

УДК 331.5:374.32

**ИССЛЕДОВАНИЕ ПРОБЛЕМЫ ЗАНЯТОСТИ СТУДЕНЧЕСКОЙ МОЛОДЕЖИ
В СФЕРЕ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ***М. Н. Антропова***STUDY CHALLENGES STUDENT EMPLOYMENT YOUNG PEOPLE
IN SOCIAL AND LABOR RELATIONS***M. N. Antropova*

В статье рассматриваются особенности занятости современной молодежи на рынке труда и обозначена специфика проблем, возникающих в данной сфере. Анализируется существующая практика оказания помощи студентам и выпускникам в решении проблем трудоустройства. В частности, раскрывается сущность государственной молодежной политики в сфере занятости молодежи, дается характеристика программы содействия трудоустройству студентов и выпускников, а также перечислены основные способы решения проблем трудоустройства студенческой молодежи.

The article discusses the features of today's youth employment on the labor market and marked specificity of the problems in this area. We analyze the current practice to assist students and graduates in solving problems of employment, in particular, reveals the essence of the state youth policy in the sphere of youth employment, a characteristic of a program to promote employability of students and alumni, as well as lists the main ways of solving problems of employment of students.

Ключевые слова: молодежь, молодежная занятость, государственная молодежная политика.

Keywords: youth, youth employment, the state youth policy.

В современных условиях России вопросы экономического положения и материального обеспечения студентов, приобрели острый характер. Снижение уровня жизни большей части населения, безработица, развитие форм платного образования, мизерные стипендии заставляют студентов обращаться к поискам дополнительных заработков.

Выпускникам вузов предстоит решать возникающие в обществе проблемы, и от того, каких принципов, норм и ценностей придерживается современная студенческая молодежь, во многом зависит либо успех, либо неудача предпринимаемых попыток модернизации общества.

В условиях рыночного реформирования российской экономики, наряду с сокращением численности и доли занятого в экономике трудоспособного населения, быстро увеличивается контингент студентов очной формы обучения, сочетающих обучение с работой в различных сферах деятельности. Сегодня трудовой деятельностью охвачено уже несколько миллионов студентов, еще больше студентов ищут работу. Таким образом, трудовая деятельность студентов приобрела в современном российском обществе массовый характер. В процессе трудовой деятельности у студенческой молодежи формируются новые представления о роли профессии и профессиональных достижений в жизни, целях профессиональной деятельности и о способах их достижения, меняются ценностные ориентиры, критерии социальной дифференциации. Отмена системы распределения выпускников, коммерциализация образования, инфляция – все это превращает выживание современного студента в одну из острейших социальных проблем, и трудовая деятельность выступает одним из элементов защищенности студентов.

Проблема молодежной занятости привлекает все большее внимание ученых и специалистов. В связи с этим резко возрастает актуальность исследования

трудовой деятельности студентов. Особый интерес представляет исследование влияния вторичной занятости студентов на их ценностные ориентации, социально-профессиональную адаптацию, социализацию и интеграцию в социальную структуру общества. Многие ученые и специалисты сходятся во мнении, что на сегодняшний момент трудоустройство молодежи становится объективной проблемой современного общества.

Молодежи всегда была свойственна более высокая текучесть кадров, обусловленная утверждением себя в профессиональной жизни. При переходе к рыночной экономике, когда стали возникать новые сферы деятельности и увеличиваться дифференциация в оплате труда, складываются объективные предпосылки для усиления движения рабочей силы из числа молодежи. В то же время ориентация многих организаций на сиюминутные интересы, особенно в кризисных отраслях экономики, приводит к частичной невостребованности молодежи, получившей профессиональное образование и не имеющих практического опыта работы. Одновременно стали меняться профессиональные предпочтения молодежи при выборе сферы приложения труда [3, с. 65]. Молодежь устремилась в те виды деятельности, которые раньше были для нее не очень привлекательными (например, финансы и кредитование, торгово-посредническая деятельность) и потеряла интерес к тем, которые еще недавно представляли интерес (некоторые отрасли машиностроения, наука и научное обслуживание).

