

И.Н. ШЕРЕП
(Волгоград)

СТРУКТУРНАЯ МОДЕЛЬ МОЛОДЕЖНОГО РЫНКА ТРУДА В РОССИИ

Рассматривается структурный механизм конструирования молодежного рынка труда; предлагается новая модель построения и эффективного функционирования молодежного рынка труда с учетом современных тенденций в рыночной экономике.

Ключевые слова: *рабочая сила, рынок труда, структурный механизм, трудовой ресурс, работодатель, профессия.*

Анализируя структурную модель молодежного рынка труда, прежде всего, необходимо рассматривать его как систему, включающую основные элементы (работник и работодатель) и вспомогательные элементы – посредники (государство в лице законодательных, исполнительных и судебных органов власти, институты (образования, семьи, труда и др.), организации работников и работодателей, биржи труда) [3]. На наш взгляд в данную структуру необходимо включить миграционный компонент (миграционную службу), т.к. этот компонент участвует в регулировании потока рабочей силы на рынке труда. Таким образом, мы выдвигаем свою структурную модель молодежного рынка труда. Так же необходимо, по нашему мнению, уточнить понятие «работник», т.е. оно не является емким определением человека работающего на молодежном рынке труда. Ранее в своих работах мы определили более точное понятие «трудовой ресурс». В дальнейшем мы будем пользоваться именно этим термином.

Молодежный рынок труда является системой, включающей в себя основные элементы (трудовой ресурс и работодатель), а также вспомогательные элементы – посредники (государство в лице законодательных, исполнительных и судебных органов власти, институты (образования, семьи, труда и др.), организации работников и работодателей, биржи труда и миграционные службы). Обязательным условием структуры является взаимосвязь между данными элементами, охарактеризуем каждый из них и взаимосвязь.

Трудовой ресурс. Социальные группы работников: молодежь (учащаяся, работающие, безработные и др.) мигранты, инвалиды, лица, освобожденные из мест заключения, и другие; люди с первичной и вторичной занятостью. Трудовой ресурс может быть профессиональным и не профессиональным, он может быть уволен по собственному желанию, по сокращению и стать при этом безработными на неопределенный срок.

Работодатели могут представлять собой различные по типу предприятия: государственные и негосударственные; крупные, средние и малые; выделенные по сферам экономики; различающиеся длительностью существования. Со стороны работодателей-нанимателей можно выделить факторы, влияющие на найм трудового ресурса – их пол, возраст, образование, стаж работы, степень профессионализма, национальность, религиозную принадлежность и прочее.

Связующее звено трудового ресурса и работодателей – профессия. Трудовой ресурс и работодателей объединяет их отнесенность к экономически активному населению и принадлежность к профессионалам. Определяя для себя понятие «профессия», мы исходим из этимологии этого слова – «объявить своим делом» – и понимаем достаточно широко эту категорию. Действительно, современный человек может свободно выбрать себе профессиональное занятие, т.к. это один из факторов самоопределения личности. Профессии – это некие социальные структуры, и/или социальные роли и/или социальные институты и/или социальные функции, это и призвание, существующее и трансформирующиеся в обществе. Любая профессиональная деятельность предполагает длительное включение в какую-то сферу жизни, изучение ее. Вход в профессию определяется успешностью выполнения поставленных задач в начальном периоде обращения индивида к работе. При этом

наставники, родители развивают этот успех, повышая самооценку начинающего. Г. Батыгин определял профессию как совокупность видов деятельности, дел, которые создают источник существования профессионала, требуют специальной подготовки, продукты деятельности, которых необходимы другим людям. Качество «быть профессионалом» не наследуемо [1].

Молодежь адаптируется к существующим экономическим условиям и рынку труда примерно 7 лет. Активный период составляет примерно 25–35 лет. Каждый индивид окружен как рынком труда, так и своей частной жизнью (близкими, интересами). А. Богданов фиксирует в этой связи очень важную мысль: «Никакой специалист не может жить всецело и исключительно в своей специальности: его знания и опыт неизбежно выходят за ее пределы в силу связей и общения с другими людьми» [2]. Кроме этого важно, что индивид просто существует, и это накладывает определенные обязательства со стороны социума по отношению к каждой личности.

Труд, дело, занятие – категории рядом положенные, входящие в родовую категорию «деятельность». Мы будем отталкиваться от латинского понятия *professio*. На наш взгляд, это дает исследовательские преимущества для изучения современных социально-экономических проблем в трансформирующемся обществе и в частности на молодежном рынке труда.

Категорию «деятельность» обычно относят к всеобщим, предельным понятиям. Эту категорию разрабатывают в методологическом, философском, психологическом, социологическом и антропологическом контексте. В. Слободчиков предлагает интересную формулу любой деятельности, где Деятельность = Ресурс–Потенциал–Действие–Условия–Цель. В равенстве первые три элемента обозначают структуру субъекта, последние три – структуру объекта, а средние – это средства, способы деятельности [4]. Мы вполне согласны с данной моделью деятельности.

