

УДК 316.44

ОСОБЕННОСТИ И ПЕРСПЕКТИВЫ ТРУДОУСТРОЙСТВА МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ НА ДАЛЬНЕМ ВОСТОКЕ

© 2017

Голобоков Андрей Сергеевич, кандидат политических наук, доцент кафедры экономики и менеджмента

*Владивостокский государственный университет экономики и сервиса
(690014, Россия, Владивосток, ул. Гоголя, 41, e-mail: golobokov_as@mail.ru)*

Шлемен Дарья Сергеевна, стажер

*Межрегиональный образовательный центр «Владивостокские инновации»
(690014, Россия, Владивосток, ул. Гоголя, 41, e-mail: shlemen_d@mail.ru)*

Аннотация. Трудоустройство молодых специалистов является актуальной проблемой в сфере рынка труда и государственной политики занятости населения. Государство вместе с региональными органами власти оказывают поддержку молодым специалистам и помогают им реализовать свой трудовой потенциал. Важным направлением в достижении оптимизации интересов молодых работников и работодателей в Дальневосточном регионе является совершенствование системы стимулирования труда на предприятиях. Большую популярность стали приобретать специализированные мероприятия, проводимые в учреждениях профобразования такие как отраслевые ярмарки вакансий, бизнес-инкубаторы. В статье поставлена цель изучить проблемы трудоустройства и занятости молодых специалистов на российском молодежном рынке труда на примере Дальнего Востока. На основе системного анализа, выдвинуты предложения о достаточно напряженной ситуации на российском рынке труда, а также несбалансированности рынка труда в Дальневосточном регионе, причинами которых выступают неверные ориентации нашей главной силы – молодежи. Сделаны выводы о важности развития молодежного предпринимательства. Полученные результаты могут быть использованы в деятельности корпораций крупного и среднего звена, организаций в области государственной политики занятости населения и развития регионального молодежного предпринимательства.

Ключевые слова: рынок труда, молодые специалисты, трудоустройство, образование, российский Дальний Восток, сфера деятельности, правительство, потенциал, трудоустройство, работодатели, молодежное предпринимательство, проблемы трудоустройства.

FEATURES AND PERSPECTIVES OF YOUNG PROFESSIONALS EMPLOYMENT ON THE FAR EAST

© 2017

Golobokov Andrey Sergeevich, candidate of political sciences, associate professor
of economics and management department

*Vladivostok State University Of Economics And Service
(690014, Russia, Vladivostok, Gogolya st., 41, e-mail: golobokov_as@mail.ru)*

Shlemen Darya Sergeevna, trainee

*«Vladivostok innovations» interregional educational center
(690014, Russia, Vladivostok, Gogolya st., 41, e-mail: shlemen_d@mail.ru)*

Abstract. Employment of young specialists is a topical problem in the labour-market and public policy spheres. The government and the regional authorities support young professionals and help them to realize their full potential of employment. The improvement of the labour incentive system is the important direction for providing interests of young workers and employers on the Far East. Special events that held in the institutions of professional education, such as job fairs or business incubators becomes popular. The paper is aimed to study the problems of young specialists' employment in the Russian youth labour-market, taking Far Eastern region as an example. Based on the system analysis, proposals on worsening situation of the Russian labour-market, as well as imbalances in the Far East labour-market, caused by incorrect orientation of the youth made. The importance of the development of youth entrepreneurship is marked. Results could be used in the large- and middle-level corporations and organizations in the field of population employment and development of regional youth entrepreneurship.

Keywords: labour-market, young specialists, employment, education, Russian Far East, sphere of activity, government, potential, employers, youth entrepreneurship, employment problems.

После окончания университета, колледжа или училища молодые люди приступают к активному поиску места работы, но далеко не всегда им удается найти свободную вакансию по специальности. Большая часть молодых специалистов сталкиваются с проблемой трудоустройства, которая в настоящее время является для молодежи одной из самых актуальных.

Аспекты этой проблемы рассмотрены в исследованиях таких авторов, как Генкин Б. М. [1], Смолин О.Н. [5], Михайлова Т.А., Сковер А.Р. [6] и др. Анализ исследований и публикаций показывает [7-13], что проблема трудоустройства и занятости молодых специалистов носит всеобщий характер, так как рано или поздно затрагивает каждого человека. В связи с этим, в настоящее время, она не только не теряет актуальности, а наоборот, существуют тенденции к росту научного интереса к ней. В данной работе поставлена цель - изучить проблемы трудоустройства и занятости молодых специалистов на российском молодежном рынке труда на примере Дальнего Востока.

На сегодняшний день, на российском молодежном рынке труда складывается достаточно напряженная ситуация, характеризующаяся тенденциями к ухудшению: с каждым годом масштабы как регистрируемой, так и

скрытой безработицы среди молодежи только растут, а также увеличивается её продолжительность. В настоящее время, больше половины выпускников вузов трудоустраиваются не по специальности. В первую очередь это связано с отсутствием опыта практической работы по полученной специальности и недостаточными профессиональными знаниями. Так же довольно сложно найти работу выпускникам не престижных вузов и специалистам, которые уже давно на рынке труда существуют в избытке.

