«Будущее Экономики -2011»

Молодежь на рынке труда Москвы

Орлова Олеся Валерьевна

(8 903 512 73 71)

Академия Труда и Социальных Отношений

Кафедра Экономики труда и управления персоналом

Социально – экономический факультет 4 курс

Научный руководитель: Баландина Ольга Васильевна,

Профессор, кандидат философских наук

Москва 2011

# Содержание

# Введение…………………………………………………………………………………………3стр

Глава 1. Молодежный рынок труда …………………………………………………………...4стр

* 1. Специфика положения молодежи на рынке труд………………………………….....4стр
	2. Маркетинговый взгляд на молодежный рынок труда …………………………….....10стр
	3. Требования работодателей к молодым специалистам……………………………......13стр

Глава 2. Проблемы занятости выпускников учебных заведений…………………………..16стр

Глава 3. Содействие профессиональной подготовке молодежи……………………………18стр

Заключение……………………………………………………………………………………..22стр

Список литературы ……………………………………………………………………………23стр

Приложение А………………………………………………………………………………….24стр

Приложение Б…………………………………………………………………………………..25стр

**Введение**

Модернизация России, безусловно, предполагает включение современной молодежи в инновационные процессы. Необходимость анализа положения молодежи на Московском рынке труда обусловлена несколькими обстоятельствами.

Молодежь – динамично развивающаяся и достаточно многочисленная группа: около 35% трудоспособного населения России. За короткое время молодые люди достигают социальной зрелости, включаются в жизнь общества, усваивая нормы, ценности. Поскольку молодые люди выросли в относительной информационной свободе и при отсутствии серьезного идеологического пресса**,** у них собственное представление о том, как надо жить. Благодаря этому они привносят в общество что-то новое – уже сегоднямолодежь влияет на экономические, политические и социальные структуры общества.

Для молодых людей важен успешный старт, реализация задуманного в ближайшей перспективе. Естественно, многие факторы (состояние здоровья, уровень духовного развития, материальные возможности) детерминируют статус молодого человека. Однако, наличие благоприятных социальных условий для решения жизненно важных вопросов: трудоустройство, создание семьи, продолжение образования, социальное продвижение, определяет позицию молодежи, создает уверенность, позитивную установку на окружение.

Вместе с тем молодежь во всем мире является одной из уязвимых групп на рынке труда, особенно в нашей стране. Несмотря на актуальность перечисленных проблем, они не достаточно изучены и не являются центральными в средствах массовой информации, правительственных документах и научных исследованиях.

Москва – это один из финансовых центров мира. Поэтому возможность самореализации и построения своей карьеры для молодежи столицы является актуальной темой и в тоже время проблемой.

*Цель работы:* проанализировать тенденции спроса и предложения на рынке труда молодежи города Москвы.

Для достижения поставленной цели необходимо решить следующие задачи:

* изучить положение молодежи на рынке труда в целом,
* рассмотреть специфику положения молодежи,
* выявить проблемы занятости выпускников
* предложить программы содействия профессиональной подготовки.

*Объект исследования* – молодежь города Москвы.

*Предмет исследования* – изучение спроса и предложения труда молодёжи на столичном рынке труда.

**Глава 1. Молодежный рынок труда**

* 1. **Специфика положения молодежи на рынке труда**

К началу 21 века в молодежной среде произошли настолько заметные демографические изменения, что они, как никакой другой показатель, характеризуют положение российской молодежи в обществе. Общая ее численность к настоящему времени составляет более 32 миллионов человек.

Прежде чем говорить о социальном положении на рынке труда молодежи, следует определить основные характеристики этой группы. Это тем более важно, что в ближайшее время их мировоззрение и способ его практического использования станет характерной чертой большинства нации. Современные ученые считают, что возрастные границы периода молодости условны, их можно определить интервалом от 13-14 лет до 29-30 лет.

Подростковая группа (молодежь до 18 лет) интересна тем, что ее представление о жизни сформировалось в относительно свободном информационном пространстве, хотя и под влиянием идеологии потребительства. В эту группу включены в основном учащиеся средних школ и профессиональных училищ. Как правило, они еще не вовлечены в трудовую деятельность. Однако значительное снижение жизненного уровня большей части населения изменило жизненную позицию этой категории молодежи. Они вступают на рынок труда, пополняя ряды безработных

Нынешняя ситуация с подростковой занятостью вызывает большую тревогу. Чаше всего – это самозанятость вроде мойки автомашин и торговли газетами или работа в "теневом" секторе экономики - различные маркетинговые компании, промоутерство. Легальный рынок неквалифицированного детского труда крайне узок. «Макдональдс», «Ростикс» и "Русское бистро", естественно, не могут предоставить возможности заработка всем желающим.

Если не решить проблему государственного контроля за занятостью этой молодежной группы, то возникнет опасность увеличения криминального потенциала общества.

Молодежь в возрасте 18-24 года – это студенты и молодые люди, завершающие или завершившие в основном профессиональную подготовку. Они являются самой уязвимой группой, вступающей на рынок труда, так как не имеют достаточного профессионального и социального опыта, и в силу этого менее конкурентоспособны.

В 25-29 лет молодые люди, в основном, уже делают профессиональный выбор, имеют определенную квалификацию, некоторый жизненный и профессиональный опыт. Они знают, чего хотят, чаще всего уже имеют собственную семью и предъявляют достаточно высокие требования к предлагаемой работе. [[1]](#footnote-1)[[2]](#endnote-1)

В декабре 2010 года информационными порталами СуперДжоб и HeadHunter было проведено исследование, которое показало, что более 50% молодежи, занятой на предприятиях государственного сектора, работает по совместительству, около 25% - подрабатывает в различных альтернативных формах занятости. Молодые люди активно занимаются предпринимательством: около 70-80% регистрируемых предприятий альтернативного сектора экономики организуется людьми 25-30 - летнего возраста. Собственное дело имеют 2.5-3.5% общей численности молодежи.

