

## СОВРЕМЕННЫЕ ПРОБЛЕМЫ ТРУДОУСТРОЙСТВА РОССИЙСКОЙ МОЛОДЕЖИ

**Шибаршина Ольга Юрьевна,**

канд. соц. наук, заместитель заведующего кафедрой бизнеса и управления,

e-mail: oshibarshina@mail.ru,

Московский университет имени С.Ю. Витте, филиал в г. Рязани

*Цель статьи заключается в исследовании и анализе основных проблем трудоустройства молодежи в Российской Федерации. Определены основные категории молодых специалистов и их характеристики, имеющие значение при выходе на рынок труда. Определены причины молодежной безработицы, которые обусловлены не только социально-экономическим положением страны, но и деформацией в ценностных ориентациях молодежи, в ее психологической неготовности и неправильной мотивации к трудовой деятельности. Авторами обосновывается вывод о том, что решение многочисленных проблем адаптации современной молодежи на рынке труда возможно при использовании комплексного подхода, когда в этот процесс будут включены все заинтересованные стороны: работодатели, государство, образовательные учреждения, молодежь. Определено, что большое значение в профессиональном становлении данной категории имеют образовательные инициативы и программы. Государство, оставаясь главным субъектом реализации политики содействия занятости молодежи, ориентировано в перспективе на создание комплексного экономико-правового механизма, способствующего нивелированию негативных тенденций на молодежном рынке труда.*

**Ключевые слова:** рынок труда, экономика, молодежь, профессиональная адаптация, трудовая мотивация, профессиональная ориентация, занятость, самоопределение

## MODERN PROBLEMS OF RUSSIAN YOUNG EMPLOYMENT

**Shibarshina O.Y.,**

candidate of sociological sciences, deputy head of the department of business and management,

e-mail: oshibarshina@mail.ru,

Ryazan branch of the Moscow Witte University, Ryazan

*The purpose of the article is to study and analyze the main problems of youth employment in the Russian Federation. The main categories of young professionals and their characteristics that are important when entering the labor market are defined. The causes of youth unemployment, which are due not only to the socio-economic situation of the country, but also the deformation in the value orientations of young people, in its psychological unpreparedness and improper motivation for work. The authors substantiate the conclusion that the solution of numerous problems of adaptation of modern youth in the labor market is possible with the use of an integrated approach, when this process will include all stakeholders: employers, the state, educational institutions, youth. It is determined that educational initiatives and programs are of great importance in the professional development of this category. The state remaining the main subject of the implementation of policies for the promotion of youth employment, focused in the future on the creation of an integrated economic-legal mechanism to facilitate leveling of negative trends in the youth labor market.*

**Keywords:** labor market, economy, youth, professional adaptation, labor motivation, professional orientation, employment, self-determination

DOI 10.21777/2587-554X-2019-2-101-105

## Введение

Современный рынок труда достаточно обширен и может представить большое количество разнообразных профессий, но в то же время люди, а особенно молодежь поставлены в достаточно жесткие рамки, так как современная ситуация развития в нашей стране диктует свои условия.

Актуальность данной темы обусловлена тем, что молодежь определяет наше будущее, и от ее стартовых возможностей зависит интеллектуальный потенциал страны.

Огромное значение имеет правильно или нет сделан профессиональный выбор молодым человеком вчерашним выпускником школы, суза или вуза, так как не всегда сразу и правильно каждый человек может самоопределился, какой вид деятельности ему интересен.

**Методологические подходы к анализу проблем молодежи на рынке труда**

На российском рынке труда сформировалось следующее противоречие: с одной стороны есть профессионально обученные специалисты, желающие найти работу и реализовать свой интеллектуальный потенциал, с другой стороны – невостребованность их работодателями, и, как следствие, возникновение безработицы [8].

Особенно остро проблема трудоустройства стоит для молодежи, которая является одной из маловостребованных групп на рынке труда в силу разных причин.

В соответствии с методологией Росстата к молодежной категории населения относятся лица в возрасте от 16 до 29 лет.

Условно можно выделить три группы молодежи, для каждой из которых характерны свои мотивы трудоустройства и проблемы адаптации на рынке труда [2]:

1. Молодежь 16–18 лет (учащиеся школ или первых курсов профессиональных образовательных учреждений). Многие представители данной категории стремятся к получению работы, как правило, временной (краткосрочной), или к получению работы с сокращенным и удобным для них графиком.