Молодой специалист в Российской Федерации – это сотрудник в возрасте до 35 лет, получивший среднее или высшее профессиональное очное образование, либо учащийся последнего курса образовательного учреждения высшего (среднего, начального) профессионального образования и устроившийся или активно ищущий работу по специальности. Довольно часто ещё в процессе обучения студент понимает, что ошибся при выборе будущей профессии и после окончания учебного заведения пытается трудоустроиться не по специальности, что создаёт трудности всем участникам процесса и обучения, и трудоустройства. [1, с.110]

На данный момент на молодежном рынке труда складываются две противоположные тенденции. В та-

ких сферах деятельности как, например, финансы, юриспруденция, аудит молодым специалистам практически невозможно устроиться на работу, по причине того, что они еще не обладают глубокими профессиональными знаниями, и многие предприятия предпочитают брать на работу только опытных специалистов.

Зато в таких областях как торговля, маркетинг, шоу-бизнес, где требуется энергичность, креативность и нестандартность мышления, дорога для молодых специалистов всегда открыта. Часто работодатель отдает предпочтение молодым, и в том числе несовершеннолетним, исключительно в целях экономии: еще не очень большие материальные запросы молодых специалистов воспринимаются работодателями на ура.

Но невысокая заработная плата устраивает далеко не всех. Чаще, бывшие студенты сразу начинают искать работу с достаточно высокой оплатой труда, не имея при этом опыта работы по специальности и достаточных профессиональных знаний. Это не всегда оправданно, так как даже высококвалифицированному специалисту со стажем работы бывает очень сложно устроиться на высоко оплачиваемое место.

Молодежи региона непросто определиться с деятельностью, которой в дальнейшем им придется заниматься. Еще сложнее решиться заниматься предпринимательской деятельностью. Многие об этом задумываются, но мало тех людей, у кого предпринимательство — цель, которую они хотят реализовать. Молодежное предпринимательство затрагивает жизнь всего населения, поскольку многие сектора экономики сегодня фактически не могут функционировать без нескончаемого потока продукции и услуг, в котором задействованы молодые предприниматели. Особое внимание поддержке развития регионального молодежного предпринимательства уделяется Правительством Приморского края. Все силы сегодня направлены на то, чтобы такая форма регионального бизнеса развивалась и накапливала необходимый потенциал. Очевидно, что для повышения роли молодежного предпринимательства на Дальнем Востоке необходимо вывести эту сферу деятельности на международную арену, прежде всего в Азиатско-тихоокеанский регион. [2, с. 925-928]

В последние годы большое количество крупных компаний стало обращать внимание на тех, кому только в ближайшиe несколько лет предстоит получить диплом о высшем образовании. Так же большую популярность стали приобретать специализированные мероприятия, проводимые в учреждениях профобразования, такие как отраслевые ярмарки вакансий, бизнес-инкубаторы. Эти мероприятия помогают будущим специалистам узнать о том, что происходит на рынке труда, какие компании есть и что предлагают, как туда попасть работать и какие перспективы может предложить каждая из них. Кроме того, стоит отметить высокое значение принципов менеджмента, которые включают в себя ориентацию на потребителя; лидерство руководителя; вовлечение работников; процессный подход; системный подход к управлению; постоянное улучшение; принятие решений, основанное на фактах; эффективные отношения с контрагентами. [3, 4].

Что касается занятости на молодежном рынке труда в Дальневосточном регионе, то можно сказать о том, что Дальний Восток — крупный экономический район, занимающий стратегически важное геополитическое положение для России. Но по всем социальным и экономическим показателям Дальневосточный регион можно отнести к проблемным территориям России.

На наш взгляд, несбалансированность рынка труда в Дальневосточном регионе берет свое начало в неверной ориентации нашей главной силы — молодежи. Как только не завлекают дальневосточных школьников в вузы и колледжи: представители учебных заведений ходят по классам и предлагают поступить именно к ним, проводят дни открытых дверей для будущих абитуриентов. [5,

с. 24]

Среди школьников и студентов Дальнего востока по-прежнему популярна профессия юриста, экономиста (это общее название для всех специальностей, тем или иным образом касающихся регулирования экономической сферы — финансы, налогообложение, бухгалтерский учет и аудит и т.д.) и управленца, а то, что в крае существует существенный переизбыток этих специалистов, никто не учитывает. Большинство же инженерных должностей остаются невостребованными.

Дальневосточный край действительно нуждается в рабочих специальностях — водителях, слесарях, бетонщиках, продавцах, машинистах, поварах, каменщиках, монтажниках, официантах, трактористах, штукатурах, кондукторах, плотниках, швеях, горничных. Не хватает и медсестер, инженеров, врачей, охранников, учителей, воспитателей, тренеров, фармацевтов, фельдшеров, каскиров, социальных работников.

