

УДК 331.5

НАПРАВЛЕНИЯ РЕГУЛИРОВАНИЯ ЗАНЯТОСТИ МОЛОДЁЖИ

В.В. Поскрёбышев, кафедра государственного управления,
Тверской государственной университет, г. Тверь, Россия

На российском рынке труда молодёжь, являясь носителем инновационного потенциала страны, является одной из наиболее социально уязвимых категорий. Молодёжная политика, направленная на адаптацию молодёжи в трудовой сфере, является одной из приоритетных задач государственного развития. В статье рассматриваются основные проблемы, связанные с низким уровнем социальной адаптации в трудовом процессе. Обосновывается необходимость совершенствования подходов регулирования занятости молодёжи.

Ключевые слова: занятость, безработица, молодёжь, государственное регулирование, рынок труда

Современные экономические реалии, связанные с необходимостью развития новых технологий повышением качества производства в Российской Федерации, обуславливают возрастающую потребность народного хозяйства в кадрах. Ей противостоит недостаток квалифицированных рабочих, которые владеют современным оборудованием, технологиями, обладают гибкостью к изменениям в структуре производства и спроса на товары и услуги, стратегическим мышлением.

В таких условиях особым объектом на рынке труда становится молодёжная занятость. Молодёжь, с одной стороны, обладает необходимыми новыми профессиональными компетенциями и навыками, следовательно, способна увеличить производительность труда, ориентируется на новые направления деятельности в компаниях с нетрадиционным укладом. С другой стороны, представители молодого поколения не адаптированы к конъюнктуре рынка труда, не оценивают потребности трудового рынка при выборе специальности, а в дальнейшем не нацелены на создание предприятий под свои специализации. В результате этого существует молодёжная безработица. По данным Росстата уровень безработицы среди молодёжи в возрасте 15-24 лет составил 15,1% [3].

В основу системы формирования и регулирования молодёжной занятости необходимо положить формирование у молодёжи осознанного выбора профессии и прогнозирование перспектив рынка труда.

Согласно основам государственной молодёжной политики Российской Федерации на период до 2025 года к молодёжи относится «социально-демографическая группа, выделяемая на основе возрастных особенностей, социального положения и характеризующаяся специфическими интересами и ценностями. Эта группа включает лиц в возрасте от 14 до 30 лет» [1]. В этих рамках существует значительная дифференциация по различным социальным показателям, в том числе и в трудовой ориентации и адаптации. Поэтому при

анализе возможных механизмов взаимодействия с молодёжью необходимо выделить возрастные группы, которые представляют собой разные этапы формирования трудовой ориентации: 14-15 лет, 16-17 лет, 18-20 лет, 21-24 года, 25-30 лет.

Для каждой возрастной группы проведён анализ возможного пути развития трудовой деятельности. Применён метод SWOT-анализа, который является методом стратегического планирования, основанный на выявлении факторов внутренней и внешней среды. Внутренняя среда – сильные (strenghts) и слабые (weaknesses) стороны, внешняя – возможности (opportunities) и угрозы (threats) [2].

Обычно в 14-15-летнем возрасте молодёжь устраивается на летние подработки для того, чтобы заработать на что-то независимо от родителей. Проблем с трудоустройством в данный период времени не возникает в связи с низкими финансовыми запросами молодых людей. Трудовая деятельность подростков в 14-15 лет может иметь разные последствия для них. Неудачный опыт работы может сказаться на отношении школьника. Положительный опыт работы может помочь приобрести навыки взаимодействия с работодателем, адаптироваться к трудовой деятельности (рис. 1).



Рисунок 1. SWOT-анализ перспектив трудовой деятельности в 14-15 лет

В 16-17 лет растут духовные и материальные потребности, поэтому трудоустроиться стремятся большее число молодёжи. В это время активно происходит выбор будущей профессии. Выбор зависит от широты знакомства с различными сферами деятельности. И на первом, и на втором этапе опасность остаться в сфере неквалифицированного труда (рис. 2).



Рисунок 2. SWOT-анализ перспектив трудовой деятельности в 16-17 лет

В 18-20 лет наиболее активно происходит процесс получения умений, навыков и знаний. Появляется практический опыт более квалифицированной работы, которая уже может быть связана с дальнейшей деятельностью. Данная группа похожа на группу 21-24 лет (рис. 3).



Рисунок 3. SWOT-анализ перспектив трудовой деятельности в 18-20 лет

В рамках 21-24 лет большая часть молодёжи заканчивает получение образования и стремится к постоянной занятости. На этом этапе важен опыт прохождения практики в учебных заведениях. Именно в этом возрасте большая

часть молодых людей испытывает «шок от реальности», связанный с противоречием ожиданий от трудовой деятельности при выборе специальности с реальной обстановкой (рис. 4).



Рисунок 4. SWOT-анализ перспектив трудовой деятельности в 21-24 года

Возможности в 25-29 лет сильно зависят от предыдущих этапов. Либо трудоустроенный молодой человек стремится достичь успеха, завоевать признание, повысить свой статус и идёт формирование квалифицированного специалиста или руководителя. Либо из-за не востребоваемости на рынке труда приходится заниматься неперспективными видами деятельности (рис. 5).