Снижение общего уровня жизни населения страны привело к сверх занятости среди учащейся молодежи, вынужденной работать в свободное от учебы время. Возрастает количество предложений рабочей силы за счет выпускников учебных заведений. Отсутствие механизма, регулирующего трудоустройство выпускников учебных - профессиональных заведений, приводит к возникновению серьезных проблем.

Особенную тревогу вызывает утрата молодежью ценности профессионализма. «Главное деньги, и не важно как они заработаны» - такова формула времени для многих молодых людей. В настоящее время проявляется тенденция люмпенизации молодежи, что в ближайшей перспективе отразится на социальной структуре российского общества со всеми вытекающими отсюда негативными последствиями. Как показывают исследования различных информационных порталов, среди безработных, претендующих на вакантное место, каждый пятый – молодой человек в возрасте 16-29 лет. Отношение числа всех обратившихся в поисках работы в службу занятости к количеству вакансий составляет почти 17 человек, каждый третий из них - молодой человек в возрасте до 29 лет. На московском рынке труда существует значительный резерв невостребованной рабочей силы. В последнее время безработица среди молодежи все больше приобретает застойный характер. Повсеместно наблюдается сокращение емкости официального рынка труда и усиление разбалансированности между спросом и предложением рабочей силы, что может привести к дальнейшему росту безработицы молодежи.

По мере развития рыночных отношений и конкуренции, ускорения перестройки отраслевой структуры занятости, ценность общеобразовательной и социальной подготовки работника неизбежно возрастет. Мировой и отечественный опыт подтверждают устойчивую тенденцию роста продолжительности обучения молодежи и более позднего вступления в активную трудовую деятельность.

С целью выявления путей достижения эффективной занятости молодёжи, необходимо проведение комплексного мониторинга молодёжного рынка труда в совокупности с анализом таких характеристик молодёжи, которые способствуют или препятствуют упрочнению положения молодого человека в сфере социально-трудовых отношений.

В основном это социально-психологические характеристики, обусловленные особенностями молодёжи как группы трудовых ресурсов. Для выявления закономерностей формирования характеристик одно из крупных консалтинговых агентств весной 2011 года в рамках форума “Карьера” провело комплексное социологическое обследование молодёжи, прежде всего - студентов и выпускников ВУЗов. Вопросы анкеты, которую было предложено заполнить участникам Форума, были сформулированы таким образом, чтобы выявить приоритеты трудовой мотивации различных категорий молодёжи.

Результаты обработки 9854 анкет составили информационную базу исследования. Возраст участников форума колебался в пределах 18-27 лет (средний - 21 год 8 месяцев). Мужчины составили 47,8% всех заполнивших анкеты, женщины- 52,2%. 74,2% респондентов - жители Москвы; 25,8%- Подмосковья. Поскольку форум был ориентирован на студенческую молодёжь, доля студентов среди его участников достигала 75,9%, а уже имеющих высшее образование- 24,1%.

Условное разграничение позволило установить, что среди лиц, заполнивших анкеты, 38,2% получают или уже имеют технические образование, 35,6%- экономическое, 17,1%- гуманитарное, а 9,1% могут быть отнесены к прочим профессиональным направлениям. В рамках законодательно установленных возрастных границ молодёжи наблюдается сильная дифференциация её групп практически по всем социальным показателям.

Для выявления особенностей трудового поведения представляется целесообразным дополнительно выявить группы: 14-15 лет, 16-17 лет, 18-20 лет, 21-24 года, 25-29 лет. В рамках каждой из выделенных групп существуют свои специфические проблемы социальной и трудовой адаптации.

Необходимо подчеркнуть, что в современных российских условиях происходит сокращение численности и доли молодежи, выходящей на рынок труда с уже имеющейся профессией (специальностью), и одновременно растет численность и доля тех, кто ищет работу, не имея не только профессионального, но и законченного общего среднего образования. Это подтверждается и тенденциями социально-имущественного расслоения в молодёжной среде, являющегося результатом аналогичного процесса в обществе в целом.

Участие в труде 14-15 - летних подростков является результатом снижения уровня жизни населения. Чем ниже семейный доход, тем в большей степени семья заинтересована в трудовой деятельности подростка. Именно семья в данном случае может стимулировать прекращения образования и выход на рынок труда неквалифицированного работника.[[3]](#footnote-2)

Перспективы найти хорошее рабочее место призрачны для молодого человека в данном случае: существует реальная опасность закрепиться в сфере неквалифицированного, как правило, физического труда, что чревато люмпенизацией работника, переходом его в маргинальные слои общества.

Эпизодическое участие 14-15 - летних подростков в трудовой деятельности, не связанное с прекращением учебы (например, в период летних школьных каникул), может оцениваться как положительное явление, отвечая интересам подростка и общества. В данном случае речь идёт о начальных этапах адаптации к трудовой деятельности, о выборе стереотипа трудового поведения в рыночной среде. Поэтому федеральные и региональные программы занятости должны предусматривать проведение специальных мероприятий, направленных на привлечение подростков к трудовой деятельности без ущерба в получении образования.

Осознанное формирование материальных стимулов к труду отмечается у 16-17- летних молодых людей. Это связано с расширением объёма их материальных и духовных потребностей, а также продолжающимся процессом социализации. В этом же возрасте происходит активный поиск и выбор вида будущей профессиональной деятельности. Успешность этого выбора зависит от того, насколько широко может ознакомиться подросток с миром профессий и специальностей, насколько реальны его представления о будущей собственной трудовой деятельности.

Процесс получения профессиональных знаний, умений и навыков наиболее интенсивно протекает в группе 18-20 - летних. Конкретные сроки профессионального обучения могут, безусловно, варьироваться в зависимости от специфики жизненных условий молодого человека, выбора им вида и формы получения образования. Поэтому по ряду поведенческих характеристик эта группа примыкает к группе 21-24 - летних.

В этих рамках большинство молодёжи заканчивает профессиональное обучение и стремится уже не к эпизодической, а к постоянной занятости. Среди характеристик трудовой деятельности на первый план выдвигаются гарантии занятости, возможности профессионального развития и должностного роста. Поэтому молодые люди стремятся и к получению дополнительных умений и навыков.

