Безработные молодые специалисты: проблемы поиска работы

К.А. Борисов

Борисов Константин Афанасьевич – ректор Института управления при Президенте Республики Саха (Якутия)

В данной статье представлен анализ молодёжной безработицы как в России, в целом, так и в отдельных её регионах – в республике Саха (Якутия), в частности. На основе анализа регионального рынка труда и результатов социологического исследования проблем трудоустройства молодых специалистов автор предлагает ряд рекомендаций по отдельным аспектам рассматриваемой темы.

По мнению исследователей [1], молодежная безработица в России возникла не в связи с демографическими факторами (как в развивающихся странах) кризисом перепроизводства (как в развитых странах) и даже не в связи с конкуренцией на рынке труда с более старшим и квалифицированным поколением.

Главная причина – в неэффективной социальной политике, результатом которой явился развал производства, прекращение финансирования многих отраслей, преимущественно тех рабочих мест, которые обеспечивали развитие материального производства, традиционно занимаемых молодежью.

По данным статистики, сегодня в России проживает более 30 миллионов человек в возрасте 15-29 лет. Составляя 20-21% – всего и 34-35% – трудоспособного населения, молодые люди до 29 лет занимают нишу почти в 40% от всех официально учтенных статистикой безработных.

Если рассмотреть по регионам, то этот показатель варьируется. Так, по данным Министерства труда РФ, в 13 регионах этот показатель равняется 40%, на Алтае и в Северной Осетии – 45%, в Дагестане – 57%. В реальности же доля безработной молодежи и того выше: по расчетным данным, полученным на основе выборочных социологических опросов, молодежь составляет 45 – 46% от числа всех и 52 –53% – хронических безработных.

Проведенный Центром социологии ИСПИ РАН анализ показывает, что в целом возможности молодежи в трудовой сфере весьма ограничены, и это имеет устойчивый характер. Каждый второй молодой человек (в 2002 г. – 47,2%) работал не по специальности (в 1990 г. таких было 38%). Более трети опрошенных отмечают полное отсутствие или низкий уровень возможностей обрести работу, повысить зарплату, защитить свои права, продвинуться по службе.

Отмечаются негативные изменения занятости молодежи по сферам производства. Прежде всего, это связано с продолжающимся оттоком молодежи из сферы материального производства. Ее занятость в отраслях материального производства составляла в 1990 г. 80% от числа работающей молодежи; в 1994 г. – чуть больше 60%; в 1999 г. – 44,2%; в 2002 г. – 41,4%. То есть, молодежный потенциал в этих отраслях сократился за годы реформ в 1,9 раза.

Результаты общероссийского исследования свидетельствуют, что почти каждый второй студент сомневается в возможности трудоустройства по специальности. Как показывает практика, высокий конкурс при поступлении в вуз не всегда означает легкое трудоустройство, а тем более по специальности. Все больше среди безработных становится юношей и девушек ни дня не проработавших по окончании специального учебного заведения.

В Республике Саха (Якутия) ситуация с безработицей молодых специалистов становится хронической. Так, если в 2003 г. в составе безработных молодежь в возрасте 16-29 лет составляла 38,4%, то в 2004 г. – 41,2%. При этом следует отметить, что в наибольшей степени хронической безработицей в региональном разрезе охвачена сельская молодежь. По мнению экспертов, высокие показатели доли молодежи в составе безработных служат индикатором критической социально-экономической ситуации и свидетельствуют *о социальном напряжении в обществе.*

Так, на вопрос: *«Если Вы в настоящее время нигде не работаете, то укажите основные причины»* ответы опрошенных безработных молодых специалистов распределились следующим образом:

- не могу найти работу – 33,6%,
- не могу трудоустроиться по специальности – 37,4%,
- нет опыта работы по специальности – 24,3%,
- сижу по уходу за ребенком – 1,9%,
- по состоянию здоровья – 7,5%.

На вопрос: *«Обращались ли Вы по поводу трудоустройства в Центр занятости г. Якутска?»* получены ответы:

да – 48,6%,
нет – 49,5%.

На вопрос: *«Если нет, то почему?»* типичны следующие варианты ответов:

- пытаюсь найти работу сам (а),
- старался найти работу по объявлениям в газетах,
- нет городской прописки,
- сижу по уходу за ребенком,
- только приехал (а) из улуса.

На вопрос: *«Считаете ли Вы эффективным поиск работы через Центр занятости?»* получены ответы (рис. 1):

- да – 38,3%,
- нет – 4,7%,
- затрудняюсь ответить – 56,1%.