Одним из эффективных каналов реализации подобного вида предпринимательской деятельности должны стать дальневосточные вузы, осуществляющие различные формы молодежного предпринимательства путем реализации образовательных и научных продуктов в рамках практико-ориентированного подхода к обучению для целевой подготовки высокопрофессиональных кадров, проведения совместных НИОКР и мероприятий по развитию кадрового потенциала. С точки зрения повышения эффективности молодежного предпринимательства в ведущих дальневосточных вузах отлажено практикоориентированное обучение, предполагающее вовлечение в учебный процесс представителей бизнес-среды, внедрение новой системы практик и стажировок студентов в компаниях-партнерах; выполнение студентами проектных и исследовательских работ по заказам предприятий.

Основными проблемами на рынке труда в Дальневосточном регионе, которые приводят к дисбалансу спроса и предложения рабочей силы относятся следующие: [6, с. 22]

1) Дефицит кадров, который продолжает усиливаться.

2) Квалификационные диспропорции

3) Территориальный дисбаланс, выражающийся между уровнем зарегистрированной безработицы в городских округах и муниципальных районах

В качестве решения данных проблем и активизации трудоустройства молодых специалистов на рабочие места, Правительство РФ и руководство края принимает следующий комплекс мер:

1) совершенствование нормативно-правовой базы, регулирующей вопросы содействия занятости населения, привлечения и использования в России иностранной рабочей силы, разработки профессиональных стандартов, модернизации системы оплаты труда и улучшения его условий на рабочих местах;

2) разработку и использование прогнозных показателей состояния рынка труда (прогноз баланса трудовых ресурсов);

3) совершенствование системы информирования населения, в том числе иностранных граждан, о возможностях трудоустройства;

4) осуществление государственного контроля и надзора за соблюдением трудового законодательства;

5) усиление ответственности работодателей за нарушение законодательства об охране труда, ответственности иностранных работников за незаконную трудовую деятельность (реализация возложена на Минтруд России, ФМС России и Роструд), и т.д.

Следующим важным направлением в достижении оптимизации интересов молодых работников и работодателей в Дальневосточном регионе является совершенствования системы стимулирования труда на предприятиях.

Данные мероприятия позволяют улучшить ситуацию

не только на общем рынке труда на Дальнем Востоке, но и привлекать и заинтересовывать молодых специалистов к трудовой деятельности в регионе.

Таким образом, трудоустройство молодых специалистов является приоритетным направлением государственной политики занятости населения и для ее реализации необходимо применять комплекс мер, направленных на привлечение и стимулирование молодых сотрудников к трудовой деятельности.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

1. Генкин Б. М. Экономика труда: Учебник / Б.М. Генкин. - М.: Норма: НИЦ ИНФРА-М. - 2014. - 352 с.

2. Голобоков А.С. Немцова Д.В. Проблемы и перспективы развития молодёжного предпринимательства в Приморском крае. Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований – № 6. – 2016. С. 925-928

3. «ГОСТ ISO 9000-2011. Межгосударственный стандарт. Системы менеджмента качества. Основные положения и словарь» (введен в действие Приказом Росстандарта от 22.12.2011 № 1574-ст) – Консультант Плюс.

4. «ГОСТ Р ИСО 9004-2010. Национальный стандарт Российской Федерации. Менеджмент для достижения устойчивого успеха организации. Подход на основе менеджмента качества» (утв. и введен в действие Приказом Росстандарта от 23.11.2010 № 501-ст) – Консультант Плюс.

5. Михайлова Т.А., Сковер А.Р. Низкая заработная плата – проблемы и противоречия // Проблемы современной экономики. - 2014. - № 18. С. 21-25.

6. Смолин О.Н. Минимальная заработная плата: не «все поделить», но «делиться надо» // Наука о человеке: гуманитарные исследования. - 2013. - № 2 (12). С. 21-26.

7. Шумилова О.Н. Мониторинг рынка труда как условие формирования эффективного имиджа вуза // Балтийский гуманитарный журнал. 2015. № 1 (10). С. 153-156.

8. Дубровина Л.В. Опыт и проблемы подготовки конкурентоспособных специалистов для предприятий малого бизнеса в сфере услуг // Карельский научный журнал. 2015. № 2 (11). С. 112-115.

9. Колачева Н.В., Кошелева Н.Н. Применение математического моделирования при изучении проблем занятости молодежи в сфере социально-трудовых отношений // Вестник НГИЭИ. 2016. № 12 (67). С. 12-17.

10. Медведева Н.Р., Киндаев А.Ю. Гендерное неравенство при трудоустройстве выпускников вузов // XXI век: итоги прошлого и проблемы настоящего плюс. 2013. № 8 (12). С. 309-314.

11. Щербакова О.Ю. Вопросы взаимодействия потребностей кадрового потенциала региона и спроса рынка труда // Балтийский гуманитарный журнал. 2015. № 1 (10). С. 207-209.

12. Иванова Т.Н. Конструирование инновационной региональной консолидационной модели «молодой специалист-работодатель» как условие регулирования социально-трудовых отношений в процессе флексибилизации рынка труда: социологический аспект // Карельский научный журнал. 2016. Т. 5. № 4 (17). С. 252-255.

13. Кантеева А.Р. Комплексный процесс адаптации молодых специалистов в профессиональную среду организации // XXI век: итоги прошлого и проблемы настоящего плюс. 2014. Т. 2. № 2 (18). С. 58-61.