

УДК 331

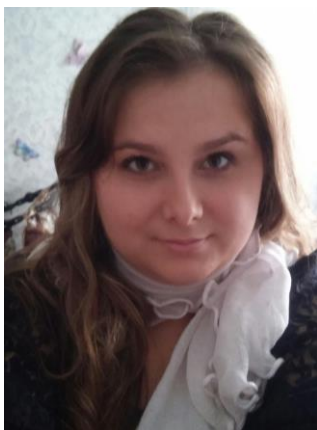
ПРОБЛЕМЫ ТРУДОУСТРОЙСТВА МОЛОДЕЖИ ТУРИНСКОГО ГОРОДСКОГО ОКРУГА



Плутова Мария Игоревна

Преподаватель кафедры экономики труда
и управления персоналом
ФГБОУ ВО «Уральский государственный
экономический университет»
Исполнительный директор
«Образовательно-научного института менеджмента»
дополнительного профессионального образования

MPlutova@yandex.ru
ул. 8-е Марта, 62 – 455,
г. Екатеринбург, РФ, 620144
+7 (922) 20-15-628



Хомылева Марина Сергеевна

Заместитель руководителя
СДОН №7003/0335
Уральский банк ПАО Сбербанк

marinochka.chukreeva@yandex.ru
ул. 8-е Марта, 62 – 455,
г. Екатеринбург, РФ, 620144
+7 (982) 62-40-400

Аннотация. В статье приведены результаты социологического опроса работодателей и соискателей вакансий касательно ситуации трудоустройства и безработицы молодежи на рынке труда Туринского городского округа. Молодежная безработица крайне негативно влияет на социально-экономическое развитие общества. Дестабилизация социально-экономического пространства рынка труда с точки зрения возрастных приоритетов работодателей влекут за собой активацию таких последствий как: усиление криминогенной обстановки на территории, рост показателей заболеваемости, увеличению социальной напряженности, а в кризисных ситуациях напрямую отражается на динамичном росте суицидов. Рынок труда периферийных городов, находящихся в значительном отдалении от мегаполисов, также характеризуется невысокой социально-профессиональной и территориальной мобильностью трудовых ресурсов. Отмечается несоответствие масштабов, структуры и форм профессиональной подготовки граждан изменениям в спросе на рабочую силу городских округов.

Ключевые слова: рынок труда; молодежь; занятость; безработица; дискриминация на рынке труда.

JEL коды: J20; J21.

Введение

С момента возникновения в России безработицы, характерной ее чертой является преобладание молодежи среди безработных, официально зарегистрированных в органах службы занятости. Продолжается в течение ряда лет демонстративное игнорирование работодателями и средствами массовой информации принципов равенства возможностей граждан в сфере труда, закрепленных как на международном уровне, так и в Конституции и нормативных правовых документах Российской Федерации.

Социально-экономические реформы в Российской Федерации обусловили трансформацию прежней экономической системы. Произошли изменения в сфере труда и занятости населения. Появление комплекса рыночных отношений в сфере занятости ужесточило условия выхода трудоспособного населения на рынок труда и в то же время обусловило выделение человеческого капитала в качестве приоритетного фактора экономического роста, а молодежи - как объекта долгосрочных инвестиций.

При этом рыночные условия найма остаются тяжелыми для молодых работников, не имеющих профессиональных навыков, производственного опыта и требуемой квалификации. Ситуация, складывающаяся на российском молодежном рынке труда в последние годы, является достаточно напряженной и имеет тенденцию к ухудшению.

Молодежная безработица и проблемы трудоустройства на рынке труда г.Турина

Молодежь – наиболее перспективная группа в составе трудоспособного населения, так как ей присуща энергичность, высокая работоспособность, быстрая обучаемость, высокие физические показатели.

Молодежь характеризуется как социально-демографическая группа, выделенная на основе возрастных характеристик и отличающаяся от других социальных групп своими: положением в обществе, ценностями, интересами, потребностями. [2, с. 121]

Для того чтобы понять существуют ли проблемы при трудоустройстве молодежи на территории Туринского городского округа, нами проведено социологическое исследование.