Среди работающей молодежи большую долю, чем среди всех занятых, составляют занятые в отраслях нематериального производства, прежде всего за счет повышенной доли народного образования, управления, финансирования, кредитования и страхования, где происходит не столько смена поколений в рамках стабильной численности, сколько рас-

ширение этих сфер деятельности, позволившее привлечь дополнительный контингент из числа молодежи.

В группе отраслей материального производства молодежь, по сравнению с общим контингентом занятых, отдает предпочтение только одной отрасли – торговле и общественному питанию. Кроме того, среди 15 – 19-летних более высокую долю составляет сельскохозяйственная занятость, в основном за счет мужской молодежи [3, с. 50].

Следует отметить, что в условиях ожидаемого нарастания общей безработицы улучшение трудоустройства молодежи может привести к дополнительным проблемам занятости других возрастных групп экономически активного населения, прежде всего лиц старших возрастов.

Входя в трудовую деятельность в новых социально-экономических условиях, выпускник вуза вынужден адаптироваться к социальным институтам, регулирующим занятость. Если раньше каждому выпускнику учреждения профессионального образования было гарантировано трудоустройство по специальности, то в настоящее время молодые специалисты предоставлены сами себе и, как правило, должны сами заботиться о трудоустройстве. Это порождает возникновение определенных трудностей, связанных с процессом освоения соответствующих «правил поведения» на рынке труда и занятости.

Молодым специалистам не всегда удается работать по полученной специальности, нередко приходится осваивать новую квалификацию «на ходу», включаясь в практическую деятельность, часто не соответствующую профилю основной профессиональной подготовки.

Ситуация усугубляется тем, что с появлением рынка труда значительная часть выпускников высшей школы, оказалась недостаточно подготовленной к новым условиям профессионального самоопределения и самоутверждения. Это создает у них психологический дискомфорт, ведет к дестабилизации личности, к возникновению и нарастанию таких негативных психических состояний, как беспокойство, эмоциональная напряженность, тревожность, что оказывает существенное влияние на психическое и физическое здоровье молодых специалистов [5, с. 32 – 38].

В процессе обучения большинство студентов вузов рассчитывают на предоставляемые высшим образованием долгосрочные выгоды. Раньше диплом высшего учебного заведения давал выпускнику уважение, престижную работу, высокую занимаемую должность. Но в последнее время диплом перестал быть простым пропуском в мир больших возможностей. Для того, чтобы реализовать себя в послевузовской жизни, нынешним студентам уже на первых курсах необходимо строить свою карьеру, и это касается не только полученных знаний.

На современном этапе развития существует серьезная проблема рассогласованности интересов бизнеса, вузов и выпускников по поводу проблем трудоустройства и развития карьеры. С одной стороны, существует разрыв между потребностями

бизнеса в соответствующих компетенциях выпускников и предложением компетенций, которые формирует вуз в соответствии с Государственным образовательным стандартом [3, с. 153]. С другой стороны, как уже сказано выше, у многих студентов отсутствуют целевые установки по поводу своего будущего профессионального развития, либо цели достаточно абстрактны, либо цели знают, но не связывают их со своей специальностью. То есть, бизнес нуждается в одних компетенциях, вуз предлагает другие, а студент вообще не знает, что ему нужно. Кроме того, существует не только качественное несогласование, но и количественное.

Основная причина этой проблемы заключается в слабом взаимодействии трех основных сторон по вопросам формирования конкурентных компетенций у выпускников вузов и в слабом эксплуатировании инфраструктуры этого взаимодействия. То есть, чаще всего компании приходят в вузы и ограничиваются просто запросом на студентов той или иной специальности. Инфраструктура такого взаимодействия может выглядеть следующим образом: вузовские центры развития карьеры, коммерческие посредники, государственные центры занятости, СМИ, Интернет-ресурсы, возможно, какие-то специальные институты, созданные по совместному решению трех сторон.

Кроме того, проблема рассогласования интересов вузов, компаний и студентов подтверждаются следующими фактами, а точнее, группой проблем рынка труда выпускников.

Во-первых, интерес у компаний к выпускникам есть, но этот вопрос реализуется не в полной мере, способы и пути обращения к студентам у большинства компаний не отвечают современным тенденциям практики управления человеческими ресурсами.