Как правило, представители этой группы не имеют высоких притязаний и требований к рабочему месту. Они стремятся устроиться на должности, не требующие особой квалификации и согласны на невысокий заработок. Основные проблемы в этом сегменте возникают с тем, что многие работодатели не расположены брать на работу несовершеннолетних на неполный рабочий день, а также нести за них ответственность [7].

2. Молодежь 18–23(24) лет. Это студенты и молодые люди, завершающие или завершившие свою профессиональную подготовку. Данная категория претендует на работу по полученной в учебном заведении специальности, но пока не имеет достаточно навыков и профессионального опыта, и в силу этого менее конкурентоспособна. Многие представители этой группы ищут свое «первое рабочее место». Именно они испытывают наибольшие трудности с трудоустройством. В целом это самый проблемный сегмент рынка молодежного труда.

3. Молодежь 24–29 лет. Молодые люди, в основном, имеют определенную квалификацию, некоторый жизненный и профессиональный опыт, но недостаточно большой. Они знают, что им интересно, зачастую имеют семью, и поэтому имеют высокие требования и амбиции к желаемой работе, что так же делает их конкурентоспособными на рынке труда, по сравнению с более опытными работниками.

Сегодня большая часть молодежи психологически не готова к складывающейся в российской экономике ситуации. Это связано с тем, что в поисках работы юноши и девушки хотят получить сразу все. Интернет и средства массовой информации формируют у молодежи иллюзию возможности легкого получения благ – минуса общественно-значимую деятельность [4].

Исследования показали, что причины молодежной безработицы лежат не только в социально-экономическом положении страны, но и в деформации в ценностных ориентациях молодежи, в ее психологической неготовности и неправильной мотивации к трудовой деятельности. Анкетирование студентов рязанских вузов показало отсутствие у большинства из опрошенных мотивов, стимулирующих их к творческой активности и инициативности, к самоутверждению в труде.

**Пути нивелирования негативных тенденций на молодежном рынке труда:  
социально-психологический, экономический, нормативно-правовой аспекты**

Решение многочисленных проблем адаптации современной молодежи на рынке труда возможно только при комплексном подходе, когда в этот процесс будут включены все заинтересованные стороны: работодатели, государство, образовательные учреждения, но, в первую очередь, сама молодежь [6].

На основе проведенных исследований разработан комплекс рекомендаций по совершенствованию процесса адаптации молодежи на рынке труда.

Молодежи, вступающей на рынок труда, можно рекомендовать:

- не завышать свои требования и претендовать на престижные профессии, не рассматривая при этом другие, которые могут дать хорошие стартовые возможности;
- следует начинать трудовую деятельность уже на 3–4 курсе учебы в вузе, чтобы к моменту выпуска из образовательного учреждения иметь опыт работы, что так же поможет избавиться от завышенных ожиданий;
- работать официально. Зачастую молодые люди не имеют доказательств своего опыта трудовой деятельности, потому что работали, не трудоустроившись официально;
- четко представлять реальные потребности рынка труда конкретного региона;
- иметь активную позицию при трудоустройстве. Молодые люди зачастую не имеют активной позиции в поиске работы, а, соответственно, не используют многие из существующих возможностей.

Важную роль в формировании у молодежи трудовой мотивации и их профессиональной ориентации играют учебные заведения.

Молодой специалист, даже с отличием закончивший вуз, на первоначальном этапе вступления в трудовую деятельность, как показывает практика, испытывает множество проблем в процессе адаптации полученных знания к предстоящей трудовой деятельности [3]. Максимальному облегчению вступления в профессию студентов юридических специальностей является создание обучающих программ, с которыми специалисты могут работать самостоятельно. Создание компьютерных обучающих программ предоставляет оптимальные возможности для создания новых, индивидуальных технологии обучения, в основу которых положен принцип использования компьютера как средства управления процессом обучения каждого будущего специалиста.

Возможности компьютера в качестве средства индивидуализации процесса обучения в настоящее время мало реализованы. При индивидуальном обучении в максимальной степени должны учитываются особенности каждого учащегося.

Поэтому можно отметить, что звеньями одной цепи, а именно цепи процесса обучения являются контроль, диагностика и коррекция учебной работы студентов. Они, безусловно, важны все, но центральным звеном здесь является диагностика. Диагностику причин ошибок и затруднений студентов и диагностику их развития в ходе обучения, необходимо осуществлять в рамках исследований профессионально-личностного развития будущих специалистов. Поэтому в обучающих программах, с помощью которых будущие специалисты будут адаптировать полученные теоретические знания к своей будущей практической деятельности как на первоначальном этапе до работы и впоследствии на протяжении работы студентов с программой обучения. В ходе этой адаптации необходимо проводить анализ личностного развития каждого обучающегося, который должен стать определяющим в написании индивидуальной характеристики для каждого будущего специалиста, вследствие изучения которого специалистам необходимо давать рекомендации по оптимальному пути получения знаний, а результаты анализировать.

