

А. В. ЧЕРЕВКО, Н. П. СНАЧОВ (ДИИТ)

СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВАЯ АДАПТАЦИЯ МОЛОДЕЖИ В УСЛОВИЯХ МИРОВОГО ЭКОНОМИЧЕСКОГО КРИЗИСА

В даній статті досліджено основні причини незайнятості молоді на ринку праці та запропоновано деякі рекомендації щодо вирішення цієї проблеми, реалізація яких може покращити соціально-трудова адаптацію в умовах світової економічної кризи.

В данной статье исследованы основные причины незанятости молодежи на рынке труда и предложены некоторые рекомендации относительно решения этой проблемы, реализация которых может улучшить социально-трудова адаптацию молодежи в условиях мирового экономического кризиса.

In this article the principal causes of youth unemployment on a labor market are investigated and some recommendations concerning the solution of this problem, which realization can improve social-and-labor adaptation of the youth in conditions of the world economic crisis, are offered.

2008-й год стал годом начала всемирного экономического кризиса, который был спровоцирован крахом американской ипотечной системы.

Економика України, расшатанная длительным кризисом политической системы, наиболее серьезно пострадала и от мирового финансового кризиса.

Одним из самых неприятных последствий мирового финансового кризиса, сообщениями о котором изобилуют сегодня средства массовой информации, стало снижение объемов производства. Любой экономический кризис независимо от причин его возникновения всегда сопровождается спадом производства, связанным со снижением спроса у потенциальных покупателей, а также с нехваткой у предприятий денежных средств на реализацию проектов. Производители вынуждены экономить и сокращать производство. Одним из достаточно распространенных способов экономии является сокращение рабочего персонала.

Вследствие экономического кризиса в Украине обострилась ситуация и на железнодорожном транспорте. Существенно уменьшились объемы перевозок, и как следствие сокращается штат работников. При сокращении штата работников в массовом порядке увеличивается уровень безработицы.

В сложившихся экономических и социальных условиях проблема безработицы коснулась населения всех возрастных групп и профессий во всех отраслях экономики. Наиболее уязвимой в сложившейся ситуации оказалась молодежь, особенно та ее часть, которая завершила обучение в учебном заведении, получив

специальность и профессию, и готовая приступить к трудовой деятельности.

Особенно остро сегодня стоит вопрос изучения профессиональных проблем молодых специалистов, которые остались без внимания общественности. Они столкнулись с уникальной по своему драматизму ситуацией, в которой оказались: с одной стороны, постоянная необходимость общества в обновлении профессиональных кадров, их «омоложении» во всех отраслях экономики, с другой стороны – рост количества безработных среди украинского населения, среди которых молодежь занимает далеко не последнее место.

Безработная молодежь – это особенная социальная группа, которая в определенный период времени не имеет такой ценности, как работа, связанного с ней престижа, материального достатка и общественного признания.

Значительная часть безработной молодежи состоит из молодых людей – выпускников профессионально-технических и высших учебных заведений, которые получили профессию (специальность) и впервые вышли на рынок труда.

Анализ ситуации на рынке труда показывает, что в настоящее время у молодых людей отсутствуют навыки и способы поведения на рынке труда, направленные на самостоятельный поиск работы или форм занятости. В прежние годы, когда существовала система государственного распределения выпускников после окончания учебного заведения, не было безработицы, потребность в таких навыках и способах поведения фактически отсутствовала.

Эти факторы способствуют росту безработицы среди выпускников профессиональных

учебных заведений (ВУЗов, техникумов, училищ).

К основным причинам незанятости молодежи можно отнести:

1) первое появление на рынке труда: большинство выпускников учебных заведений не имеет за плечами опыта работы, и основным субъективным фактором большой незанятости молодежи является ее неконкурентоспособность;

2) низкая конкурентоспособность: конкурентоспособность современного выпускника учебного заведения определяется целым рядом факторов, среди которых есть демографические, социально-психологические и половозрастные: неравномерное распределение потенциала высшей школы приводит к чрезмерной концентрации специалистов в одних сферах и формированию острого дефицита в других; вместе с тем конкурентоспособность выпускников определяется не только полученной специальностью, но и в значительной мере зависит от свойств личности, таких качеств, как предприимчивость и инициатива, функциональная грамотность;

3) завышенная самооценка: непомерная амбициозность молодого специалиста нередко просто не соответствует реальному набору его качеств и умений;

4) неумение грамотно «подать» себя, отсутствие навыков самопрезентации: молодой человек должен понимать, что ни в коем случае незачем заявлять о своих качествах, способностях, успехах и даже их несколько преувеличить; от самопрезентации, как правило, зависит результат первой встречи с работодателем;

5) психологический дискомфорт от длительной безработицы: с увеличением срока безработицы усиливается психологический дискомфорт у граждан, резко падает желание поиска возможностей трудиться.