Посредники на рынке труда. Ими могут выступать государственные и негосударственные учреждения, институты образования (высшего, средне-специального, среднего) и системы дополнительного профессионального образования (учебные центры, осуществляющие профессиональное обучение и переобучение, в том числе и безработных граждан), а также профессионального консультирования, органы государственной власти и местного самоуправления, профсоюзы, коллективы, объединения работников предприятий и работодателей (например, Всероссийский союз промышленников и предпринимателей, Торгово-экономическая палата), биржи труда. Посредники вступают во взаимодействие с агентами рынка труда, для того чтобы дать им профессиональные умения и навыки, чтобы переучить их новой профессии, помочь найти место работы, разрешить трудовые споры, создать правовое поле рынка труда и прочее. Присутствие посредников в социальном пространстве рынка труда интуитивно понятно и закономерно. В какой-то степени в социологическом контексте понятие посредников родилось под влиянием понятия «проводник взаимодействия» П. Сорокина (напомним, что ученый понимает под ним те средства, при помощи которых раздражение, идущее от одних людей, доходит до других) [6].

Молодежный рынок труда при этом выступает как система, особое место в которой занимают трудовые ресурсы и работодатель. Каждая из сторон конкурирует между собой формируя спрос и предложение, и ее цену. Рынок труда – особая социально-экономическая сфера формирования спроса на рабочую силу и ее предложения, где происходит согласование интересов работодателей и наемной рабочей силы. Мы дополним это определение тезисом, что структурно-организационный механизм рынка труда может формироваться по нескольким основаниям с точки зрения: во-первых, выделения его основных элементов (субъектов рынка), отношений между ними и инфраструктуры; во-вторых, профессионально-квалификационной структуры рынка труда; в-третьих, сегментации рынка труда, т.е. выделения устойчивых замкнутых зон и секторов рабочих мест и трудового ресурса.

Для получения навыков по профессии работники могут обращаться к таким посредникам, как органы образования и биржи труда. Работодатель при участии специалистов по технологии кадрового менеджмента также может к ним обратиться.

Методы государственного регулирования рынка труда достаточно сложны и многообразны. В научной литературе выделяются такие регуляторы, как трудоспособный возраст, возраст выхода на пенсию, гарантированный отпуск, минимальный размер оплаты труда, льготы и ограничения труда, минимальный размер пенсий, пособия по безработице, индексация доходов населения. В диссертации в дальнейшем мы более подробно изучим элементы конструирования молодежного рынка труда.

Институты образования образуют инфраструктуру трудовой деятельности в стране и состоят из совокупности институциональных структур. Необходимым элементом для трудового ресурса, участвующем в организации конструирования молодежного рынка труда, является образование.

Образование – это социальный институт, выполняющий функции подготовки и включения индивида в различные сферы жизнедеятельности общества, приобщения его к культуре данного общества. В процессе системного функционирования и развития общества исключительно важную роль играет социальный институт образования. Посредником между трудовым ресурсом и молодежным рынком труда является социальный институт образования.

Требование предъявляемые работодателями к качеству трудового ресурса заключаются в систематическом обучении и воспитании членов общества. Молодые люди должны ориентироваться на овладения определенными знаниями (прежде всего научным). Должны приобретать умения, навыки согласно нормам поведения, которые содержат определенные социально-экономические и политические мотивы нормы общества, а также должны обладать уровнем материально-технического развития.

Трудно не согласиться с мнением Г. Зборовского, считающего, что российская система образования как элемент общества испытывает на себе практически все изменения, происходящие в нем. Мы тоже считаем, что отечественная система профессионального переобучения незанятых граждан функционирует неправильно, в ней обнаруживается тот же изъян, что и у нашей системы образования в целом: она более инерционна, чем меняющиеся запросы общества, чем реальная ситуация в экономике.

В системе образования в России в перспективе должны произойти изменения в сторону децентрализации и увеличения самостоятельности деятельности [4]. В условиях современного кризиса на рынке труда не хватает высококвалифицированных специалистов в основном инженерных кадров.

Содержание образования, его уровень определяются требованиями общественного производства, обуславливаются общественными отношениями, состоянием науки, техники, культуры, а также уровнем развития школьного дела и педагогической науки [7]. Низкий уровень платежеспособного спроса на труд со стороны работодателей не может обеспечить эффективность занятости на рынке труда, поэтому не позволяет полностью решить проблему дефицита кадров этой категории наемного труда. Нежелание в модернизации производства со стороны работодателей приводит к низкому спросу на рабочие специальности. Проблемой молодежного рынка труда в современных условиях являются также недостатки в профессиональной подготовке, т. е. дефицит высококвалифицированных кадров.