Именно в возрасте 21-24 лет большинство молодых людей испытывают так называемый “шок от реальности”, связанный с тем, что их идеальные представления о будущей трудовой деятельности вступают в противоречия с реальной обстановкой на рабочем месте.

Специальные адаптационные молодёжные программы призваны помочь молодым сотрудникам адекватно воспринять существующее в социально-трудовой сфере положение вещей. На этот же возраст приходится и период начального этапа карьеры, характеризующийся вхождением в организацию, нахождением своего места в ней.

Стремление личности заявить о себе, достичь успеха, завоевать признание в организации характеризуют работника 25-29 лет. В этот период первоначальное освоение профессии закончено, идёт формирование квалифицированного специалиста или руководителя.

Среди моральных ценностей на первый план выходят потребность в самоутверждении, человек пытается достичь независимости в своих действиях. Успех устремлений зависит от того, насколько удачным было прохождение первой стадии карьеры, проявил ли работник компетентность.

Для того, чтобы молодые специалисты не испытывали проблем, связанных с их первым назначением, организация может предпринять следующие действия:

* предоставлять претендентам ещё на стадии найма максимально реалистическую информацию о будущих условия труда;
* поддерживать первоначальную инициативу новичков, давая им возможность проявить свои профессиональные способности в полном объёме;
* обеспечить выбор руководителей-наставников, способных направит новичка в его профессиональных устремлениях.

В период 21-29 лет большинство молодых вступают в брак, в семьях рождаются первые дети. Снижение жизненного уровня населения способствует повышению возраста вступления в брак у большинства молодых людей. Среди участников форума холостые (незамужние) составили- 81,8%, женатые (замужние)- 14,3%, разведённые- 3,9%. Однако всё большая доля молодых людей, даже не состоящих в браке, нуждается в достаточно высоком индивидуальном трудовом доходе в связи с низким уровнем жизни семьи. Это оказывает большое влияние на трудовое поведение молодёжи. Именно в это возрасте начинают проявляться и половые различия в положении работника на рынке труда.

 Рождение и воспитание детей вынуждает женщин откладывать свои профессиональные устремления, что приводит к их отставанию в карьерном росте от ровесников мужчин. В системе трудовой мотивации на первый план возвращаются материальные стимулы, что связано с необходимостью содержания семьи.

 К 29 годам процесс социализации молодёжи завершается, и общество вправе ожидать от полноценной сформировавшейся личности самостоятельного и ответственного поведения в сфере социально-трудовых отношений. Исходя из этого, молодёжь имеет ряд особенностей, обусловливающих специфику её положения на рынке труда.

Однако однозначное оценивание специфических черт молодёжи как достоинств или недостатков ограничивает возможности достижения её эффективной занятости.

 Поэтому предлагается перейти к комплексной оценке особенностей молодёжи, как группы трудовых ресурсов. При этом необходимо иметь в виду, что в различных условиях трудовой деятельности, например, в рамках, отдельно взятых организаций, особенности молодого работника могут быть интерпретированы администрацией по разному, в зависимости от приоритетов кадровой стратегии фирмы.

По сравнению с другими возрастными группами работников молодежь характеризуется более продолжительным периодом предстоящей трудоспособности, что в разной степени может быть востребовано организациями, реализующими ту или иную стратегию бизнеса.

Наибольший интерес данное качество молодых сотрудников представляет для стабильно функционирующих организаций, с четко дифференцированной по отношению к различным категориям и группам работников кадровой политикой, в которой важное место занимает планирование карьеры. Соответственно, и сами молодые специалисты заинтересованы в трудоустройстве в такого рода организации.

Молодые люди, как правило, мечтают сделать головокружительную карьеру, даже если к этому не приложить максимум своих усилий. Известно, что выбор вуза многие студенты делают неосознанно, под влиянием друзей, родственников, наличия конкретных связей. В среде выпускников высшей школы существует огромный пробел между пониманием, «на кого я учусь» и «кем я буду работать». Часто такое ощущение, что человек решает первый вопрос как бы в отрыве от второго.

Между тем, цель достижима, если выбрать правильную стратегию. Сначала надо правильно определить «кем быть», есть ли способности для этой профессии. Затем - с чего начать. Перед молодежью стоит проблема выбора правильной стратегии и целей. Каждый из молодых специалистов должен сам задуматься и активно принимать участие в построении своей карьеры.

Первая работа также чаще всего находится случайно: через знакомых и по рекомендации. При этом область деятельности может не совпадать с полученным образованием или личными интересами. То есть мотивация для самореализации в этой сфере оказывается очень низкой. Войдя в колею, человек начинает двигаться по этому пути автоматически: Накапливаются связи, опыт и знания в конкретной сфере, и мы уже не представляем себя вне этой среды. Но через какое-то время появляется ощущение: «не мое».

Люди часто склонны его игнорировать, находя всевозможные объяснения (неинтересный проект, [плохой начальник](http://bankir.ru/publication/article/3653801) или оправдывают свое бездействие, ссылаясь на разные обстоятельства (надо содержать семью, нет другой профессии). Однако выход искать необходимо. Главная задача - привлечь молодых специалистов искать этот выход. И отвечать самостоятельно за своё будущее. [[4]](#footnote-3)

* 1. **Маркетинговый взгляд на молодежный рынок труда**

По данным ведущих кадровых агентств в 2011 году деловая активность в сфере предпринимательства на отечественном рынке труда возросла по сравнению с кризисным периодом 2008-2009 годов.

Этому способствуют следующие основные факты, повлиявшие на рыночную ситуацию в сфере занятости:

1. Интенсивное развитие отраслей, связанных со сферой услуг: торговая, текстильная, мебельная, обувная; страхование, медицина и фармацевтика, образование
2. Расширение и интенсивное внедрение в бизнес-практику новых рыночных технологий управления, возникновение рыночных инфраструктурных сетей в сфере торговли и сбыта (вертикальные, горизонтальные сети сбыта)
3. Увеличение объема использования рыночных инструментов и технологий ведения коммерческой деятельности, вызванных существующей конкуренцией, а именно использование маркетинга, рекламы, логистики, бизнес - планирования, управления финансами, системы контроля качества.