Кроме того, одной из причин незанятости молодежи является предлагаемая заработная плата, отсутствие социального пакета, официального оформления при трудоустройстве и даже дороговизна проезда до места работы.

С целью уменьшения социального напряжения среди молодежи в Украине актуальным является формирование действенного механизма по обеспечению занятости молодежи, улучшения положения молодежи на рынке труда как в обычных стабильных условиях функционирования экономики, так и в условиях проявления мирового экономического кризиса. Расширение возможностей для заня-

тости молодых людей требует создания специальных программ, для которых необходимо дополнительное финансирование.

Поэтому, для решения данной проблемы целесообразным было бы: введение системы налоговых льгот и временного найма на разовые работы, создание системы массовой информации для молодежи, проведение профориентационной работы для абитуриентов, развитие клубной работы.

1. Необходимо разработать систему условий, при которой работодателям было бы выгодно брать на работу выпускников профессиональных учебных заведений, в частности – введение системы налоговых льгот для работодателей, принимающих на работу выпускников, при условии, что от количества молодых специалистов, работающих на предприятии, будет зависеть налоговая льгота, т.е. чем больше молодых специалистов, тем больше налоговая льгота.

Факторы, от которых зависели бы налоговые льготы по соотношению к числу молодых специалистов:

5 % молодых специалистов – X – налоговая льгота;

10 % молодых специалистов – 2X – налоговая льгота;

15 % молодых специалистов – 3X – налоговая льгота;

и т.д. до 30 %.

Факторы, от которых зависели бы налоговые льготы по соотношению к числу молодых людей, которые закончили техникумы и училища, т.е. не имеющих высшего образования (например: слесари, каменщики, продавцы, повара и т.д.):

15 % молодых рабочих – X – налоговая льгота;

30 % молодых рабочих – 2X – налоговая льгота;

45 % молодых рабочих – 3X – налоговая льгота, т.к. рабочих таких специальностей можно брать в большем количестве, потому что приобретение ими необходимого опыта труда легче, чем у специалистов.

Например: намного легче обучить 5 продавцов необходимым нюансам в их работе, чем обучить 5 финансистов нюансам их работы, потому что работа специалистов охватывает больший объем информации, а соответственно в их работе больше различных сложных аспектов.

Значения X должны быть указаны именно государством, т.е. реализация этой идеи воз-

можно только через принятие Верховной Радой соответствующих нормативно-правовых актов и законов, в которых были бы утверждены налоговые льготы для предприятий, на которых работает определенный процент молодых специалистов.

2. Можно разработать программу, по которой предприятия будут предлагать места временного найма на разовые работы, выпускникам высших учебных заведений.

Здесь не обойтись без помощи государства, а именно, нужно, чтобы служба занятости заключала договора с предприятиями и организациями, которые будут принимать на работу молодых специалистов.

По такому договору, заключенному службой занятости с предприятием или организацией, последние принимают молодого специалиста на работу на определенный срок (например, не менее двух месяцев). Работодатель выплачивает ему заработную плату (допустим меньшую, чем обычно он платит своим работникам), а из бюджета молодому специалисту оказывается материальная поддержка.

Предприятие за это время может проверить на деле уровень подготовки специалиста, оценить его деловые качества, дисциплинированность, а молодые люди приобретают опыт трудовой деятельности, что в наше время не мало важно, ведь одной из главных причин трудоустройства современной молодежи есть отсутствие опыта работы.

По итогам этих работ молодые специалисты, если они захотят и в то же время работодатель будет заинтересован в найме именно этого специалиста, смогут остаться работать на предприятии, т.е. те, кто серьезно отнесется к делу, смогут получить и постоянную работу.