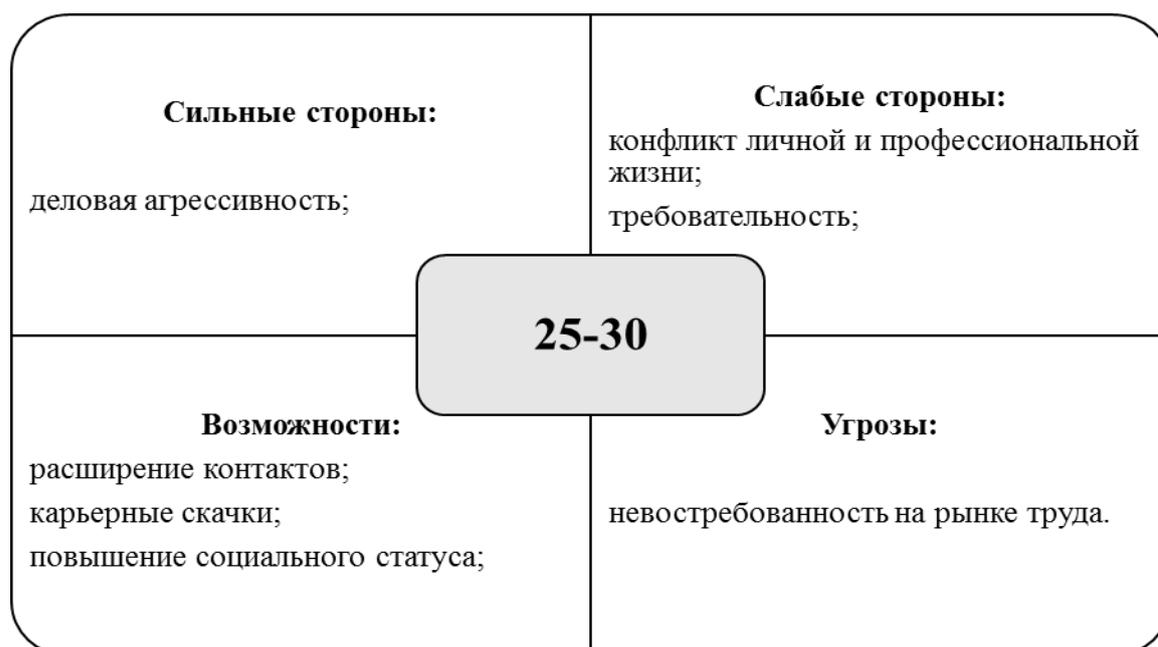


Рисунок 5. SWOT-анализ перспектив трудовой деятельности в 25-30 лет

Для обеспечения достаточного количества трудовых ресурсов в экономике необходимо объединять усилия всех заинтересованных сторон – органов власти, образовательных учреждений, бизнеса. При этом необходимо учитывать особенности молодёжи всех возрастных категорий.

Для выработки стереотипа трудового поведения у подростков 14-16 лет нужно организовывать региональные и местные программы занятости, которые предусматривали бы мероприятия для привлечения школьников к труду без ущерба в получении образования. Для 16-17-летних подростков необходимо проводить мероприятия, формирующие осознанные профессиональные ориентиры. Для этого местные и региональные органы власти могут совместно с бизнесом проводить мероприятия, показывающие школьникам профессиональные перспективы, выявляющие сильные стороны личности для их дальнейшего развития, создавать брошюры с информацией о трудовом рынке. Ведь результатом этой работы станет выбор профессии. Важно, чтобы уже на этом этапе молодёжь осознанно подходила к фактору потребностей трудового рынка. Тогда у студентов, осознанно выбравших профессию, повысится стремление к прохождению качественных практик и стажировок. Отдельно необходимо проработать механизмы, стимулирующие работодателей к привлечению студентов и молодёжи к прохождению практик и стажировок. Образовательные учреждения должны стать площадками для проведения обязательных ярмарок вакансий. При реализации рекомендуемых направлений очень важно, чтобы организации-работодатели были заинтересованы получить кадры не только «здесь и сейчас», взаимодействуя только со студентами последних курсов, но и оценивали свои перспективы, участвовали в формировании осознанного выбора формы, вида образования и специальности школьников.

Молодёжная занятость – сфера, не способная к саморегулированию. Необходимо активное вмешательство в формирование профессионально ориентированной молодёжи.

Список использованных источников

1. Распоряжение Правительства Российской Федерации от 29.11.2014 г. № 2403-р «Об утверждении Основ государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года» [Электронный ресурс] // Российская газета. URL: <http://www.rg.ru/2014/12/08/molodej-site-dok/> (дата обращения: 17.11.2015).
2. SWOT-анализ [Электронный ресурс] // Онлайн-энциклопедия маркетинга «Marketopedia» URL: <http://marketopedia.ru/47-swot-analiz/> (дата обращения: 17.11.2015).
3. Занятость и безработица в Российской Федерации в январе 2015 года (по итогам обследований населения по проблемам занятости) [Электронный ресурс] // Федеральная служба государственной статистики: офиц. сайт.

Росстат. URL: http://www.gks.ru/bgd/free/B09_03/IssWWW.exe/Stg/d05/36/ (дата обращения: 17.11.2015).

DIRECTIONS OF YOUTH EMPLOYMENT POLICY REGULATIONS

Poskrebyshev V., Department Department of Public Administration,
Tver State University, Tver, Russia

The Russian youth in the labor market, being the bearer of the innovation potential of the country, is one of the most socially vulnerable categories. Youth policy aimed at adapting the youth in the labor sphere is one of the priorities of national development. The article examines the main problems associated with the low level of social adaptation in the labor process. It substantiates the necessity of improving the approaches of youth employment regulations.

Keywords: employment, unemployment, youth, state regulation, labor market.

Об авторе:

ПОСКРЕБЫШЕВ Владимир Владимирович, аспирант кафедры государственного управления Тверского государственного университета, e-mail: v.v.poskryobyshev@mail.ru