На вопрос**:** *«Зарегистрированы ли Вы в Центре занятости г. Якутска как безработный?* получены ответы:

да – 19,6%,
нет – 74,8%.

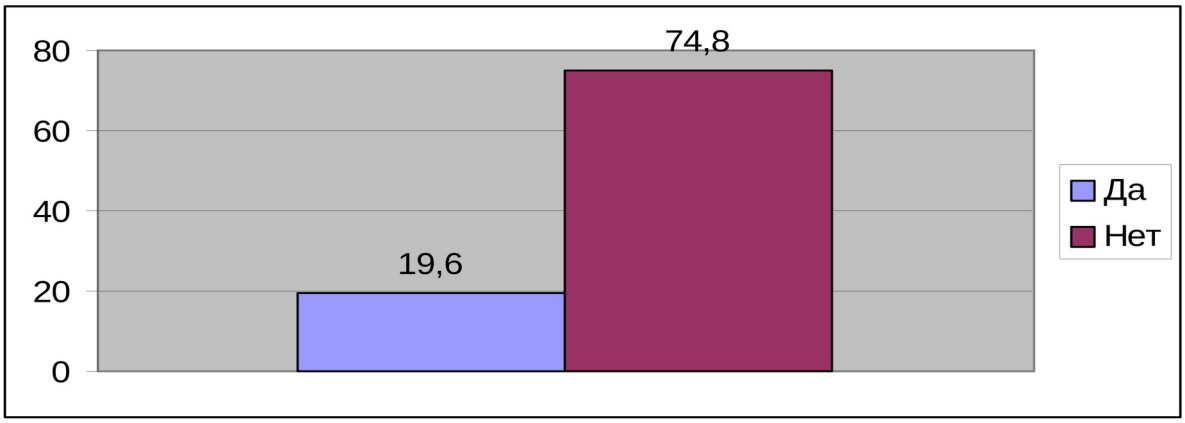


Рис. 1. Число студентов, обратившихся по поводу трудоустройства в центр занятости г. Якутска

Полученные данные свидетельствуют о том, что за помощью в Центр занятости обращались только 19,6% опрошенных. Почему столь незначительно число молодых специалистов, рассчитывающих на помощь в трудоустройстве со стороны Центра занятости? Этот вопрос требует более детального изучения.

Можно лишь предположить, что это связано с низкой степенью информированности студентов о деятельности Центра занятости. Вероятно, нужно больше внимания уделять рекламе своей деятельности, внедрять новые формы работы с профессиональными учебными заведениями, со студенческой молодежью. Проводить совместные мероприятия, встречи с выпускниками непосредственно в учебных заведениях, на факультетах, проводить выездные консультации, отраслевые ярмарки вакансий с участием работодателей и т.п.

Анализ требований работодателей, предъявляемых к претендентам на свободную вакансию.

Самооценка молодыми людьми своей конкурентоспособности во многом определяется общей ситуацией на рынке труда и, в частности, характером вакансий, предлагаемых предприятиями города. Предприятия чаще всего предпочитают брать на вакантные рабочие места специалистов с высоким уровнем квалификации и с опытом работы.

В результате, уже в начале трудовой карьеры, попадая в зависимость от произвола работодателя, молодые специалисты испытывают на себе все формы социальной и трудовой дискриминации.

Так, на вопрос: *«Если Вы при поиске работы самостоятельно обращались к работодателям, то по каким причинам Вам чаще всего отказывали?(Рис. 2)»* ответы распределились следующим образом:

- из-за отсутствия опыта работы по специальности – 54,2%;
- из-за отсутствия городской прописки – 17,8%;
- из-за наличия малолетних детей – 7,5%;
- из-за отсутствия собственного жилья, квартиры – 4,7%;
- по гендерному признаку (женщина) – 9,3%;
- нет навыков работы на компьютере – 6,5%;
- из-за возраста – 7,5%;
- из-за состояния здоровья – 9%;

- из-за отсутствия свободной вакансии – 42,1%.