Эти и другие факторы характеризуют совершенно новые явления в социальной и экономической сфере жизни общества. Эти изменения требуют своего осмысления, поиска новых механизмов рыночной адаптации, в первую очередь молодых специалистов в сфере занятости.

В конце 2010 года по заданию Департамента федеральной государственной службы занятости населения по городу Москва было проведено маркетинговое исследование состояния и перспектив развития молодежного рынка труда. Исследование проводилось силами научно-аналитического центра социальных проблем муниципального управления Академии Труда и Социальных Отношений и центра маркетинга и информационного менеджмента Российского Государственного Гуманитарного Университета.

По существу рынок образовательных услуг плохо коррелируется с реальным сектором экономики. Это объясняется отсутствием возможностей эффективного прогнозирования изменения структуры рабочих мест в ряде отраслей экономики по причине недостаточных, а в ряде мест и полностью отсутствующих баз данных, отражающих спрос и предложение на рынке труда.

Конкуренцию на рынке труда в настоящее время следует рассматривать не между предложением со стороны молодых специалистов и спросом работодателей. Вакансий достаточно. Печать пестрит объявлениями - приглашением на работу, а между качествами, способностями в профессиональной работе самих специалистов.

Исследования, проводимые кадровыми агентствами в конце 2010 - середине 2011, фиксируют увеличение спроса на квалифицированный персонал в среднем 25-40 % в 2011 году по сравнению с прошлым годом, а в отдельных отраслях, например в промышленности, спрос по некоторым вакантным позициям вырос в 2 раза. И здесь решающую роль играет образование. Тем не менее, среди молодых специалистов около 30% безработных.

Исследование показывает несоответствие профессиональных и квалификационных параметров молодых специалистов требованиям работодателей. Заказчиками у высшей профессиональной школы выступают в подавляющем большинстве население, родители, которые скорее психологически понимают ситуацию на рынке труда. Вузы же не готовы, даже теоретически, рассматривать и подходить к подготовке специалистов с точки зрения товарных категорий.

Все большее значение приобретает требование "умение обучаться", которое повышает возможности трудоустройства, облегчает вертикальную и горизонтальную мобильность работников на рынке труда. В условиях рынка от работника требуется наличие базовых компетенций, позволяющих ему перемещаться с одного рабочего места на другое.

Сегодняшняя ситуация требует формирования эффективной системы адаптации и поддержки занятости (трудоустройства) молодых специалистов на современном рынке труда.

Стремительно формирующийся новый рынок труда требует новых организационно-экономических, технологических, культурно-образовательных форм и способов эффективного использования накопленного духовно-нравственного и производственного потенциала. Вместе с тем современная экономика формирует новые предложения на рынке рабочих мест на профессии, по которым ранее не велась образовательная подготовка.

В приложение А приводится таблица, отражающая потребности новой экономики. Таблица показывает рост числа рыночных специальностей по сравнению с традиционными.

Наиболее востребованными на рынке труда в настоящее время являются специалисты в области:

* маркетинга (увеличение спроса по сравнению с 2010 годом на 20-30 %),
* топ - менеджеры (35-40 %),
* руководители проектов (15-25 %),
* логисты (20-25 %),
* специалисты IT-технологий для Hi-Tech компаний и промышленности (35-45 %).

Отличительной чертой 2011 года специалисты считают возникновение существенного спроса на инженерно-технический персонал в области промышленного производства.

Это: инженеры, технологи, директора производства, специалисты по контролю качества продукции, в первую очередь пищевой, химической, мебельной, обувной, фармацевтической промышленности.

Специалисты по этим направлениям работы востребованы на рынке рабочей силы. Проблема здесь, скорее, в возможностях высшей школы обеспечить качественную подготовку по этим специальностям. Это, в свою очередь требует эффективной системы "обратной связи" в системе "спроса и предложения".

Всероссийский интернет-опрос портала для молодых специалистов Career.ru показал, что 89% компаний принимают на работу выпускников вузов. Другие 19% отказывают им, поскольку те не имеют опыта работы и при этом требуют дополнительного вложения ресурсов, которые компании не всегда могут предоставить («для них требуется наставник»), а для многих компаний это «роскошь».

На собеседовании большинство работодателей в первую очередь интересует уровень владения выпускником ПК - 57%. Прикладные знания и отличные теоретические знания требуют 48% и 42% работодателей соответственно. Интересно, что все же находятся компании, которые никаких специфических требований к выпускникам не предъявляет – достаточно диплома и хотя бы среднего уровня знаний по специальности.

Среди других обязательных требований работодатели отмечают наличие таких личных качеств молодого специалиста, как коммуникабельность, инициативность, ответственность и прочее. Только 5% работодателей отметили в качестве обязательного требования красный диплом, а 10% – обучение в ведущем вузе города или региона.[[5]](#footnote-4)

**1.3 Требования работодателей к молодым специалистам**

Требования работодателей к рабочей силе изменяются. От тактики быстрой максимизации сиюминутной прибыли предприниматели переходят к долговременной стратегии получения устойчивых доходов в условиях конкуренции, поэтому в перспективе у них появится потребность в расширении найма молодой рабочей силы.

Уровень безработицы в Москве остаётся самым низким по России. Каждый пятый молодой москвич обеспокоен проблемой трудоустройства. Ежегодно на московский рынок труда выходят до 50 тысяч выпускников высших учебных заведений.

 Работодатели не имеют материальных и организационных возможностей активно развивать внутрифирменную профессиональную подготовку специалистов. Отсутствует также практика инвестирования высшей школы со стороны реального сектора экономики. В то же время требования к выпускникам по различным группам специальностей становятся всё более жёсткими. В приложение. Б приводится таблица требований работодателей к кандидату, составленная по базам данных департамента федеральной государственной службой занятости и кадровых агентств на февраль 2010 г.