На современном этапе развития рынком труда предложены механизмы, инструменты, инфраструктура для успешного взаимодействия заинтересованных сторон, проблема только в том, что очень немногие компании используют в полной мере все это. Существуют специализированные Интернет-ресурсы, целевые разделы на порталах о работе, есть технологии, есть инструменты, есть кадровые центры вузов, кадровые агентства, предлагающие услуги по работе с молодыми специалистами. Наиболее популярными инструментами привлечения студентов и выпускников в компании являются следующие: использование Интернет-ресурсов; расклейка объявлений о вакансиях компаний в вузах; предоставление мест прохождения производственной практики. Наименее популярными инструментами привлечения молодых специалистов являются: реализация специальных программ по привлечению выпускников; программы стажировок в течение года для студентов; проведение презентаций в вузах. В то же время перечисленные выше наименее популярные инструменты привлечения молодых специалистов являются системными и эффективными формами работы с этим сегментом рынка труда.

Анализ научных публикации позволил выделить основные проблемы, с которыми сталкиваются со-

временные студенты на рынке труда: несоответствие спроса и предложения, а именно – сроков подготовки специалистов с меняющимися условиями рынка труда; неспособность студентов применять полученные теоретические знания на практике; неподготовленность студентов и выпускников к серьезному профессиональному отбору; нежелание работодателей брать молодых специалистов на работу из-за отсутствия у них опыта, неумения принимать самостоятельные решения [1; 5, с. 70]. Как правило, в условиях кризиса социальные проблемы студентов и выпускников все больше актуализируются.

Проблема перехода от учебы к профессиональному обучению и к труду является ключевой, определяющей для молодежи как социальной группы. Получение профессиональной квалификации и рабочего места наряду с созданием своей семьи являются важнейшими социальными функциями, реализуемыми в молодом возрасте; с решением этих задач человек может действительно считаться взрослым и зрелым членом общества.

В молодежной среде ярко выражено понимание своей значимости в делах общества. Стремление большинства молодых людей самостоятельно решать свои вопросы и строить жизненную перспективу отразилось на ее возросшей тяге к образованию, освоению престижных профессий. Ценность образования, во многом утерявшая свое значение для молодежи в начале 90-х годов, вновь заняла место среди приоритетных жизненных ценностей молодежи [3, с. 37].

Кризис наиболее остро отразился на молодом поколении: численность молодежи России сокращается, общество стареет, возрастает социально-экономическая нагрузка на рабочее место в целях обеспечения жизни всех поколений; каждое новое поколение детей и молодежи менее здорово, чем предыдущее; под угрозой генофонд нации; снижается интеллектуальный потенциал молодежи, а вместе с тем и инновационные возможности общества; резко обострилась проблема занятости молодежи; материально-бытовое положение, доступ к образованию ухудшаются; самосознание молодежи, ее самоидентификация, организованность, роль в общественной жизни, политике, защите своих интересов, субъектная позиция проявления значительно снизились; происходит разрушение духовных и нравственных ценностей значительной части молодежи, молодежь все более криминализируется, нарастают пьянство, алкоголизм, наркомания, проституция.

Затруднения с получением образования, профессии, трудоустройства, социального самоопределения, создании семьи, устройством быта, рождением и воспитанием детей, организации оздоровления, досуга провоцирует рост миграционных настроений в молодежной сфере, угрожая устойчивому социально-экономическому развитию российского общества.

В основной массе молодежи преобладают настроения и действия, свидетельствующие о ее нацеленности на жизнь и работу в условиях общества с рыночной экономикой. В целом молодое поколение

лучше адаптируется к нынешним условиям и глубже входит в современную экономическую систему, чем старшее поколение. Несмотря на все трудности и проблемы, часть молодежи смотрит в будущее уверенно [3, с. 142].

Следует отметить, что перечисленные выше проблемы, затрагивающие непосредственным образом студентов, не во всех случаях могут быть контролируемы и регулируемы самими студентами и выпускниками. К числу таких проблем следует отнести несоответствие сроков подготовки специалистов с меняющимися условиями рынка труда. Во многом эта проблема возникает не от нежелания или неумений студентов и выпускников, а от рассогласование интересов бизнеса, вузов и выпускников. В свою очередь, еще выпускники школ в большинстве случаев выбирают более престижные, на их взгляд, профессии, что не всегда соответствует истинному спросу рынка труда. Эта проблема во многом обуславливает положение студентов в сфере занятости и затрудняет их более успешное вхождение в социум.