Безусловно, со стороны образовательных учреждений среднего и высшего звена необходимо больше внимания уделять организации и проведению производственной практики, укреплять связи с работодателями, более оперативно реагировать на изменения требований современной экономики. Необходимо стимулировать обучающихся к участию в различных конкурсах профессионального мастерства (WORLD SCILLS и др.).

Так, высшее образование в качестве основной цели имеет подготовку будущих специалистов, которые будут реализовывать себя в экономике страны. Но равно как меняется структура экономики,

трансформируются требования к профессиональным компетенциям и должна меняться система и содержание профессионального образования. На сегодняшний день в высшем образовании активно реализуется компетентностный подход, где формируемые профессиональные компетенции понимаются, как способность успешно действовать, решать профессиональные задачи и достигать профессиональных целей благодаря приобретенным профессионально ценным знаниям, сформированным умениям и практическому опыту. В отличие от «знаниевого подхода», здесь большее внимание уделяется практической составляющей и формированию способности действовать самостоятельно и ответственно. В соответствии с современными тенденциями развития общества и технологий, выпускник вуза должен быть готов к постоянному повышению своего профессионального уровня, к самообразованию, приобретению новых дополнительных компетенций [5]. Выпускник вуза должен уметь ориентироваться и решать проблемы познавательного, коммуникативного, морального, организационного и познавательного ряда.

В нашей стране нормативно определено, какими компетенциями должен владеть студент, обучающийся на той или иной специальности. В образовательном стандарте содержится перечень трех основных групп компетенций: общекультурных, общепрофессиональных и профессиональных. И как мы видим, эти компетенции касаются не только профессии, но и личностного потенциала.

Процесс формирования компетенций является комплексным и включает практически все компоненты образовательной программы вуза.

Активную позицию в решении проблем трудоустройства молодежи должно занимать государство [1]. Одним из последних шагов в этом направлении стало изменение Министерством науки и высшего образования РФ требований к целевому обучению. Новые правила отражены в Федеральном Законе № 337, который вступил в силу уже 1 января 2019 г<sup>1</sup>. Изменения в законопроект были внесены, чтобы более эффективно удовлетворять потребности экономики в квалифицированных кадрах, имеющих среднее профессиональное и высшее образование.

В соответствии с новыми требованиями договор о целевом обучении теперь можно заключить не только с органами государственного и муниципального управления или государственными предприятиями, но и с коммерческими предприятиями и даже с индивидуальными предпринимателями. При этом усилена ответственность работодателя за нетрудоустройство гражданина: в случае неисполнения им обязательств по трудоустройству гражданина он выплачивает ему компенсацию в размере трехкратной среднемесячной начисленной заработной платы в соответствующем субъекте РФ, на территории которого он должен был быть трудоустроен, на дату отчисления его из вуза или колледжа в связи с получением образования (завершением обучения).

С 2019 г. государство планирует регулировать количество так называемых «целевиков», поступающих на бюджетные места в вузы, специальными квотами. Рассчитываться эти квоты будут сообразно потребностям экономики страны по тем или иным направлениям подготовки специалистов.

### Заключение

Автор приходит к выводу, что проблемы молодежной занятости обусловлены разнообразными причинами, обусловленными социально-психологическими, экономическими, нормативно-правовыми факторами. Поскольку молодежный контингент крайне неоднороден по возрасту, образовательному и профессиональному уровню, каждый нуждается в построении индивидуальной траектории решения проблемы занятости.

На основании проведенного анализа обосновывается вывод о том, что решение многочисленных проблем адаптации современной молодежи на рынке труда возможно при использовании комплексного подхода. В его рамках синтезируются усилия четырех сторон: государства – в виде эффективной политики содействия занятости, образовательных учреждений – реализация принципа практикоориентированного подхода в обучении, работодателей – снятие барьеров по опыту работы при найме сотрудников, самой молодежи – реализация принципа непрерывного образования, мотивированного саморазвития.

<sup>1</sup> Федеральный закон от 3 августа 2018 г. № 337-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в части совершенствования целевого обучения».