Эти данные подтверждаются проведённым исследованием центра маркетинга и информационного менеджмента РГГУ основных периодических изданий по трудоустройству и образованию. В качестве основных источников для контент - анализа были взяты 6 наиболее популярных в России газет и журналов ("Работа и зарплата", "Работа для вас", "Элитный персонал", "Работа сегодня", "Куда пойти учиться", "Из рук в руки").

Анализ показывает доминирующий рост спроса на профессии, связанные с развитием сферы обращения. Наиболее востребованными оказываются: менеджеры, маркетологи, специалисты в области рекламы, финансовые аналитики, системные администраторы, специалисты в области компьютерных технологий и другие. Большинство объявлений о наборе сотрудников включают в качестве основных требований:

* наличие высшего образования - 90% от общего числа
* знания ПК на уровне не ниже уверенного пользователя - 95%
* знания как минимум одного иностранного языка - 50%
* наличие работы по специальности (в среднем от двух лет) - 50%

 Обращает на себя внимание, что подавляющая часть объявлений "Ищу работу" идет со стороны женщин. Однако спрос работодателей в основном адресован мужчинам.

Рассматривая требования рынка труда к молодым специалистам и предложения со стороны соискателей, можно отметить, что современное образование в большей степени не соответствует запросам и потребностям рынка труда, ожиданиям работодателей. [[6]](#footnote-5)

Немногие из государственных вузов, (а в них готовят более 60-70% всех специалистов) готовят специалистов в области маркетинга, PR, финансового, менеджмента и других, в том числе отраслевых специалистов. Как правило, это образование платное, и конкурс достаточно высок. Что касается коммерческих вузов, их репутация повышается и их дипломы рассматриваются наряду с государственными.

По нашим данным на рынке труда происходит постепенное снижение спроса на такие популярные специальности как экономика и юриспруденция. В разделах "ищу работу" именно специалисты в этих областях предлагают свои услуги.

Среди актуальных проблем, стоящих перед вузовским образованием, выделяется проблема соответствия потребностям рынка труда выпускников. Следует отметить, что и личностные качества молодых специалистов, способных самостоятельно ориентироваться и добиваться жизненного успеха в новых рыночных условиях, влияют на мнение работодателей, их предпочтения при отборе персонала.

Большинство работодателей выделяют ряд требований к соискателем, которые позволяют прогнозировать успешность. К ним можно отнести:

* Ориентация на успех – это стремление к высоким результатам деятельности (высокое качество и эффективность работы)
* Инициатива, активная жизненная позиция означает стремление к осуществлению деятельности, прежде чем возникнет жесткая необходимость в ней.
* Поиск информации - предполагает стремление к получению, освоению и использованию информации. В настоящее время разумное использование информации является залогом не только профессионального, но и личного успеха.
* Логическое мышление - помогает целостно понять ситуацию, задачу или проблему. Сюда относится определение связей между ситуациями, выявление ключевых или скрытых вопросов в сложных ситуациях
* Уверенность в себе – это вера человека в свою способность добиваться поставленных целей. Она предполагает умение заявить о своих потребностях и интересах, а также проявить настойчивость при их достижении.
* Коммуникативные способности, которые включают межличностное понимание (способность слушать и чувствовать, выяснять интересы и потребности других людей, умение устанавливать контакт) и воздействие и оказание влияния (подразумевают способность и намерение убедить других в своей точке зрения).  Коммуникативные способности тесно связаны с поиском информации, логическим мышлением, инициативой и сотрудничеством.

### Глава 2. Проблемы занятости выпускников  учебных заведений

 Более 80% учащихся по окончании вуза нуждаются в помощи при трудоустройстве. Об этом говорилось 1 декабря прошлого года на конференции, посвященной повышению эффективности трудоустройства выпускников высших учебных заведений в условиях рыночной экономики России. По словам ректоров ведущих университетов России - проблема трудоустройства выпускников возникла еще в 1990 году, после того, как было отменено централизованное распределение выпускников учебных заведений.

С тех пор эта проблема приобрела социальных характер. Новая система содействия трудоустройству выпускников вузов России проблему не разрешила. Сегодня ректоры вузов, работодатели и кадровые службы пытаются найти эффективные способы решения вопроса. Конечно, не без участия государства, которое приняло некоторые регламентирующие документы. Речь идет "О программе "Содействие трудоустройству и адаптации к рынку труда выпускников учреждений профессионального образования".

В 75 субъектах РФ определено 76 региональных центров содействия трудоустройству выпускников. Есть и другие немаловажные государственные документы и программы. Они приносят положительный результат. Но количество безработной дипломированной молодежи по-прежнему велико.

**«Жизнь после окончания вуза»**

Многие выпускники, покинув стены родной альма-матер, пребывают в растерянности. Большинство из них привыкли жить по составленному деканатом расписанию. Поэтому, получив диплом в руки и полную свободу действий, они не знают, куда податься, где, и главное - как искать работу.

 Особенно удивляет вчерашних студентов равнодушие работодателя к красному диплому. Если в анкете напротив графы "стаж" стоит жирный прочерк, "круглые" пятерки оказываются абсолютно бесполезными. И даже название престижного вуза не является панацеей от безработицы.

Работу по профильному образованию найти очень трудно. Исследование, проведенное Центром Маркетинговых и Социологических исследований Кадрового Дома "СуперДжоб" показало, что в целом по стране только 50% выпускников российских вузов трудоустроены по специальности. Часть из них стремится получить дополнительное, в том числе, второе высшее образование по совершенно иной специальности. Но это снова дополнительно затраченные время, средства и нервы. Одной из причин такого положения дел является отсутствие у молодых людей профориентации и достоверной информации о спросе и предложениях на российском рынке труда.