Вместе с тем большинство социальных проблем, встающих перед студенческой молодежью, все-таки зависят не только от государственной политики и внедряемых программ по содействию в трудоустройстве, но и от их стремлений, мотивации, профессиональных и личностных качеств самих студентов. В частности, проблема отсутствия опыта, неподготовленность к серьезным и длительным испытаниям при приеме на работу, в большинстве случаев могут быть искоренимы именно серьезной работой студентов над самими собой в плане совершенствования своих профессиональных и личностных качеств, навыков и умений, способствующих более успешному трудоустройству студентов.

В этих условиях требуется целенаправленная социально-экономическая политика, последовательное реформирование экономики, социальной сферы, составной частью которой является сильная государственная молодежная политика.

При определении основных направлений и приоритетов государственной молодежной политики следует исходить из общей концепции государственной политики, учитывая отраслевые концепции и отраслевые программы, общее и устойчивое в региональных программах.

Социальная политика, включающая в себя социальное развитие, социальную поддержку и социальную помощь, семейную и демографическую политику, основывается на партнерстве государства и личности, создание условий для социального становления и развития, обеспечение равных стартовых возможностей, социальную поддержку в получении общего и профессионального образования, в занятиях художественным, научным и техническим творчеством, адресную социальную помощь тем, у кого ограничены собственные возможности, и тем, кто попал в трудные жизненные обстоятельства.

Естественный процесс жизнедеятельности гражданина предполагает решение вопросов здоровья (в том числе рождение, здравоохранение, роль се-

мы), образование (общее и профессиональное) и воспитание (связь школы, семьи и общественности), профессиональную ориентацию и профессиональную подготовку, трудоустройство и занятость, образование семьи.

Эти проблемы осуществляются в деятельности органов здравоохранения, образования, культуры, физкультуры и спорта, СМИ, труда и социальной защиты. Реализацией прав молодого человека как гражданина занимаются государственные органы исполнительной власти, органы милиции, прокуратуры, суда, сам гражданин. В решении этих проблем участвуют и органы по делам молодежи, но только с точки зрения государственной молодежной политики.

Практически все федеральные министерства и ведомства в той или иной степени занимаются решением проблем молодежи. Главным механизмом участия в решении проблем молодежи является реализация ими социальных программ, по которым они выступают государственными заказчиками, включение в свои социальные программы подпрограмм, разделов по работе с молодежью.

С момента своего официального возникновения в 1992 году государственная молодежная политика в нашей стране неизменно называла обеспечение занятости и гарантий профессиональной подготовки и трудоустройства в качестве одного из приоритетных направлений. Обеспечение гарантий в сфере труда и занятости молодежи включает в себя обеспечение условий для достижения экономической самостоятельности и реализации права молодых людей на труд.

В «Основных направлениях государственной молодежной политики в Российской Федерации», утвержденных Постановлением Верховного Совета РФ № 5090-1 от 03.06.1993 года, которые официально действуют по сей день, обеспечение гарантий в сфере труда и занятости молодежи описано более подробно. Оно включает в себя обеспечение условий для достижения экономической самостоятельности и реализации права молодых людей на труд. В качестве мер и средств при этом указаны:

- учет специфики молодежной рабочей силы при осуществлении государственной молодежной политики, в том числе интересов наименее защищенных групп молодежи при определении мер социальной поддержки в период временной незанятости;

- использование экономических стимулов, в том числе налоговых льгот, повышающих заинтересованность предприятий в предоставлении услуг по трудоустройству и приеме на работу молодежи, профессиональном обучении, повышении квалификации и переподготовке молодых работников;

- установлении квот для приема на работу молодежи из числа социально незащищенных категорий и закрепление ответственности работодателей при невыполнении обязательств по квотированию;

- осуществление мер, облегчающих переход от учебы к труду, в том числе путем создания специализированных служб занятости, профессиональной

ориентации, подготовки и переподготовки, организации общественных работ [2].