В ходе исследования опрошены 100 работодателей и 100 соискателей должностей относящихся к категории молодежи (таблица 1). Было опрошено 50 руководителей предприятий и ИП, которые в течение года обращались в центр занятости населения и 50

специалистов по кадрам данных предприятий, так как именно они непосредственно отвечают за поиск и тестирование соискателей.

Табл.1: Возраст респондентов – соискателей на должность¹

№ п./п.	Возраст респондентов, лет	Численность, чел.
1	От 16 до 20	10
2	От 20 до 25	50
3	От 25 до 29 лет	40

Опрос работодателей осуществлялся по вопросам:

1. Предпочтительный возраст кандидата на должность:
2. Предпочтительный уровень образования кандидата на должность:
3. Необходимый опыт работы кандидата на должность.
4. Укажите причины, по которым вы можете отказать кандидату на должность?
5. Какие источники размещения информации о вакансиях вы используете?
6. Объясняете ли вы причины отказа в трудоустройстве?
7. Признаете ли Вы существование дискриминации при трудоустройстве «по возрасту»?
8. Приняли бы Вы на работу специалиста до 25 лет?
9. Считаете ли Вы необходимым искоренение дискриминации по возрасту при приеме на работу в нашей стране?

При ответе на первый вопрос, преимущественная доля работодателей (60%) отметили, что предпочтительный возраст соискателя на должность – старше 30 лет; для 12% опрошенных возраст соискателей не имеет значения, 12% – отметили, что возрастные рамки зависят от закрываемой должности, 16% работодателей отдают предпочтение молодежи в возрасте до 30 лет.

Таким образом, работодатель отдает предпочтение кандидатам на должность по возрастному признаку – работникам со стажем (60%), хотя по публикуемым вакансиям (40% опрошенных) пол соискателя не имеет значения. Предпочтительно для опрашиваемых работодателей образование кандидата соответствующее специальности, однако 38% высказались что оно должно быть именно высшее. Следовательно, образование соискателя играет большую роль при трудоустройстве.

88% опрошенных работодателей считает необходимым для соискателя наличие опыта работы, из них 58 % по мнению работодателей должны обладать опытом работы более 5 лет; 30 % должны обладать опытом работы от 3 до 5 лет.

¹ Составлено автором на основании исследований

Основные причины для отказа в получении работы, это: отсутствие опыта работы – 28%, отсутствие необходимой квалификации – 26%, возраст – 22%, пол – 12%. Ответы подтверждают наличие дискриминационных процессов при подборе персонала, хотя причина отказа в трудоустройстве зачастую иная.

Большинство работодателей не объясняет причин отказа в трудоустройстве (60% от числа опрошенных) и признает существование дискриминации при трудоустройстве «по возрасту» (72% от числа опрошенных).

Больше всего работодатели пользуются для размещения информации об имеющихся вакансиях сайтом своей организации (28%), печатными изданиями (26%), сайтами о работе (22%), услугами службы занятости (16%), личными связями (8%).

Также, в ходе анализа выявлено, что большинство работодателей не приняло бы на работу молодежь в возрасте до 25 лет (80% от числа опрошенных). Искоренение дискриминации по возрасту при приеме на работу в нашей стране большинство опрошенных (80%) считает практически неосуществимым.

Проведенное анкетирование среди соискателей выявило следующие тенденции.

Большинству опрошенных причины отказа в трудоустройстве не объясняли (52%). Не внятно объясняли причины отказа - 20% опрошенных, обходились общими фразами – 8%, объясняли причины отказа – 8%. Можно сделать вывод, что большинство работодателей не считает необходимым объяснять соискателям причины своего отказа в трудоустройстве.

52% опрошенных чувствовало на себе проявление дискриминации по возрасту. Большинство опрошенных – 64% респондентов испытывали трудности, связанные с отсутствием стажа при поиске работы. Обращались по объявлениям, если возраст не соответствовал заявленному в объявлении о вакансии – 40%, при этом все претенденты получили отказ. Большинство респондентов – 72% считает, что имеются возрастные ограничения при приеме на работу даже если работодатель о них не заявляет при публикации объявлений о вакансиях. Причины отказа они видят в том, что работодатель считает молодых женщин не воспринимающими инновации, IT-технологии, испытывающими проблемы со здоровьем, в том числе беременность, роды, болезни детей, а молодых людей – отличающимися медлительностью, безынициативностью и пониженной работоспособностью.

