

МОЛОДЕЖЬ НА РЫНКЕ ТРУДА САХАЛИНСКОЙ ОБЛАСТИ: ПРОБЛЕМЫ ТРУДОУСТРОЙСТВА

*А.С. Лариков, зам. директора
Южно-Сахалинского промышленно-экономического
техникума*

Одной из стратегических задач российского общества является ускорение экономического роста, увеличение ВВП. Реализация такой целевой установки подразумевает рост численности занятых, в первую очередь – молодежи. Кадровый дефицит является существенным сдерживающим фактором этих процессов.

Анализ ситуации свидетельствует, что в основе нарушений профессионального равновесия в сфере труда лежат несоответствие структуры и качества подготовки рабочих кадров учреждениями профессионального образования спросу на них со стороны работодателей, неотработанность механизмов взаимодействия рынка труда с рынком образовательных услуг, неотлаженное социальное партнерство в этой сфере [1].

Основополагающее влияние на структурный дефицит работников оказывает социально-экономическое состояние субъектов экономики. В числе многих причин дефицита кадров – низкая мотивация молодежи к труду на производстве, неудовлетворительные условия труда и его оплаты, отсутствие гарантированного социального пакета и др.

Складывается парадоксальная ситуация: с одной стороны, даже динамично работающие предприятия испытывают недостаток молодых квалифицированных кадров, с другой – выпускники образовательных учреждений не могут найти работу по полученной специальности [3].

Из числа массовых рабочих профессий наиболее востребованы плотники, столяры, сварщики, машинисты, станочники, рабочие строительных специальностей [2].

Анализ показывает, что молодежь не спешит занять вакантные рабочие места на предприятиях со старым оборудованием, плохими условиями труда. Отчасти этой причиной объясняется дефицит кадров многих предприятий при наличии на рынке труда избыточного предложения. В этой связи рынок труда страны в целом и Сахалинской области в частности столкнулся со следующими проблемами:

- во-первых, из-за экономического кризиса наблюдается значительное снижение профессионально-квалификационного уровня кадрового потенциала. Работодатели даже успешно функционирующих производств заявляют сегодня о необходимости обновления и омоложения кадрового состава;
- во-вторых, изменения экономической ситуации, развитие новых технологий приводит к росту потребности в специалистах в соответствующих областях, что требует оптимизации рынка образовательных услуг.

Мониторинговые исследования подтверждают резкое снижение среди молодежи престижа рабочих

профессий и изначального желания поступать учиться в учреждения начального профессионального образования (НПО). При этом осознанно выбирают определенную рабочую профессию для обучения не более половины абитуриентов учебных заведений начального профессионального образования. Не менее острая проблема связана с ухудшением качества контингента поступающих в учреждения НПО. Подавляющее большинство из них закончило неспециализированные школы, непрофильные классы, имеет сниженный уровень школьной успеваемости, общей культуры и ценностных ориентаций.

В Сахалинской области, как регионе с развитой сферой образования и средним социально-экономическим потенциалом, молодежный рынок труда остается неизменно проблемным и сегментированным. Наиболее велики образовательные, гендерные и территориальные его различия. С точки зрения безработицы и дискриминации труда основными категориями риска на этом рынке являются молодые люди с низким уровнем образования, профессиональных знаний, навыков и опыта, а также проживающие в сельской местности. Проблемы сельской молодежи обусловлены ограниченностью возможностей профессионального выбора, недостатком вакансий, отсутствием условий для территориальной мобильности.

В этих условиях возрастает актуальность повышения эффективности региональной системы управления занятостью молодежи. Механизм управления молодежной занятостью охватывает весь спектр экономических, юридических, социально-демографических, психологических, политических и других аспектов, определяющих ее функционирование. Опыт работы свидетельствует о том, что система управления занятостью молодежи должна обладать адаптивностью, т.е. способностью заблаговременно и оперативно реагировать на изменение внешних и внутренних факторов, оказывающих существенное влияние на ее функционирование, путем принятия адекватных управленческих решений, вплоть до внесения корректив в стратегию регулирования трудоустройства молодежи.

В Сахалинской области в рамках Программы занятости действовала целевая подпрограмма содействия занятости молодежи на 2007–2009 гг. Ее задачи – предоставление полного комплекса профориентационных информационных услуг молодежи, организация профессионального обучения и переквалификации на востребованные специальности. В рамках временного трудоустройства программа предусматривала организацию общественных работ и трудоустройство более ста выпускников ПТУ от 18 до 20 лет. Программа поддержки занятости сахалинцев включала в себя такое направление деятельности, как стажировка, в том

числе участие в стажировке выпускников учебных заведений.