**«Мнение работодателей»**

У работодателей свои претензии. Их «раздражает» настроение выпускников и их завышенные требования. Такие претензии, как: « комфортное рабочее место, зарплата не ниже 20 000 рублей, четко прописанные должностные инструкции, соблюдение ТК РФ - слишком большая роскошь для людей с нулевым опытом работы», считают некоторые работодатели. Ведь брать на работу приходиться "кота в мешке". Неизвестно, что за знания на самом деле получил выпускник в процессе обучения и сможет ли применить их на практике.

После всех вышеперечисленных требований молодого специалиста, скорее всего, последует отказ. В столь завышенной самооценке работодатели обвиняют вузы, многие из которых формируют у студентов мнение, что они получают блестящее образование и очень востребованы. Особенно, если они учатся на платной основе, им внушают, что в дальнейшем их затраты компенсируются благодаря хорошо оплачиваемой работе. Это мнение большинства работодателей, которые опираются на анализ пришедшего к ним студента-выпускника. Но этот студент из числа молодых специалистов, за которого решали всю жизнь родители. Дело заключается не только в образовании или вузе, который он окончил, а, скорее всего, в личностном восприятии окружающего мира и понимании ситуации на рынке труда, в частности.

Поиск работы - это тоже работа. Сегодня требования работодателя определяются особенностями его бизнеса. Знания соискателей, уровень профессиональной подготовки интересуют работодателя лишь в том случае, если они могут каким-либо образом соответствовать потребностям бизнеса.

Работодатели активно интересуются опытом работы, чтобы быть уверенными в способности молодого специалиста применять свои знания на практике. Чем больше опыт, тем лучше. Те, кто принимает на работу выпускников, предъявляет достаточно строгие требования, поднимает настолько высокие планки, достигнуть которых, не имея за плечами опыта, практически невозможно.

Ректоры вузов и представители кадровых служб полагают, что преодолеть сложившуюся ситуацию можно. Необходим контакт работодателей с вузами: участие в работе вузов по подготовке выпускников, разработка собственных профессиональных стандартов и критериев оценки качества подготовки выпускников.[[7]](#footnote-6)

### Глава 3. Содействие профессиональной подготовке молодёжи

Перспективные направления, обеспечивающие повышение устойчивости положения молодежи и ее развитие, это:

1. содействие общеобразовательной и профессиональной подготовке молодежи к труду;
2. содействие трудовой занятости молодежи.

Содействие общеобразовательной и профессиональной подготовке и подготовке молодежи к труду включает в себя:

* оказание посильной помощи учебным заведениям в воспитании и социализации учащихся и студентов, реализации их интересов;
* развитие самодеятельности и инициативы учащихся и студентов, государственную поддержку их общественных объединений.

Образование молодежи – комплексная проблема, ее решение предполагает взаимодействие и сотрудничество органов управления образования и органов по делам молодежи разных уровней.

В настоящее время Комитетом по делам молодежи ведется активная координационная работа, базирующаяся на организационной и финансовой поддержке реализации соответствующих программ для молодежи, на их методическом обеспечении, на различных формах повышения квалификации кадров.

Содействие трудовой занятости молодежи предполагает:

* поддержку предприятий и организаций, создающих новые рабочие места для молодежи;
* формирование постоянных рабочих мест;
* создание возможностей для организации вторичной занятости подростков и молодежи;
* создание инфраструктуры учреждений и предприятий для занятости молодежи.

Ещё в 2000 году по инициативе МГТУ им. Баумана решением Министерства науки и образования РФ был создан Межрегиональный координационно-аналитический центр по проблемам трудоустройства и адаптации к рынку труда выпускников учреждений профессионального образования.

В задачи центра входит:

1. создание эффективной системы содействия трудоустройству выпускников;
2. создание банков данных рынков образовательных услуг;
3. создание системы информационной поддержки трудоустройства выпускников.

Используя разработанную центром информационную систему, абитуриент, обучающийся, выпускник получают актуальные сведения о рынке труда, наличии рабочих мест, перспективах получения работы по данной специальности, нормативно-правовым и социальным вопросам, а также узнает о возможности обучения соответствующему профилю.

Найти необходимые кадры, используя эту систему, может и работодатель. Для этого в системе существует база данных вакансий работодателей и резюме соискателей, которая содержит информацию о рынке труда всех субъектов РФ. База данных находится на центральном сервере системы и в каждом вузе РФ, приславшем запрос на ее получение.

Кроме того, сегодня в 341-м вузе, подведомственном Рособразованию, создано 266 центров содействия трудоустройству выпускников. В 2005-2006 годах издан четырехтомник "Энциклопедии содействия трудоустройству". Планируется к изданию 5-й том "От абитуриента до специалиста. Построение успешной карьеры". Он содержит информацию, необходимую для становления молодого специалиста на трех этапах:

1. выбор профессии
2. выбор учебного заведения в соответствии с выбранной профессией
3. выбор места работы в соответствии с полученным образованием и требованиями рынка труда и построение успешной карьеры.

В 2006 году была разработана программа "Пятилетка сотрудничества вузов с кадровой индустрией России" при участии МГТУ им. Баумана и Ассоциации Консультантов по Подбору Персонала.

Цель программы - формирование цивилизованного рынка молодых специалистов в России.

Задачи:

1. обеспечить позитивное влияние на процессы трудоустройства выпускников вузов в условиях рыночной экономики
2. улучшить качество трудоустройства выпускников технических Вузов
3. повысить конкурентоспособность студентов и выпускников МГТУ им. Баумана за счет специальной подготовки студентов к условиям российского рынка труда.

Вся эта работа по решению проблем трудоустройства выпускников проделана координационно-аналитическим центром МГТУ им. Баумана на собственные средства. Но справиться с данной проблемой одному вузу не под силу.[[8]](#footnote-7)

Практика развитых стран показывает: инновационная экономика связана с эффективным управлением и включением высококлассных специалистов в реализацию инновационных программ. Именно поэтому – в последние два-три года российский бизнес «идет навстречу» образованию, тратит усилия по созданию на базе ВУЗов резерва перспективных кадров для своих долгосрочных планов, в частности, за счет стажировок.