Социальные организации. Современное общество состоит из организаций. Социальная организация – это система, которая сознательно координирует цель деятельности двух или более индивидов. В этом смысле любая целенаправленная, упорядоченная деятельность характеризуется наличием организации. По определению А. Этциони, организация – это социальная единица (или объединение людей), намеренно созданная, сконструированная или реконструированная для достижения специфических целей.

На наш взгляд, самым существенным процессом в современном отечественном пространстве рынка труда является интенсивная трудовая, профессиональная и социальная мобильность работников, работодателей и посредников. Это связано, прежде всего, с тем, что на молодежном рынке труда идут интенсивные перемещения, дифференциация и выделение разнообразных структур (в том числе и разнообразных социальных организаций).

Молодежные организации являются очень гибкими и подвижными, но слабо контролируемыми. Когда организация набирает опыт, соотношение данных параметров изменяется: контролируемость растет, гибкость уменьшается.

Т. Заславская, В. Радаев, Р. Рывкина считают, что за последние годы социальная структура российского общества эволюционировала. Обновленные элементы структурно-организационного механизма тщательно изучаются. На молодежном рынке труда является относительное увеличение специалистов, занятых в растущей сфере услуг, торговле, бытовом обслуживании, информационных и консультативных сферах деятельности. Однако мы видим сокращение занятости в производственных отраслях. Перекос на молодежном рынке труда прогрессирует. В настоящий момент в развитых странах мира происходит трансформация труда технологических и управленческих процессов производственных отношений в направлении индивидуального труда, вызывающего потенциальную фрагментацию общества.

Службы занятости. В настоящее время службы занятости сталкиваются с такими сложностями, как несоответствие вакансий профессиональной квалификации, стоящих на учете безработных граждан, низкое желание обучаться рабочим профессиям. Они не достаточно сотрудничают с работодателями и с учебными заведениями, основываясь на партнерстве, которое предполагает учет интересов каждой из сторон.

Потребности в кадрах основывается на обобщенном прогнозе развития производственных сил, на демографическом прогнозе и оценке возможностей сферы профессионально-образовательных услуг и рынка труда.

Анализируя причины дефицита кадров, мы можем сказать, что в современных условиях недостаток профессиональных кадров зависит от профессиональной подготовки, в которой мы видим проблемы. Работодатель предъявляет претензии к системе обучения. Недоверие к системе образования приводит к тому, что работодатели ориентируются в первую очередь на найм работников со стажем, а не молодых выпускников. Особенно это относится к системе начального и среднего профессионального образования. Таким образом, население и работодатель заинтересованы в трудовом ресурсе, имеющем высшее образование. Специалисты со средне-специальным образованием не достаточно востребованы, поэтому молодые кадры вынуждены получать высшее образование. Поэтому баланс достигнут, но его вряд ли можно назвать эффективным и устойчивым.

На наш взгляд работодатель берет уже трудовой ресурс с высшим образованием и не прикладывает усилия к его профессиональной подготовке в средних и средне-специальных образовательных учреждениях.

Взаимосвязь биржи труда с молодежным рынком труда. Несмотря на то, что в последнее время в России происходит активное становление рынков свободной конкуренции, все еще далеко до создания развитых рынков. Эффективный рыночный механизм характеризуется следующими признаками: совершенной информацией (потребители и предприниматели хорошо информированы) совершенной конкуренцией (наличие большого числа продавцов и покупателей и отсутствие барьеров к проникновению новых производителей на рынок); полнотой рынков (без феномена их отсутствия). Все это характерно и для рынков труда. В момент своего возникновения российский рынок труда был не сбалансирован, мало контролируем, не заполнен необходимыми структурами. Перераспределение трудовых ресурсов силами государственной службы занятости происходило сложно, технология этого процесса нарабатывались постепенно. Проблемы с трудоустройством безработных объясняются систематическим сокращением нужного числа вакансий и несоответствием структуры вакансий профессиональному составу безработных. Регулирование рынка труда – межведомственная проблема, функция нескольких министерств и ведомств (экономического развития, финансов, образования промышленности, сельского хозяйства, обороны). Развитие института службы занятости и бирж труда ведет к увеличению контролируемого рынка труда и снижению напряженности на нем.

В современной России отсутствуют мероприятия по содействию в устройстве на работу, проводимые, например, в СССР. К ним можно отнести: квотирование рабочих мест; информирование населения о потребности предприятий,строек, организаций в рабочих и служащих. Очевидно, что сегодня мы нуждаемся в частичном применении опыта советской системы. В создании квот на предприятиях заинтересованы как будущие работники, так и работодатели. Для первых это будет хорошей мотивацией в учебе, в проявлении своих лучших качеств. Вторые же получают по-настоящему грамотных специалистов, заинтересованных в получении этой вакансии.