Здесь полезным было бы также ввести практику получения рекомендательных писем (отзывов) с мест такой работы. Ведь, даже если руководитель предприятия согласится взять на работу этого молодого специалиста после окончания срока действия договора, то это еще вовсе и не означает, что молодой специалист захочет остаться на данном рабочем месте. А, имея уже хоть какой-то опыт работы и рекомендательные отзывы со своего временного места работы, молодой специалист будет иметь определенный старт для начала развития своей карьеры.

3. Молодежь сегодня недостаточно точно проинформирована о современных условиях трудоустройства (составляющих карьерного роста), о своих правах и обязанностях в сфере

трудовых отношений. Необходимым также, является бесплатная консультация для молодежи в области трудового законодательства.

Поэтому, есть смысл создать проект, направленный на информирование молодых специалистов. Этот проект должен быть направлен на насыщение информационного пространства в молодежной среде.

Для реализации этой идеи можно издавать региональную молодежную газету и телепередачу. Реализация этой программы может быть более успешной, если существенная часть финансирования будет приходиться на региональные органы управления.

Телепередача, допустим, будет периодически транслироваться в определенное время суток, например с 19:00 до 19:20 и может называться «Новости для молодежи». Целью этой программы будет оповещение молодого населения о сложившейся ситуации на рынке труда, о востребованных профессиях данного региона, об изменениях в трудовом законодательстве. Также будут указываться адреса и номера телефонов, где можно будет узнать о более детальной информации.

Информирование молодежи посредством телеканала конечно бы помогло в насыщении информационного пространства в молодежной среде, но поскольку телевизионный эфир – это очень «дорогое удовольствие», то трансляция этой телепередачи может быть возможной только за счет выделения средств из бюджета, а это маловероятно во время экономического кризиса.

Поэтому, трансляция такой молодежной телепередачи, можно сказать, экономически нецелесообразна.

Возможен еще и альтернативный вариант – «телетекст». В наше время практически во всех телевизорах, как мы знаем, есть такая функция, как «телетекст» для каждого телеканала. С помощью этой функции можно, на определенном телеканале для каждого отдельного районного центра, областного центра, выделить отдельное место для телетекста, в котором будут сгруппированы вакансии на работу по каким-то признакам (например, экономические, технические, в сфере услуг и т.д.).

Что касается молодежной газеты, то она должна нести в себе те же функции, что и телепередача: оповещение молодого населения о сложившейся ситуации на рынке труда, о востребованных профессиях данного региона, об изменениях в трудовом законодательстве и т.д., также в ней будут публиковаться различ-

ные специфические материалы для молодежи. Для заинтересованности молодежи в этой газете нужно придумать название (например, «Все для молодежи»), которое будет говорить о том, что эта газета предназначена именно для них, а также, чтобы она хотя бы поначалу бесплатно раздавалась в различных учебных заведениях, а также других местах скопления молодежи.

4. Идея клуба состоит в том, чтобы молодые люди, находящиеся в одинаковой ситуации, общались, учились друг у друга противостоять сложным жизненным обстоятельствам, совместно искали пути выхода из неудачно сложившейся ситуации, обучались навыкам поиска работы и трудоустройства, оказывали друг другу моральную поддержку.

Содержанием программы клуба может быть информирование о: способах поиска работы, составлении резюме, правилах ведения деловых переговоров с работодателем, самопрезентации, построении делового имиджа, основах трудового законодательства, обмена опытом, знакомства с деловыми партнерами и т.д.

Главными задачами клуба будут:

1) развитие функциональной грамотности как представления о своих стандартных способностях к выполнению профессиональных функций;

2) расширение границ профессиональной применимости;

3) обеспечение безработных информацией о рынке труда;

4) обучение навыкам поиска работы и трудоустройства;

5) оказание помощи в практическом применении полученных навыков в целях минимизации сроков поиска подходящей работы;

6) развитие коммуникативных навыков;

7) преодоление стресса безработицы и развитие целеустремленности, саморегуляции.

Занятия в клубе могут включать в себя такие темы: «Обновленная конкурентоспособность на рынке труда», «Обзор рынка труда», «Развитие компетентности в общении», «Основы технологии самопрезентации при трудоустройстве», «Успешные переговоры», «Основы трудового законодательства», «Предпринимательская деятельность», «Профессиональная карьера».

Участники клуба будут иметь возможность в игровой форме обсудить вопросы, которые задают на собеседовании, попробовать себя в роли соискателя и работодателя, чтобы оценить

ситуацию трудоустройства с разных точек зрения.