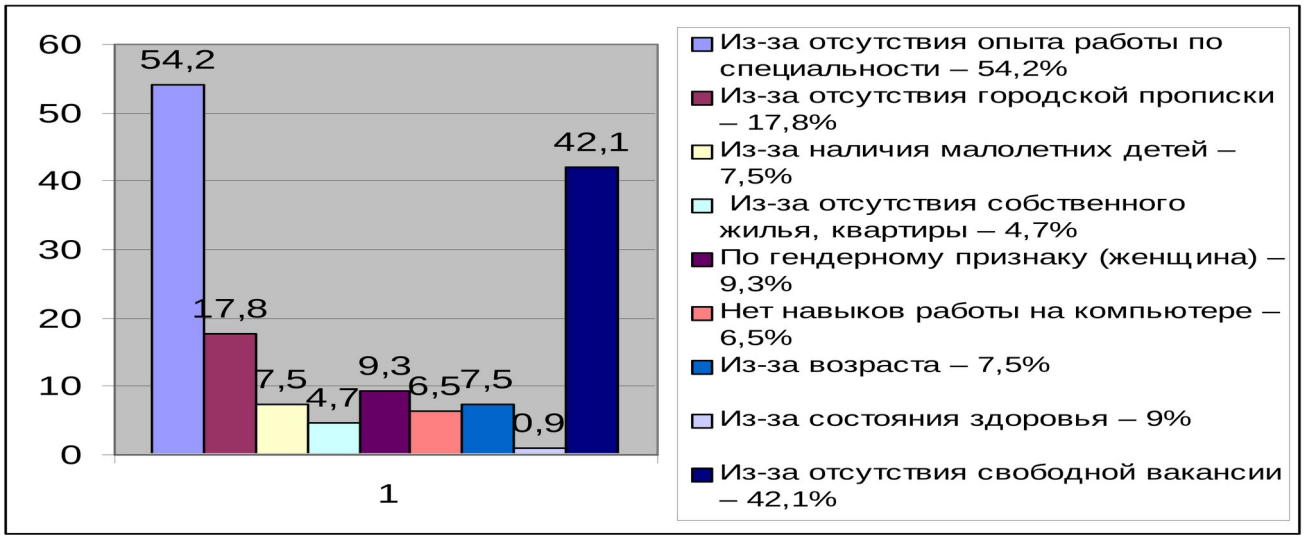


Рис. 2. Основные причины отказов в трудоустройстве

С целью получения сведений о вакантных местах и изучения требований работодателей к рабочей силе нами было проведено экспресс-интервьюирование 22 работодателей в лице начальников и специалистов Управлений по работе с персоналом республиканских министерств и ведомств, принимавших участие в республиканской информационной ярмарке вакансий, проведенной Департаментом занятости по РС(Я) в марте 2005 года в г. Якутске.

Анализ полученных данных свидетельствует о том, что более половины спроса на высококвалифицированных специалистов в улусах и городах республики приходится на учителей, особенно учителей биологии, химии, математики, информатики, физики и английского языка; врачей по узким специальностям; экономистов и юристов с опытом работы. Предприятия республики остро нуждаются в инженерных кадрах, особенно востребованы: инженеры-энергетики, инженеры-теплотехники, инженеры-сметчики, инженеры-технологи, инженеры по специальности «мосты и тоннели».

На втором месте – возрастающая потребность в квалифицированных рабочих специальностях, таких как слесари-ремонтники, электросварщики, газосварщики, токари, фрезеровщики, электромеханики.

На третьем месте – растущий спрос на водителей различных категорий, машинистов бульдозера, экскаватора; техников различных категорий, рабочих строительных профессий, огранщиков и т.д.

На вопрос: *«Какие требования предъявляете к претендентам на свободные вакансии?»* в преобладающем большинстве руководители ответили*: «опыт работы по специальности» и «наличие высшего образования»*.

Среди необходимых качеств, предъявляемых к желающим устроиться на работу, работодателями были названы (по мере убывания значимости) *следующие деловые и личностные качества:* коммуникабельность, ответственность, трудолюбие, высокий профессионализм, компетентность, способность учиться и переобучиться, добросовестность, порядочность.

Кроме перечисленных, работодателями высоко ценятся такие качества, как исполнительность, предприимчивость, инициативность, честность, умение принимать решение.