По результатам проведенного исследования и анализа работы центра занятости Туринского городского округа можно выделить положительные и отрицательные факторы, влияющие в целом на развитие молодежного рынка труда Туринского городского округа (таблица 2).

Табл.2: Положительные и отрицательные факторы, влияющие на развитие молодежного рынка труда Туринского городского округа²

Положительные факторы	Отрицательные факторы
Реализация нового направления – обучение находящихся в отпуске по уходу за детьми до 3 лет; Снижение уровня регистрируемой безработицы молодежи – на 1,3 % пункта в 2015 году	Предложение молодежной рабочей силы превышает спрос на нее; Рост удельного веса молодежи в общей численности безработных (67,6% на 01.01.2016); Рост доли безработной молодежи, не имеющей профессии (8,1% на 01.01.2016) Скрытая дискриминация молодежи на рынке труда со стороны работодателей

Для искоренения дискриминации по возрасту при приеме на работу, по мнению респондентов, необходимо принять целевые программы по поддержке безработного населения молодого возраста.

В настоящее время законодательно введен запрет на ограничения по возрасту и другим признакам (половым, этническим и т.п.) при трудоустройстве на работу. Все респонденты - молодые люди в возрасте до 25 лет согласились с тем, что их может коснуться или уже коснулась проблема дискриминации по возрасту при приеме на работу.

Заключение

Молодежи объективно свойственна относительно низкая конкурентоспособность. На рынке труда, она обусловлена: недостатком профессиональных знаний; отсутствием необходимой квалификации и трудовых навыков; несформированностью привычки к систематической, регламентируемой работодателем работе; желанием реализации возможности совмещения труда и учебы, пользованием рядом льгот, что создает дополнительные проблемы для предприятия и работодателя и делает кандидатуру молодого человека «малопроектной»; социально-психологическими характеристиками; в т.ч. такими как, стремление к смене рабочего места или профессии, переоценке привязанностей и интересов и даже перемене места жительства, вплоть до эмиграции.

С другой стороны, молодежь отличается от более старших поколений рабочей силы следующими позитивными характеристиками: способностью к более быстрой и безболезненной адаптации к меняющимся внешним условиям жизнедеятельности, в том числе, условиям труда; динамичностью, гибкостью, стремлением к освоению нового, неизвестного, к самосовершенствованию; относительно высоким уровнем общего образования, что делает доступными для нее мировые достижения науки и техники, а также

² Составлено автором на основании исследований

информатики и электроники, новые неизвестные ранее профессии, сферу деятельности за рубежом; специфическими психофизиологическими качествами: энергичностью, нетерпимостью, дерзостью, стремлением к самоутверждению. [6]

Подводя итог, необходимо отметить крайне негативное влияние молодежной безработицы на общество. Экономические и социальные последствия молодежной безработицы сливаются воедино. Ее негативное влияние на один из факторов социально-экономического благополучия общества влечет за собой интенсификацию других негативных последствий, так как негативные социально-экономические последствия молодежной безработицы тесно взаимосвязаны. Следовательно, необходима разработка мероприятий по повышению конкурентоспособности молодежи на рынке труда городского округа Туринск.

Литература

1. Программа содействия занятости населения Туринского Центра занятости населения на 2014 – 2015 годы [Текст]. - Туринск, 2013. – 60 с.
2. Суханов С., Безденежных Т. Молодежь на рынке труда [Текст] // Человек и труд. – 2015. – № 3. – С.23–24.
3. Труд и занятость населения в Российской Федерации [Текст]: Статистический сборник/ Госкомстат Российской Федерации. – М., 2015. – 500 с.
4. Сайт Департамента по труду и занятости Свердловской области - <http://www.szn-ural.ru>
5. Сухоева Т.С., ПлUTOва М.И. Критичность рынка труда свердловской области и ГО Первоуральск / Human Progress. 2015. Т. 1. № 4. С. 41-59.
6. Методическое обеспечение управления человеческими ресурсами / Под ред. И.А. Кульковой. Изд-во УрГЭУ. Екатеринбург 2016
7. Dong Yingjuan, Hu Mingyuan An Analysis of Factors about Young People's Difficulty in Employment and a Study on Its Countermeasures / Конференция: 3rd International Conference on Information, Communication and Education Application (ICEA 2012), Singapore, Декабрь 30-31, Information, communication and education application, Серия книг: Advances in Education Research. – 2013. – Т. – 11, С. – 327-331.
8. Titheridge H. Improving the accessibility of employment and training opportunities for rural young unemployed / Конференция: 2nd International Conference on Sustainable Development and Planning / Bologna, Italy, Сентябрь 12-14, Серия книг: Wit transactions on ecology and the environment. – 2005. – Т. – 84, С. – 881-890.