Следует отметить позитивные сдвиги в решении вопросов молодежи по ряду направлений. Активизировались действия по решению проблем занятости молодежи. Расширены задачи и определены более четкие ориентиры на уровне федеральных и региональных программ. Разработка программ и проектов на основе полученных данных способствует и нацелена на разрешения проблем студентов. В этой связи в Кемеровской области разработана целевая региональная программа «Содействие профессиональному становлению выпускников учреждений профессионального образования Кемеровской области на 2005 – 2010 годы». Достигнутые результаты способствуют построению и устойчивому функционированию системы содействия профессиональному становлению обучающихся и выпускников учреждений профессионального образования; разработке и осуществлению комплекса организационных, образовательных, социальных мероприятий, направленных на профессиональное становление выпускников учреждений профессионального образования; модернизацию региональной системы профессионального образования на основе маркетингового подхода; создание разветвленной сети специализированных структур содействия профессиональному становлению учащихся, студентов и выпускников в учреждениях профессионального образования и обеспечение их эффективного функционирования при кадровой, учебно-методической и информационной ресурсной поддержке региональными центрами содействия трудоустройства выпускников. Таким образом, тщательно разработанная региональная целевая программа «Содействие профессиональному становлению выпускников учреждений профессионального образования Кемеровской области на 2005 – 2010 годы» призвана эффективно решать проблемы занятости молодежи на региональном уровне [2].

Развитие государственной молодежной политики и разработка различных программ оказывает существенное влияние на положение студентов и выпускников на рынке труда. Однако успех молодого человека зависит не только от реализации внедряемых программ, эффективности государственной политики, но и от действий предпринимаемых самим студентом с целью решения проблем трудоустройства. В связи с этим существует несколько способов, применяемых студентами в решении проблем своего трудоустройства.

Прежде всего, это составление грамотного резюме, в котором подробно освещаются все вопросы, связанные с трудовой деятельностью. Это может быть и участие в краткосрочных проектах (например, в переписи населения или проведении выставки). Рассказывая о своей трудовой деятельности, необходимо не просто указать период работы, а подробно описать характер работы, уровень принятия управленческих решений. Также можно рассказать об итогах работы (например, описывая участие в организации выставки, указать количество новых кли-

ентов, привлеченных лично студентом). Подготовленное резюме самостоятельно направляется во все компании, у которых имеется или может иметься потребность в специалистах данного направления.

Вторым способом, которым могут воспользоваться студенты, – это обращение в службу занятости вуза или агентства, которые занимаются специальными программами по трудоустройству студентов и выпускников. В настоящее время можно выделить несколько основных методов работы со студенческой молодежью, которые используют крупные российские и западные компании:

- 1) Graduate Program;
- 2) программа стажировок;
- 3) проведение презентации в вузе;
- 4) участие в днях карьеры;
- 5) подбор молодых специалистов на отдельные позиции в компании.

Специализированные программы (Graduate Program) – ориентированы на разработку и реализацию совместных проектов в области содействия занятости студентов и трудоустройства выпускников вузов. Специализированные программы в университете чаще всего разрабатываются совместно с лучшими кадровыми агентствами, издательствами, электронными биржами труда. Цель таких программ – дать возможность лучшим студентам университета получать объективную, своевременную и актуальную экономическую информацию, способствовать нахождению выпускникам перспективной работы по призванию в лучших компаниях.

Стажировка – это программа (от 4 недель до 3 месяцев), в рамках которой студенты работают в компании полный/неполный рабочий день на оплачиваемых или неоплачиваемых позициях. Стажировки являются неотъемлемой частью стратегии многих компаний в области подбора персонала. Для работодателей стажировки – возможность пополнить свою команду людьми с высокой мотивацией и далеко идущими карьерными планами, жаждущими практических навыков, легко обучаемыми. Людями, из которых можно вырастить отличных специалистов для компании.

Организация и проведение Дней компаний в университетах – это возможность, которая предоставляется студентам, заинтересованным в своей успешной карьере. Благодаря таким встречам с работодателями, у молодых специалистов есть возможность правильно оценить экономическую ситуацию в регионе и России, адаптироваться к развитию бизнес-технологий, познакомиться с современными системами кадрового менеджмента ведущих компаний.