Существует российский и зарубежный опыт взаимодействия работодателей с вузами, когда при участии делового сообщества внедряются новые образовательные стандарты, отвечающие требованиям экономики, организуются места практики и стажировки, разрабатываются программы первичной адаптации для выпускников.

Например, в целях повышения конкурентоспособности на рынке труда выпускников Академии Труда и Социальных Отношений при кафедре экономики труда и управления персоналом в 2008 г. создана Тренинг-лаборатория, в которой проводятся различные практико-ориентированные курсы дополнительных учебных программ в тандеме с работодателями. За три года сложилась определенная технология подготовки специалистов, включающая несколько этапов.

Первый этап – обучение в лаборатории. Поскольку в основе общества знания лежит возможность находить, производить, обрабатывать, преобразовывать, распространять и использовать информацию с целью получения и применения знаний, необходимых для человеческого развития, решаются две основные задачи: технологическая и социокультурная.

Второй этап – десятидневная стажировка в компании: студенты обеспечиваются рабочими местами и персональными наставниками. Благодаря участию профессионалов, студенты понимают свои сильные и слабые стороны, объективно оценивают успехи или неудачи, находят пути профессионального совершенствования.

Практический опыт, полученный студентами в программе, позволяет им «представить себя в профессии», сделать выводы, не бояться переступить порог «учеба-работа», занять активную позицию по отношению к своей профессиональной судьбе.[[9]](#footnote-8)

С 2004 года действует международная система Profiles International - мирового лидера в области оценки и аттестации персонала, работающего на рынке 15 лет. Эта система может быть эффективной для оценки профессиональной пригодности выпускников вузов. Она позволяет измерить мышление и рациональность, черты поведения, профессиональные интересы и соотнести это с профилем должности специалиста и очень пригодится молодежи, которая не боится и хочет экспериментировать.

Одним из наиболее эффективных направлений в области трудоустройства молодежи является Graduate Recruitment – технология рекрутмента, направленная на привлечение, подбор, стажировку, адаптацию, обучение и последующее трудоустройство студентов и выпускников Вузов. Данная услуга может осуществляться как кадровыми агентствами, так и внутренними специалистами отдела по работе с персоналом.

Ярким представителем и информационным источником программ Graduate Recruitment является зарубежная компания с мировым именем «Coca-Cola». Данная компания успешно реализует проекты в сфере работы с молодыми специалистами в городе Москва. Приглашая пройти стажировку, компания не гарантирует трудоустройство, однако обязуется содействовать развитию нужных навыков, а также предоставить полезную информацию, выдать необходимые инструменты. Всё это в комплексе позволяет выпускникам более уверенно чувствовать себя на рынке труда.[[10]](#footnote-9)

Все необходимые ресурсы и источники для помощи и содействия при трудоустройстве выпускников есть. Остается лишь выбрать и обратить внимание на нужные и тактически верные пути, которые были бы актуальны в быстро меняющейся экономической ситуации и на рынке труда.

Для того чтобы подготовка специалистов соответствовала ожиданиям рынка труда, необходимо, прежде всего:

* формировать заказ к системе образования в терминах трудовых квалификаций/компетенций;
* развивать возможности получения этих квалификаций/компетенций еще в рамках учебного процесса, а также на рабочем месте, обеспечивать адекватную оценку и сертификацию этих квалификаций.

В этой связи актуальным представляются исследование таких проблем как:

1. возможности и условия взаимодействия системы образования и рынка труда;
2. значение профессиональных стандартов в совершенствовании управления образованием, качества подготовки специалистов.

**Заключение**

Как показало исследование, молодежь в достаточной мере не владеет, или не хочет владеть знаниям о современном рынке труда, о правилах поведения на рынке труда, слагаемых построения успешной профессиональной карьеры о своих правах и обязанностях в сфере трудовых отношений. Поэтому она не готова быть субъектом на рынке труда и конкурировать.

Оказавшись без работы, молодежь теряет профессиональные ориентиры. Безработица негативно влияет на социально-психологическое состояние и развитие молодых людей и часто приводит к исчезновению взгляда на труд как средство личной самореализации, а сам процесс нормальной социализации оказывается нарушенным.

Большинство молодых специалистов не видят своих возможностей влияния на социальные процессы, отказываются участвовать в решении общественных проблем. Между тем процесс социальной интеграции молодежи определяется степенью ее включенности в общественные структуры и мерой внутренней самоидентификации путем усвоения норм и ценностей общества.

По нашему мнению, содействие развитию молодежных инициатив, применение эффективных методов работы приводит к интересным результатам.

Например, в проектной деятельности, при добровольном участии молодежи удается решать грандиозные задачи:

* осознание единства мира природы и человека;
* формирование установки понимать самого себя через понимание другого;
* уважительное отношение к иной культуре;
* воспитание разумных потребностей, самореализация личности.

Положение молодежи на рынке труда определяется и деятельностью образовательных учреждений города, которые через процесс подготовки и воспитания задают профессионально-квалификационный уровень подготовки своих выпускников, формируют ценностные ориентации на труд, модель поведения на рынке труда и в сфере трудовых отношений.

И необходимо помнить, что молодежь на рынке труда занимает не малую часть. Чем качественнее будет подготовка в школах, высших учебных заведениях, тем более реалистичную картину сможет получать молодежь и точно знать, чего она хочет в жизни.

Есть много путей решения данных проблем, главное желание и уверенность в своих силах. Что будет с нами в будущем, зависит от нас, и от того, какое поколение воспитаем мы.