9. Morales Ramirez, Maria Ascension Strategies for youth employment in an informal economy (Revista Latinoamericana de Derecho social), Июль-Декабрь. – 2016. – Т. – 23. С. – 89-121.
10. Weller Juergen Youth employment: characteristics, tensions and challenges, Cepal review, Август, – 2007, Вып. – 92, С. – 61-82.

THE PROBLEMS OF YOUTH EMPLOYMENT IN TURINSKIJ URBAN DISTRICT

Mariia Plutova

**The Educational and Research Institute of Management
Yekaterindurg, Russia**

Marina Khomyleva

**Deputy head №7003/0335 Ural bank Sberbank
Yekaterindurg, Russia**

Adstrect. The article presents the results of employers' and job seekers' sociological interview about the young people' employment and unemployment situation on the labor market in Turinskij urban district. Youth unemployment has extremely negative impact on the socio-economic development of society. From the standpoint of age-related Employers' priorities the destabilization of the socio-economic sphere of the labor market entails activation of such consequences as: strengthening the criminal situation in the territory, increase indexes of morbidity, increasing of social tensions, and in crisis situations - the dynamic growing of suicides. The labor market of remote cities, which have a considerable distance from the megalopolises, is also characterized by low socio-professional and territorial mobility of the labor force. It is noted a discrepancy regarding size, structure and forms of training citizens to changes in demand for labor force of urban districts.

Ключевые слова: labor market; the youth; employment; unemployment; labor market discrimination.

JEL коды: J20; J21.

References

1. The program of assistance of employment of Turin Employment Center of the population for 2014 - 2015 [Text]. - Turinsk, 2013. – pp.60

2. Sukhanov S., Bezdenezhnykh T. Young people in the labor market [Text] // Man and labor. - 2015. - № 3. - p.23-24.
3. The labor and employment in the Russian Federation [Text]: Statistical Yearbook / The State Statistics Committee of the Russian Federation. - M., 2015. - 500 p.
4. The site of the Labor and Employment Department of the Sverdlovsk region - <http://www.szn-ural.ru>.
5. Suhoeva T.S., Plutova M.I. Severity of the labor market and the Sverdlovsk region of Pervouralsk / Human Progress. 2015. Vol. 1. number 4. pp. 41-59.
6. Methodical maintenance of human resource management / Ed. I.A. Kulkova. Publishing house USUE. Ekaterinburg 2016.
7. Dong Yingjuan, Hu Mingyuan An Analysis of Factors about Young People's Difficulty in Employment and a Study on Its Countermeasures / Conference: 3rd International Conference on Information, Communication and Education Application (ICEA 2012), Singapore, December 30-31, Information, communication and education application, Series of books: Advances in Education Research. - 2013. - Vol. – 11, pp. 327-331.
8. Titheridge H. Improving the accessibility of employment and training opportunities for rural young unemployed / Conference: 2nd International Conference on Sustainable Development and Planning / Bologna, Italy, September 12-14, Series of books: Wit transactions on ecology and the environment. - 2005. - Vol. – 84, pp. 881-890.
9. Morales Ramirez, Maria Ascension Strategies for youth employment in an informal economy (Revista Latinoamericana de Derecho social), July-December. - 2016. - Vol. – 23, pp. 89-121.
10. Weller Juergen Youth employment: characteristics, tensions and challenges, Cepal review, August - 2007, Vol. – 92, pp. 61-82.

Contact

Mariia Plutova

The Educational and Research Institute of Management

62–455, 8th of March Str., 620144, Yekaterinburg, Russia

MPlutova@yandex.ru

Marina Khomyleva

Deputy head №7003/0335 Ural bank Sberbank

62–455, 8th of March Str., 620144, Yekaterinburg, Russia

marinochka.chukreeva@yandex.ru