Основным результатом использования такой системы, по нашему мнению, является повышение уровня содействия занятости молодых людей, ищущих работу, и безработных на основе использования преимуществ системного подхода, применения специфических технологий. В условиях рынка труда управление занятостью вообще и молодежи в частности основывается на использовании рыночных механизмов саморегулирования, таких, как заработная плата, конкуренция, колебания спроса и предложения на рабочую силу, а также мер государственного регулирования различного уровня (федерального, регионального, местного). Рыночные регуляторы действуют на микроэкономическом уровне, но в конечном итоге способны обеспечить и макроэкономическую цель — эффективную занятость молодежи.

Для организации стажировок всеми районными органами занятости Сахалинской области заключено 60 договоров на сумму 2,9 млн рублей на создание 136 рабочих мест со следующими компаниями: ООО «Шлюмберже Восток», ООО «Проджект Сервисез Сахалин», филиалом СиТСД ЛТД, торговой компанией «Венеция», ООО «Теплотехник», ООО «Кентек» и др. [2].

В мае-июле 2009 г. для 65 выпускников области была организована стажировка, которая дала им возможность адаптироваться в трудовом коллективе, приобрести профессиональные навыки и закрепиться на рабочем месте. В целом по итогам 2008 г. более 400 человек, что составляет 50% выпускников, обратившихся в службу занятости, были трудоустроены [2].

Эффективным решением проблемы занятости молодежи может стать комплексная программа адаптации студентов на рынке труда с особым вниманием к «проблемным» учебным заведениям и специальностям. Важнейшими ее направлениями должны стать следующие мероприятия.

Область управления студенческой занятостью:

- обучение студентов процессу трудоустройства, широкое информирование о возможностях трудоустройства, профессионального роста и развития. Важным моментом является стимулирование активности самих студентов через участие в развивающей их деятельности (общественных организациях, деловых играх и пр.);
- принятие мер по расширению потенциального объема спроса на работника-студента (как стажера, так и полноценного работника) с разработкой системы стимулирования работодателя (налоговые льготы, частичная компенсация затрат на дообучение работника, совместные проекты по решению внутренних задач предприятий и пр.);

- содействие в разработке приемлемых форм сотрудничества студента и работодателя с необходимым учетом интересов и прав обеих сторон.

Область организации учебного процесса:

- придание гибкости учебной программе и учебному расписанию. Сотрудничество по линии «ссуз — государство — работодатель» в адаптации учебной программы к требованиям ссуза (прохождение стажировки на предприятиях, производственный заказ на подготовку работников, участие практиков в разработке и реализации учебных планов и пр.).

Область контроля и исследовательской деятельности:

- продолжение исследования студенческой занятости, анализ ее динамики и специфики применительно к ссузам, учебным специальностям, курсам, сферам бизнеса и типам рабочих мест. Изучение ее влияния на трудовую карьеру выпускников;
- использование полученных данных для разработки рекомендаций субъектам студенческой занятости.

Одним из элементов комплексного подхода к решению проблем может стать создание специального агентства студенческой занятости и кооперации.

Молодежь на рынке труда представляет собой достаточно уязвимую категорию граждан, вопросы обеспечения эффективной занятости которой являются вопросами государственной политики. Разумеется, решение этой задачи наталкивается на препятствия в социальной, экономической, правовой, политической сферах нашей жизни, поэтому соответствующие меры должны приниматься комплексно.

Для обеспечения занятости молодежи в Сахалинской области государственными органами управления занятостью разработаны и претворены в жизнь некоторые программы и мероприятия по содействию в трудоустройстве населения. Разработка комплексной системы управления рынком труда предполагает значительные затраты, как материальные, так и нематериальные. Требуется немало усилий для сбора, группировки и анализа информации, на основе которой принимаются управленческие решения, определяются тенденции развития рынка труда как в целом по области, так и по его отдельным сегментам.

Литература

1. Букин В.П. Молодежь на рынке труда: региональный аспект. Пенза, 2009.
2. Материалы анализа рынка труда Сахалинской области за 2008—2009 гг. // www.zansakh.ru
3. Проблемы и тенденции развития образования в Российской Федерации // стат. информ. сб. М., 2004.