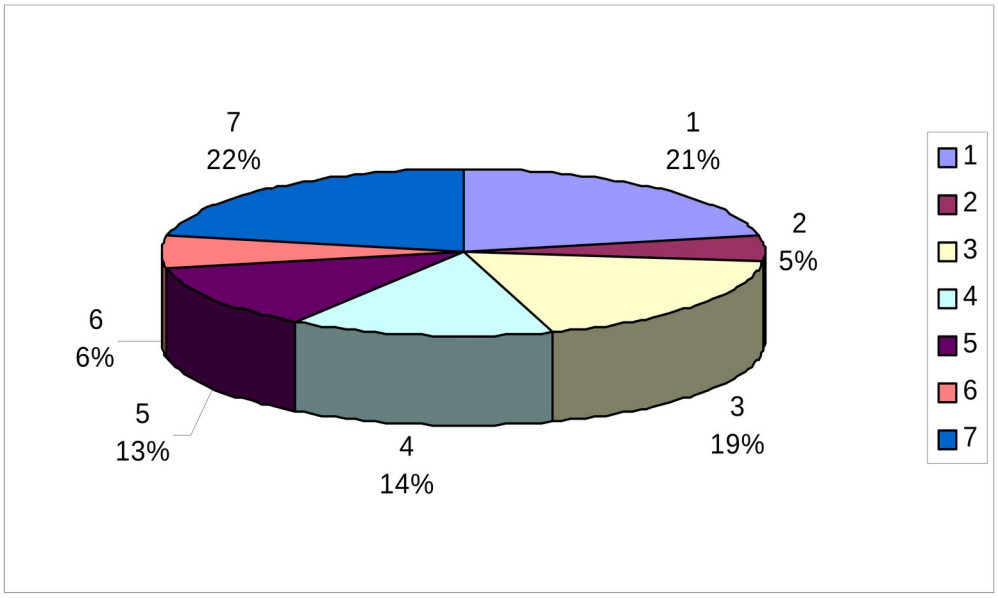
Исходя из полученных данных, можно сделать вывод о том, что работодатели выдвигают все более высокие требования, в первую очередь к качеству образования, позволяющему использовать новые возможности освоения социального пространства, (знание экономики и права, компьютерная грамотность, владение иностранными языками), а также к деловым качествам молодых людей, претендующих на свободные вакансии.

В то же время, как показал опрос, значимость критерия «опыт работы по специальности» все еще доминирует в требованиях современных работодателей, что подтвердило преобладающее большинство опрошенных нами безработных молодых специалистов, которым отказали в трудоустройстве из-за отсутствия опыта работы по специальности (54,2%).

Продолжительность поиска работы молодыми специалистами.

По данным социологических исследований, в разрезе разных поселений Европейской части РФ среднее время поиска работы в предкризисный период 1998 г. составляло у молодежи в модальной группе поселений 11 месяцев, в полярных 20%-ных стратах – от 6 до 19 месяцев.

Так, на вопрос: *«Сколько времени Вы не работаете?»* ответы распределились следующим образом (Рис. 3):



- 1 месяц – 13 чел. (21%),
- 2 месяца – 3 чел. (5%),
- 3 месяца – 12 чел. (19%),
- 4 месяца – 9 чел. (14%),
- 5 месяцев – 8 чел. (13%),
- 6 месяцев – 4 чел. (6%),
- более 6 месяцев – 14 чел. (22%).

Полученные ответы опрошенных нами молодых специалистов почти совпадают с данными Госкомстата РС(Я). Так, средняя продолжительность регистрируемой безработицы в республике составляла на 1.01.2005 г. 4,5 месяца.

При этом максимальный показатель продолжительности регистрируемой безработицы по-прежнему отмечался в Верхневилюйском районе – 7,3 месяца, самый низкий – в Мегино-Кангаласском – 2,7 месяца.

По данному разделу уже сделаны некоторые выводы и рекомендации по отдельным аспектам темы. Попытаемся кратко изложить некоторые соображения о содержании и последовательности действий, совокупность которых, по нашему мнению, может способствовать эффективности процессов трудоустройства и занятости молодых специалистов в Республике Саха (Якутия), в частности г. Якутска.

Итак, анализ регионального рынка труда и результаты социологического исследования по проблеме трудоустройства молодых специалистов, позволяют сделать **следующие выводы и предложения.**

К числу ключевых проблем рынка труда на 2005 г. относятся:

– несбалансированность спроса и предложения рабочей силы, проявляющаяся в дифференциации сельских и городских рынков труда по условиям обеспечения занятости, уровню безработицы;

– недостаточная адаптированность системы образования к требованиям рынка труда, особенно в части учета перспектив спроса на рабочую силу в профессионально-квалификационном разрезе, что привело к рассогласованию молодежного рынка труда и рынка образовательных услуг, когда обостряется несоответствие между вновь подготовленной рабочей силой и требованиями работодателей. Система образования сориентировалась, в первую очередь, на устремления молодежи, она учитывает потребности экономики опосредованно, через ажиотажный спрос юношей и девушек на популярные специальности (юристов, экономистов, бухгалтеров и менеджеров). По данным Госкомстата, 40% выпускников профессиональных учебных заведений (молодых специалистов) не могут своевременно трудоустроиться по полученной профессии (специальности);

– низкая конкурентоспособность на рынке труда отдельных категорий населения, в частности выпускников профессиональных учебных заведений без опыта работы, обусловлена ужесточением требований работодателей к рабочей силе, что проявляется в селективном подходе при приеме на работу в зависимости от пола, возраста, наличия опыта работы, прописки и т.д.