Информирование населения о потребностях предприятий в рабочей силе будет выгодно для тех, кто только будет поступать в ВУЗы. Ведь сегодняшние абитуриенты не имеют полного представления о ситуации на рынке труда. Отсюда и возникают проблемы с выбором профессии и дальнейшим трудоустройством. Неправильный выбор специальности может вызвать переизбыток специалистов в одной области, и их недостаток в другой. С недостатком кадров все ясно – из-за отсутствия конкуренции трудоустройство не составит большого труда. А вот их переизбыток приводит к другим последствиям. В результате того, что предложение рабочей силы превышает спрос на нее, трудоустройство становится затруднительным.

На проблему трудоустройства молодых специалистов обращают внимание политические партии, местные органы власти, центры занятости населения по Волгоградской области. Например, в Волгограде организовывался проект «Добейся успеха», организованный по инициативе партии «Единая Россия». Он предполагал проведение различных тренингов для студентов и выпускников, которые помогут получить дополнительные профессиональные навыки и знания о трудоустройстве. А также предлагал молодежи бесплатное обучение, информацию о вакансиях и стажировках в ведущих компаниях региона, консультации по поводу карьерного развития и трудоустройства.

Центр занятости населения города Волгограда в рамках программы дополнительных мероприятий по снижению напряженности на рынке труда Волгоградской области, предлагает выпускникам учебных заведений пройти стажировку на предприятиях города. При этом выпускник получает возможность приобретения практического опыта работы. При успешном прохождении стажировки работодатель может рассмотреть вопрос о постоянном трудоустройстве на данном предприятии.

Можно сказать, что проблема трудоустройства до сих пор является актуальной для нашей области и для молодых специалистов. Причин тому много: отсутствие опыта работы, различия в ожиданиях выпускников и потребностях работодателей, нерациональный выбор будущих профессий и др. Также много и проектов, направленных на ее снижение.

В то же время, за период с 2008–2012 гг. были приняты ряд мер, направленных на повышение уровня соответствия спроса и предложения выпускников учреждений профессионального образования. Произошло сокращение числа бюджетных и платных мест по направлениям подготовки: экономист, юрист, педагог, социолог [7]. Ожидается сокращение набора на избыточные направления в непрофильных вузах (например, технических), а также в вузах, не ведущих научно-практическую работу по соответствующим направлениям подготовки. В целом, количество бюджетных мест в вузах сократилось на 2% и составило около 524000, из них очной формы обучения – около 375000.

Правительство Российской Федерации обязало Минобрнауки России совместно с Минсоцразвития России, Минэкономразвития России и Российским союзом промышленников и предпринимателей (работодателей) разработать прогноз потребности в специалистах с учетом реальных запросов рынка труда и перспектив развития экономики, а также сформировать государственное задание по подготовке специалистов. Очевидно, что развивающийся с 2008 г. По настоящее время глобальный экономический кризис вносит существенные коррективы в сделанные прогнозы и препятствует их составлению даже опытными аналитиками.

Установлению взаимодействия рынков образовательных услуг и труда способствуют и посреднические организации в виде кадровых агентств занимающиеся содействием занятости различных групп работников, в том числе и молодежи. В настоящее время в России сложились основные субъекты ин-

фраструктуры рынка труда выпускников вузов, работе каждого из которых присущи свои преимущества и ограничения.

Литература

1. Батыгин Г.С. Профессионалы в расколдованном мире // Этика успеха: вестник исследователей, консультантов и ЛПР. Тюмень–Москва, 1994. Вып. 2. Богданов А. Текстология: Всеобщая организационная наука. В 2-х кн. 1989. Кн. 1.–Л. С. 90–91.
3. Леонтьев В.В. Классические разработки системного подхода к рынку труда принадлежат. Избранные статьи. СПб., 1994.
4. Мудрая М.В. Об интеллектуальной собственности, венчурном предпринимательстве и подготовке кадров для предпринимательства // Грани познания: электрон. научно-образоват. журнал ВГСПУ. 2012. №6(20). URL : <http://grani.vspu.ru/files/publics/1358409797.pdf>.
5. Слободчиков В.И. Деятельность как антропологическая категория // Вопросы философии. 2001. №3.
6. Сорокин П.А. Общедоступный учебник социологии // Статьи разных лет. 1994.
7. Фомина С.Ю., Иванюк И.А., Головчанская Е.Э. Маркетинговая политика подготовки востребованных специалистов в регионах России: монограф. Волгоград, 2008.



Structural model of youth labour market in Russia

There is regarded the structural mechanism of construction of the youth labour market; suggested the new model of building and effective functioning of the youth labour market considering the modern tendencies in the market economy.

Key words: *labour force, labour market, structural mechanism, labour resource, employer, profession.*