## Список литературы

1. *Агаркова Д.А.* Государственное регулирование занятости и трудоустройства молодёжи в российской федерации / Д.А. Агаркова, М.С. Комарова, Е.В. Матвеева // Среднерусский вестник общественных наук. – 2016. – Т. 11. – № 1. – С. 84–91.
2. *Кострова Ю.Б.* К вопросу о трудоустройстве выпускников образовательных организаций в Рязанской области // Актуальные вопросы экономики, права и образования в XXI в.: материалы III международной научно-практической конференции. – М.: МУ им. С.Ю. Витте, – 2017. – С. 325–329.
3. *Орлова В.В.* Специфика и особенности молодёжного рынка труда: мотивация трудоустройства молодёжи // European Social Science Journal. – 2014. – № 8-1 (47). – С. 522–535.
4. *Романова Ю.А., Алёшинская Е.В.* Роль государства в создании ценности рабочей силы и человеческого капитала // Вестник Московского университета им. С.Ю. Витте. Серия 1. Экономика и управление. – 2015. – № 1 (12). – С. 80–85.
5. *Суптело Н.П.* Влияние мобильности на трудовую адаптацию работников // Вестник Московского университета им. С.Ю. Витте. Серия 1. Экономика и управление. – 2015. – № 3 (14). – С. 93–97.
6. *Туарменский В.В.* Сравнительный анализ мотивов профессионального выбора студентов государственного вуза / В.В. Туарменский, Е.С. Иванов, А.В. Барановский // Человеческий капитал. – 2017. – № 6 (102). – С. 49–51.
7. *Фадеева А.А., Янченко Е.В.* Молодёжь на российском рынке труда: проблема трудоустройства // Современные проблемы экономики и менеджмента: материалы международной научно-практической конференции. – М.: Истоки, 2018. – С. 232–236.
8. *Шибаршина О.Ю.* К вопросу о динамике показателей безработицы в России // Инновационная экономика: перспективы развития и совершенствования. – 2019. – № 1 (35). – С. 292–298.

## References

1. *Agarkova D.A.* Gosudarstvennoe regulirovanie zanyatosti i trudoustrojstva molodyozhi v rossijskoj federacii / D.A. Agarkova, M.S. Komarova, E.V. Matveeva // Srednerusskij vestnik obshchestvennyh nauk. – 2016. – T. 11. – № 1. – S. 84–91.
2. *Kostrova Yu.B.* K voprosu o trudoustrojstve vypusknikov obrazovatel'nyh organizacij v Ryazanskoj oblasti // Aktual'nye voprosy ekonomiki, prava i obrazovaniya v XXI v.: materialy III mezhdunarodnoj nauchno-prakticheskoy konferencii. – M.: MU im. S.Yu. Vitte, – 2017. – S. 325–329.
3. *Orlova V.V.* Specifika i osobennosti molodyozhnogo rynka truda: motivaciya trudoustrojstva molodyozhi // European Social Science Journal. – 2014. – № 8-1 (47). – S. 522–535.
4. *Romanova Yu.A., Alyoshinskaya E.V.* Rol' gosudarstva v sozdanii cennosti rabochej sily i chelovecheskogo kapitala // Vestnik Moskovskogo universiteta im. S.Yu. Vitte. Seriya 1. Ekonomika i upravlenie. – 2015. – № 1 (12). – S. 80–85.
5. *Suptelo N.P.* Vliyanie mobil'nosti na trudovuyu adaptaciju rabotnikov // Vestnik Moskovskogo universiteta im. S.Yu. Vitte. Seriya 1. Ekonomika i upravlenie. – 2015. – № 3 (14). – S. 93–97.
6. *Tuarmenskij V.V.* Sravnitel'nyj analiz motivov professional'nogo vybora studentov gosudarstvennogo vuza / V.V. Tuarmenskij, E.S. Ivanov, A.V. Baranovskij // Chelovecheskij kapital. – 2017. – № 6 (102). – S. 49–51.
7. *Fadeeva A.A., Yanchenko E.V.* Molodyozh' na rossijskom rynke truda: problema trudoustrojstva // Sovremennye problemy ekonomiki i menedzhmenta: materialy mezhdunarodnoj nauchno-prakticheskoy konferencii. – M.: Istoki, 2018. – S. 232–236.
8. *Shibarshina O.Yu.* K voprosu o dinamike pokazatelej bezraboticy v Rossii // Innovacionnaya ekonomika: perspektivy razvitiya i sovershenstvovaniya. – 2019. – № 1 (35). – S. 292–298.