Исходя из полученных данных, можно выделить следующие направления оптимизации процессов трудоустройства молодых специалистов:

– формирование Государственной молодежной политикой РС (Я) среди молодежи таких трудовых ценностей, как достойно оплачиваемый труд, позволяющий самореализоваться, соответствующий способностям и образованию;

– оказание государственной и общественной поддержки профессионализму и повышению квалификации;

– стимулирование и обеспечение экономико-правовой базы предпринимательства и малого бизнеса: развитие множественной занятости и самозанятости молодежи;

– развитие гибких форм занятости на молодежном рынке труда;

– пропаганда средствами СМИ трудового образа жизни, равноправия форм собственности, сценариев цивилизованного предприимчивого трудового поведения среди молодежи;

– рассмотрение вопроса об установлении обязательной квоты приема молодежи после завершения образования на предприятия госсектора, а на других следует повысить заинтересованность работодателей в приеме на работу путем предоставления льгот в налогообложении (например, в обязательных выплатах в социальные фонды).

В целях совершенствования работы Центра занятости населения г. Якутска по трудоустройству и поддержке занятости молодежи было предложено обсудить возможность и целесообразность следующих направлений работы:

– формирование технологии мониторинга, основанной на соединении сбора, обработки и анализа статистической информации с проведением социологических исследований, использованием результатов параллельно проводимых обследований; созданием организационного механизма координации этих технологий с целью создания информационной базы о характере проблем процессов трудоустройства для планирования и прогнозирования действий;

– развитие услуг Центра занятости по обучению безработной молодежи, поддержке и организации опережающего обучения работников, находящихся в зоне риска увольнения в условиях массового высвобождения;

– развитие и совершенствование системы профессиональной ориентации и психологической поддержки безработной и незанятой молодежи, а также занятых, но желающих изменить профиль работы;

– взаимодействие с государственными и негосударственными организациями, оказывающими услуги по содействию в трудоустройстве молодых специалистов;

– совершенствование и развитие системы компенсаций расходов работодателей на трудоустройство и использование труда молодежи, в том числе на организацию специальных рабочих мест;

– создание (с участием молодежных организаций, органов исполнительной власти, учебных заведений) специализированных молодежных бирж труда, центров по трудоустройству, социальной и психологической адаптации выпускников учебных заведений;

– разработка и реализация целевых подпрограмм обеспечения трудоустройства и занятости выпускников учебных заведений;

– развитие форм студенческой самоорганизации в сфере работы; создание организаций, занимающихся трудоустройством студентов и выпускников вузов, сбором и распространением среди них информации о возможных местах и предлагаемых условиях работы, организующих проведение «Дней карьеры», «Дней фирм» и других форм контактов между студентами и работодателями.

В рамках данного направления работы совместно с координационным центром представляется целесообразным построение в профессиональных учебных заведениях г. Якутска системы профессиональной ориентации и содействия карьерному росту выпускников. Формирование такой системы можно было бы осуществлять по следующим этапам:

1. Создание службы профессиональной ориентации и карьерного роста при ректоратах профессиональных учебных заведений с консультативными и организационными функциями, такими как отработка механизмов взаимодействия с выпускниками; отработка механизма взаимодействия с работодателями; создание базы данных резюме; проведение консультаций по трудоустройству, по написанию резюме; социологические и маркетинговые исследования рынка труда.

2. Делегирование службе полномочий по координации деятельности, связанной с трудоустройством выпускников при осуществлении отработки системы взаимодействия с факультетами, молодежными организациями, занимающимися проблемами профессиональной ориентации с подобными структурами других учебных заведений.

Литература и источники:

1. Волков, Ю.Г. Социология молодежи / В.И. Добреньков, Ф.Д. Кадария, И.П. Савченко, В.А. Шаповалов. – 2001. – С. 355.