5. Существует несоответствие между тем, какие специальности на данный момент наиболее востребованы, и тем, специалистов каких направлений выпускают вузы. Приобретая, казалось бы, престижную специальность, выпускник рискует оказаться невостребованным по окончании вуза в связи с резко изменившимся рейтингом востребованных специальностей.

Молодые люди должны понять, что после пяти-шести лет оплачиваемого обучения их ожидают бесплодные поиски работы.

Поскольку одной из многих причин незанятости безработной молодежи есть невозможность трудоустройства после окончания общеобразовательных и высших учебных заведений I-IV уровней аккредитации, то государственная молодежная политика должна формироваться с учетом информации по прогнозу предложения рабочей силы согласно потребностям работодателей.

Поэтому, чтобы предотвратить появление новых безработных, необходимо вести целенаправленную, систематическую психолого-профориентационную работу с абитуриентами, которая должна им помочь в правильном выборе профессии с учетом не только потребностей и возможностей, но и с учетом сложившейся ситуации по трудоустройству.

Чтобы это сделать, нужно проводить профориентационную работу со школьниками и их родителями. Для этого можно реализовать программу, согласно которой представители служб занятости в начале каждого учебного года посещали бы всех девяти- и одиннадцатиклассников для профориентационной работы с ними, а именно информировали бы о сложившейся ситуации на рынке труда, о прогнозах наиболее востребованных профессий, о том, что наиболее высокооплачиваемые профессии на данный момент необязательно будут такими же через несколько лет. Поэтому главной целью профориентационных работников будет объяснение молодому поколению, насколько важен выбор своей будущей профессии и что от этого зависит вся их жизнь, а самые популярные профессии не обязательно будут для них правильным выбором. Обязательно при этом должны присутствовать родители, ведь во многих случаях на выбор будущей профессии они очень влияют. Такая программа может носить девиз «Мое будущее в моих руках».

Кроме того, работа общеобразовательной школы, по-прежнему, оценивается по количеству человек, поступивших в вузы. Критерии оценки работы школ, вузов требуют корректировки, потому что в стране наблюдается нехватка «рабочих рук», а такие профессии не требуют высшего образования.

Целесообразным является также увеличение набора подготовки специалистов за счет бюджета с последующим обязательным их распределением по предприятиям Украины, т.к. в прежние годы, когда существовала система государственного распределения после окончания учебного заведения, не было такого уровня безработицы среди выпускников профессионально-технических и высших учебных заведений.

Исходя из вышесказанного, можно сделать вывод, что существующие пути решения проблем по безработице молодежи не обеспечивают необходимых условий для социально-трудовой адаптации молодежи. Поэтому, для решения данной проблемы целесообразным было бы: введение системы налоговых льгот и временного найма на разовые работы, создание системы массовой информации для молодежи, проведение профориентационной работы для абитуриентов, развитие клубной работы, а также увеличение набора подготовки специалистов за счет бюджета с последующим обязательным распределением специалистов по предприятиям Украины

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Грабовець, І. В. Молоді фахівці як соціально-статусна група: характеристика та роль у системі суспільних відносин [Текст] / І. В. Грабовець // Грані. – 2003. – № 5. – С. 118-122.
2. Борисова, Ю. В. Молодь в освітньо-професійному просторі: історико-соціологічний аналіз [Текст] / Ю. В. Борисова // Грані. – 2004. – № 2. – С. 93-102.
3. Суименко, Е. Особенности трудоустройства столичной молодежи [Текст] / Е. Суименко, А. Семашко, Н. Санада // Социология: теория, методы, маркетинг. – 2003. – № 2. – С. 160-183.
4. Герасимова, Т. В. Социально-трудовая адаптация молодежи за рубежом [Текст] / Т. В. Герасимова // Социальная работа. – 2004. – № 3. – С. 34-45.
5. Селиванова, О. Занятость молодежи – стратегическая проблема [Текст] / О. Селиванова // Человек и труд. – 2003. – № 3. – С. 29-32.
6. Селезнева, И. Важный фактор повышения конкурентоспособности граждан на рынке труда [Текст] / И. Селезнева // Человек и труд. – 2008. – № 5. – С. 36-38.
7. [Текст] // Економіст. – 2002. – № 10. – С. 58.
8. Закон України «Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні» [Текст].

Поступила в редколлегию 24.04.2009.

Принята к печати 17.06.2009.