самым низким – в Восточной Азии (7%) и в промышленно развитых странах (13,4%).

Хотя численность молодых людей в системе среднего и высшего образования увеличилась, на рынках рабочей силы во многих странах не имеется возможностей для трудоустройства этой большой группы квалифицированных молодых выпускников. Это объясняется отчасти неспособностью многих стран тесно увязать систему образования с потребностями рынка рабочей силы, а также тем, что большое число молодых людей в настоящее время достигают трудоспособного возраста. В связи с отсутствием требуемых вакансий на официальном рынке рабочей силы молодым людям приходится делать выбор в пользу так называемого «вынужденного предпринимательства» и самостоятельной занятости в неформальном секторе и зачастую работать в опасных условиях за небольшое вознаграждение, не имея особых перспектив. Сочетание этих факторов может приводить к возникновению у молодых работников чувства разочарования и их изоляции. Молодые люди также составляют весьма значительную группу среди 175 млн мигрантов во всем мире, что усугубляет «утечку умов».

Трудно не согласиться с таким выводом. На наш взгляд, недостает именно единого подхода всех заинтересованных структур, профессионально занимающихся проблемами молодежи. В связи с этим особую надежду можно возлагать на реализацию Федерального закона Российской Федерации от 31 декабря 2005 г. № 199, в соответствии с которым отдельные полномочия Российской Федерации в сфере занятости населения передаются для осуществления органам государственной власти субъектов Российской Федерации. Однако нельзя ограничиваться реализацией локальных мероприятий.

Основными подходами, способствующими повышению занятости молодежи, могут стать:

- развитие профориентации в школах и профессиональных учебных заведениях, непрерывное образование;
- создание системы прогнозирования рынка труда и согласования перспективных планов приема учебных заведений;
- квотирование рабочих мест;
- организация и развитие молодежных бирж труда, региональных кадровых центров (такие ресурсные кадровые центры создаются в соответствии с приказом министра образования в ряде российских вузов);
- организация практики студентов старших курсов на предприятиях, в том числе в рамках целевой подготовки;
- поддержка и развитие молодежного предпринимательства.

Необходимо ставить вопрос о разработке законодательства о директивном распределении после окончания учебного заведения при бюджетном обучении с гарантированным предоставлением рабочего места, налоговыми льготами работодателям, берущим на работу выпускников профессиональных учебных заведений. Средства на эти цели в бюджете государства имеются.

Даже грамотная постановка этой проблемы требует проведения целого комплекса социальных, статистических исследований с привлечением науки, органов управления, общественных организаций. Разработка ежегодного доклада о положении молодежи не только на рынке труда, но и в социальной сфере будет стимулировать органы исполнительной и представительной власти, работодателей, общественные организации к выработке единой политики в области молодежной занятости.

В рамках реализации опережающего профессионального обучения в Волгоградской области в 2010 г. подписан один договор с МУП «Метроэлектротранс» на 10 человек. По состоянию на 1 июня 2010 г. работники МУП «Метроэлектротранс» в количестве 10 человек приступили к обучению [3].

Для дальнейшей реализации Программы по опережающему обучению было предпринято следующее:

- совместно с Комитетом по промышленности администрации г. Волгограда 20 апреля 2010 г. проведена встреча с работодателями по вопросу организации на их предприятиях опережающего обучения;
- проведен мониторинг занятости на предприятиях г. Волгограда, по результатам которого отправлены письма предприятиям (ООО «Братья Карповы», Волгоградское областное объединение

общественных организаций, ООО «Волготехно», ООО «Галактика-инжиниринг», ЗАО ДАИС-2, ООО «Сервис-продукт», ООО «Торнадо», ОАО «Волгоградский электромеханический завод», ООО «Аврора-БИНИБ», ЗАО «Автоколонна 1540», ОАО «Волгоградмебель», ЗАО «Волгоградресурсы», ОАО «Завод железобетонных конструкций», Волгоградское отделение Приволжской железной дороги) с предложением принять участие в Программе дополнительных мероприятий по снижению напряженности на рынке труда на 2010 г. в части опережающего обучения.

В сегодняшних условиях выпускникам достаточно сложно найти работу, поскольку работодатель предъявляет высокие требования к молодому специалисту, прежде всего в отношении уровня его профессиональной подготовки, умения использовать современные информационные технологии, способности адаптироваться к меняющимся условиям и содержанию труда. Максимально помочь молодым людям сможет программа «Организация стажировки выпускников образовательных учреждений в целях приобретения ими опыта работы». Стажировка проводится с целью расширения возможностей трудоустройства, трудовой адаптации выпускников образовательных учреждений на рынке труда, а также приобретения профессиональных навыков, знаний и стажа работы.

Программой дополнительных мероприятий по снижению напряженности на рынке труда Волгоградской области в 2011 г. предусмотрено направить на стажировку 605 выпускников. Для организации стажировки выпускников планируется привлечь 166 наставников.

#### Литература

1. Госкомстат РФ. URL : <http://www.gks.ru>.
2. Доклад о развитии человеческого потенциала в Российской Федерации в 2004 и 2005 годах // Программа развития ООН. Нью-Йорк : ПРООН, 2005.
3. Комитет по делам молодежи администрации Волгоградской области. URL : <http://www.volganet.ru/irj/avo.html/kdm>.
4. Мкртчян Г.М., Чистяков И.М. Молодежь Москвы на рынке труда // Социс. 2000. № 12.



#### ***Modern solution of the problems of the youth on the labour market in regions***

*There are considered the current issues of youth employment. There is stressed the need of labor resources allocation and provision of guaranteed jobs to graduates of educational institutions in order to reduce unemployment.*

Key words: *statistics, market, young people, approach, qualification.*