Чем прочнее положение компании на рынке, тем больше внимание в ней уделяется работе со студенчеством. На сегодняшний день многие компании заинтересованы разрабатывать и осуществлять долгосрочные проекты с вузами. Компании, с которыми в университете действуют такие программы, активно участвуют в мероприятиях, делают рекламу себе как работодателю, формируют свой имидж в среде молодых специалистов, а также имеют возможность

пополнять кадровый резерв своей организации лучшими выпускниками вузов.

В рамках сотрудничества проводятся информационные акции. Встречи с работодателями, Презентации компаний, на которых студенты, выпускники и молодые специалисты могут напрямую пообщаться с менеджерами компаний, а также узнать:

- о возможностях, предоставляемых студентам и молодым специалистам;
- о программах стажировок и набора;
- о правилах конкурсного отбора;
- о карьере в подразделениях компании;
- о возможности трудоустройства и прохождения практики в компании;
- о требованиях, предъявляемых к кандидатам;
- о ситуации на рынке труда и полезных для поиска работы источниках информации.

Организация и проведение Дней карьеры в вузах. Это специализированное мероприятие, организованное на территории вуза, в рамках которого компания-работодатель предлагает соискателям вакансии, проводят самопрезентации, информационные и обучающие семинары.

Компаниям-участникам предоставляется возможность быстрого и эффективного набора персонала, пополнения своих баз молодыми, энергичными и перспективными специалистами. Представители компаний получают возможность: оценить перспективы реализации своей кадровой политики в студенческой среде; увидеть уровень образования современного студента; представить свою компанию и провести презентацию для студентов, преподавателей и представителей других компаний; показать себя как социально-ответственных представителей предпринимательской среды; провести кадровый отбор соискателей.

Ярмарка вакансий в вузе – одна из форм содействия трудоустройства студентов и выпускников. Цель мероприятия – помочь студентам найти работу или место для прохождения практики (стажировки), а также получить информацию о рынке труда и знания по эффективным технологиям трудоустройства.

Предприятия и организации получают возможность решить кадровые вопросы, подобрать сотрудников с высоким уровнем современных знаний, желанием работать, нестандартным подходом решения проблем, свежими идеями. Для компаний-работодателей участие в вузовских ярмарках вакансий – это возможность собрать банк-резюме претендентов, сформировать свой кадровый резерв.

В рамках ярмарок вакансий компании работодатели могут:

- рассказать студентам о своей компании;
- ответить на вопросы аудитории;
- собрать резюме и анкеты студентов;
- провести собеседование с наиболее интересными кандидатами;
- провести информационные семинары;
- провести деловую игру или тренинг.

Содействие трудоустройству выпускников и временной занятости студентов является также одним из значимых направлений деятельности высших

учебных заведений и осуществляется специальным подразделением вузов – отделом маркетинга и содействия трудоустройству выпускников в тесном взаимодействии с деканатами, выпускающими кафедрами, отделом по работе со студентами.

Кроме того, в вузах осуществляются анализ результатов трудоустройства выпускников института, анализ профессионального роста выпускников дневного отделения, исследования работодателей и студентов, анализ отзывов руководителей предприятий – баз практики.

Следует отметить, что существующие государственная и региональные политики содействия студентам и выпускникам в трудоустройстве являются необходимым звеном социальной работы и способствуют решению проблем, встающих перед данной категорией.

Литература

1. Адаптация студентов к условиям современного рынка труда [Электронный ресурс]. – Режим

доступа: [http:// www.profkomanda.edinros.ru/article /13418](http://www.profkomanda.edinros.ru/article/13418), свободный.

2. Луков, В. А. Государственная молодежная политика в законодательстве Российской Федерации [Текст] // Сборник документов / под общ. ред. проф. В. А. Лукова. – Ч. 1. – М.: Госкомитет РФ по молодежной политике: Институт молодежи, 2000.

3. Макаров, В. А. Трудовая мотивация современной российской молодежи: аксиологический подход [Текст] / В. А. Макаров. – Ростов-на-Дону: Антей, 2008. – 200 с.

4. Марцева, Л. М. Труд как социальная ценность и как философская категория [Текст] / Л. М. Марцева // Теория и История. – 2006. – Вып. 1. – 150 с.

5. Харченко, К. В. Диагностика удовлетворенности трудом при регулировании социально-трудовых отношений [Текст] / К. В. Харченко // Социологические исследования. – 2009. – № 7. – 50 с.