### Список литературы:

1. Баландина О.В. Модернизация образования: приоритеты и инновационные социальные практики //Труд и социальные отношения, 2011, № 11.
2. Денесюк Ю., Авторский журнал Холдинга «Империя Кадров»//«В Теме»// Раздел «Дорогу молодым», август – сентябрь 2011
3. Коржук Т.А. , Мигура О.В., Занятость и трудоустройство молодежи: результаты социологического исследования // Российский рынок труда глазами молодых ученых: Сборник статей по материалам Круглого стола 9 октября 2010 года. – М.: МАКС Пресс, 2011.
4. Куцевол В.А.// Роль Graduate Recruitment в трудоустройстве молодежи// Российский рынок труда глазами молодых ученых: Сборник статей по материалам Круглого стола 9 октября 2010 года. – М.: МАКС Пресс, 2011.
5. Кязимов, К.Г. Рынок труда и занятость//М.:Перспектива, 2005
6. Информационный портал - [http://www.job-today.ru](http://www.job-today.ru/)
7. Молодежный портал МИР - <http://www.mir4you.ru/>
8. Специализированный портал Кадрового Дома «СуперДжоб» - www.superjob.ru
9. «Электронный журнал»- [www.mediacratia.ru](http://www.mediacratia.ru), [www.shaonline.ru](http://www.shaonline.ru)

### Приложение А

### Таблица 1. Перечень востребованных специальностей по перспективным направлениям развития экономики

|  |  |
| --- | --- |
| Наименования направлений | Наименования специальностей |
| 1. Продвижение товаров и услуг на рынке | Специалист по связям с общественностью;Специалист по технологии и дизайну упаковочного производства;Специалист по художественно-техническому оформлению печатной продукции (графика);Специалист по коммерческой логистике;Менеджеры по работе с клиентами в рекламном агентстве;Сервис инженеры в торговых фирмах |
| 2. Создание компьютерных информационных систем, обеспечение техническими средствами и каналами информации | Инженер технолог телекоммуникационных систем; Системный аналитик;Специалист по компьютерным сетям; Специалист по защите информации;Дизайнер (менеджер) средств массовой информации; Системный программист;Администратор баз данных;Менеджер проекта в области информационных технологий |
| 3. Инвестиционная политика и правовая защита | Экономист-менеджер по экономике и управлению научными исследованиями и проектированию; Экономист-менеджер по управлению инновациями; Экономист-менеджер по управлению экономической и информационной безопасностью; Экономист-менеджер по управлению качеством; Экономист-менеджер по управлению инвестиционными проектами; Юрист по предпринимательскому и коммерческому праву;Юрист по интеллектуальной собственности и правовой охране;Специалист по экономике природопользования; Специалист по антикризисному управлению |
| 4. Модернизация промышленного производства | Инженеры-конструкторы машиностроительного производства;Инженеры-технологи, инженеры-механики хлебопекарной, табачной, пивоваренной промышленности;Специалисты по материаловедению и новым материалам;Инженеры по технической эксплуатации транспорта и д.р. |
| 5. Управление персоналом | Специалист по управлению персоналом (экономисты);Специалист по отбору персонала (кадровики);Специалисты по психологической поддержке |

Приложение Б

Таблица 2. Требования столичного работодателя к кандидату

|  |  |
| --- | --- |
| Параметр | Диапазон по группам специальностей |
| департамент | агентства |
| *Индивидуальные особенности личности* |
| Пол | Более 11% всех вакансий только для женщин. Дискриминация женского труда по отдельным профессиям незначительна. | Преобладание вакансий для женщин только для педагогов и бухгалтеров.По другим специальностям шансы мужчин на 20-30% выше. |
| Возраст | Нет данных | мужчины: 23 - 45 летженщины: 23 - 40 лет |
| Внешний вид | Несоответствующий внешний вид - основная причина отклонения кандидатуры работодателем |
| Здоровье | Нет данных | Нет данных |
| Личностные качества  | Зависят от специфики предлагаемой работы |
| *Квалификационно-профессиональные требования* |
| Опыт работы по данной должности/специальности | 18 - 74% вакансий | от 2 лет71 - 93% вакансий |
| Знание рынка | Нет данных | 0 - 15% вакансий |
| Наличие установившихся деловых связей или клиентской базы | Нет данных | 0 - 26% вакансий |
| Образовательный уровень | Указывается в общем виде (в/о гуманитарное, техническое, медицинское, юридическое).Средний балл выпускника 4,5 - 4,75.В отдельных случаях указываются конкретные вузы |
| Специальность/специализация | В основном, указывается должность |
| Дополнительные профессиональные знания | Нет данных | 6 - 58% вакансий |
| Знания в смежных областях | Нет данных | 3 - 14 областей знаний |
| Компьютерная грамотность | 10 - 100% вакансий | 12 - 100% вакансий |
| Дополнительные навыки  | Зависят от специфики предлагаемой работы |
| *Соответствие условиям работы (по группам специальностей)* |
| Средняя зарплата, у.е./мес. | 50 - 150 | 450 - 600 |
| Московская прописка | Нет данных | 0 - 28% вакансий |

1. Кязимов К.Г. Рынок труда и занятость// М.: Перспектива, 2005 [↑](#footnote-ref-1)
2. [↑](#endnote-ref-1)
3. См.Молодежный портал МИР - <http://www.mir4you.ru/> [↑](#footnote-ref-2)
4. См.: Молодежный портал МИР - <http://www.mir4you.ru/> [↑](#footnote-ref-3)
5. Денесюк Ю., Авторский журнал Холдинга «Империя Кадров»//«В Теме»// Раздел «Дорогу молодым», август – сентябрь 2011 [↑](#footnote-ref-4)
6. См.: Молодежный портал МИР - <http://www.mir4you.ru/> [↑](#footnote-ref-5)
7. См.: Специализированный портал Кадрового Дома «СуперДжоб» - www.superjob.ru [↑](#footnote-ref-6)
8. Электронный журнал» - [www.mediacratia.ru](http://www.mediacratia.ru), [www.shaonline.ru](http://www.shaonline.ru) [↑](#footnote-ref-7)
9. См.: Баландина О.В. Модернизация образования: приоритеты и инновационные социальные практики //Труд и социальные отношения, 2011, № 11 [↑](#footnote-ref-8)
10. См.: Куцевол В.А. Роль Graduate Recruitment в трудоустройстве молодежи// Российский рынок труда глазами молодых ученых: Сборник статей по материалам Круглого стола 9 октября 2010 года.- М.: МАКС Пресс, 2011 [↑](#footnote-ref-9)