

В. Д. Выборный
профессор кафедры социально-гуманитарных дисциплин
Могилевского института МВД,
кандидат исторических наук, доцент

ПРОБЛЕМА ТРУДОВОЙ ЗАНЯТОСТИ МОЛОДЕЖИ МОГИЛЕВСКОЙ ОБЛАСТИ НА СОВРЕМЕННОМ ЭТАПЕ

***Аннотация.** Сегодня у белорусской молодежи существует проблема неопределенности перспектив выбора трудовой деятельности. Включение молодых людей во взрослую трудовую жизнь заметно усложняется. Поэтому от них требуется гибкость в выборе образцов своей трудовой деятельности. Трудности, испытываемые молодыми людьми при взаимодействии с институтом образования, часто приводят к невозможности получения знаний и навыков, необходимых для успешной интеграции в сферу труда. Последствием этого становится исключение некоторых категорий молодежи из определенных профессиональных сфер и, как следствие, неполноценность их гражданских прав.*

Молодежь как особая социально-демографическая группа населения находится на стадии своего трудового самоопределения. Она еще не сформировалась как субъект трудовой деятельности и предрасположена к постоянной смене трудовых функций. Поэтому необходимость изучения молодежного рынка труда в рыночной экономике становится актуальной в общегосударственном масштабе.

Среди основных особенностей современного рынка труда молодежи Могилевской области по данным Могилевского института региональных социально-политических исследований (2012 года) и отдела социологических исследований и информационно-аналитической работы КИУП «Информационное агентство “Могилевские ведомости”» (2018 года), можно выделить следующие:

- стремление получить наиболее популярные профессии;
- полное несоответствие спроса и предложения на определенные виды профессий;
- ориентация вузов на «поточное» воспроизводство специалистов без учета требований рынка труда;
- низкая конкурентоспособность молодежи по сравнению с другими возрастными группами [1; 2, с. 171–173; 3, с. 27].

Как же воспринимают молодые люди трудовую деятельность? Что это право или обязанность гражданина Республики Беларусь? Согласно

полученным в 2018 году социологическим данным имеется небольшое различие в ответах представителей всех возрастных групп молодежи. Почти половина молодых людей в возрастных группах до 18 лет и старше указали, что это и право, и обязанность. Среди участников исследования в возрасте от 26 лет и старше чуть менее, чем каждый пятый затруднился определить для себя, чем же является трудовая деятельность — правом или обязанностью [3, с. 28].

Чего же недостает молодым людям для начала их самостоятельной трудовой жизни? Рейтинг ответов выглядит следующим образом. Девушки и юноши на первое место в рейтинге причин выделили недостаточность самостоятельности и ответственности (50,0 % и 42,6 % соответственно). На вторую позицию в этом рейтинге молодые люди поставили причину недостаточной профессиональной подготовки по конкретной профессии и специальности (40,8 % и 42,1 % соответственно). А 29,5 % молодых людей отметили, что у них отсутствует уверенность в себе. Остальные респонденты указали на отсутствие личных связей, достаточного опыта работы и рабочих мест. Затруднились ответить 3,4 % молодых респондентов [3, с. 28].

В территориальном аспекте каждый второй опрошенный житель райцентров считает, что для начала трудовой жизни в большей мере нужна самостоятельность и ответственность (50,9 %). На недостаточную профессиональную подготовку по конкретной специальности указал каждый третий житель райцентра (35,9 %) и практически каждый второй опрошенный житель крупного города (44,8 %) [3, с. 28].

Сегодня молодых специалистов на рынке труда можно разделить на несколько групп. Первая группа — молодежь в возрасте до 18 лет. Такие молодые люди не имеют специальности, их трудоустройство осуществляется в административном порядке через квоты и иные меры социальной поддержки молодежи. Вторая группа — молодежь в возрасте от 18 до 21 года. Они, как правило, имеют среднее образование и профессию. Третья группа это молодежь в возрасте 22–25 лет. Они впервые входят на рынок труда. Значительную долю их составляют выпускники вузов. Четвертую группу составляют люди в возрасте до 31 года. Это уже полноценно сформированные специалисты. Каждая из групп отличается специфичностью проблем и требует особого отношения к себе как со стороны органов государственной службы занятости населения, так и со стороны работодателей.

Существует ряд проблем, затрудняющих трудоустройство молодежи. Среди основных проблем молодежь выделяет недостаток профессиональных знаний, отсутствие необходимой квалификации и трудовых

навыков, что порождает у работодателей неуверенность в производительности труда молодых людей. Кроме того, нанимателям необходимо предоставлять определенные льготы молодежи, предусмотренные Трудовым кодексом Республики Беларусь.

Молодые респонденты определили и другие факторы, затрудняющие трудоустройство. Среди них: дополнительные навыки, личные качества, опыт и соответствующее образование. Отпугивает работодателей и свойственная молодежи трудовая нестабильность. Это прерывание трудовой деятельности в связи с призывом в армию, поступлением на учебу, отпуском в связи с рождением и воспитанием детей. Зачастую завышенная самооценка и требования молодежи к уровню оплаты труда и в то же время недостаточная инициативность при решении вопросов трудоустройства, неготовность к самостоятельным действиям на рынке труда не позволяют трудоустроиться молодым людям. Также довольно значимой проблемой выступает низкая информированность молодежи о состоянии рынка труда и его конъюнктуре, что, в свою очередь, усложняет проблему поиска работы и трудоустройства. Это все подтверждается результатами социологического опроса проведенного в 2018 году.

Респондентов попросили высказать мнение, с какими основными трудностями они сталкиваются при трудоустройстве. Большинство участников опроса (74,9 %) выбрали вариант ответа «везде требуется опыт работы». Каждый третий респондент (29,5 %) отметил, что сложно устроиться по своей специальности. Каждый пятый респондент (21,6 %) считает, что основными трудностями при трудоустройстве являются отсутствие навыков делового общения, ведения переговоров и личная неуверенность в себе. Достаточно большое количество участников опроса считают, что как для начала трудовой деятельности, так и для ее продолжения важны связи родителей (17,8 %) [3, с. 29].

Одновременно значительная часть молодых специалистов (41,1 %) считают, что они могут оказывать конкуренцию на рынке труда старшему поколению. Необходимо отметить, что молодежь обладает рядом преимуществ, которые позволяют им быть конкурентоспособными на рынке труда.

Респондентам было предложено ответить на соответствующий вопрос, какими преимуществами, по их мнению, обладают молодые специалисты? Согласно общему распределению ответов рейтинг преимуществ молодого поколения перед старшим, названных респондентами Могилевской области, выглядит следующим образом:

– лучше разбираются в технике, активно пользуются техническими новинками (50,7 %);

– быстрее и успешнее приспосабливаются к экономическим изменениям (42,0 %);

– имеют образование, соответствующее сегодняшним требованиям экономики (33,2 %);

– больше энергии и оптимизма (0,8 %);

– производительность труда у молодых людей выше, чем у сотрудников постарше (1,6 %). Затруднились ответить на поставленный вопрос 2,4 % юношей и девушек [3, с. 31].

Следует отметить, что уровень молодежной безработицы в Могилевской области в последние годы сохраняет тенденцию к увеличению. Это свидетельствует об отсутствии позитивных изменений на молодежном рынке труда и о влиянии негативных факторов, затрудняющих процесс трудоустройства молодежи.

Какие факторы, на взгляд молодых людей, в первую очередь влияют на их трудовую жизнь? В тройке лидирующих факторов — образование, личные качества и опыт работы. Ответы респондентов из крупных городов и из райцентров практически не отличаются (около 60 % и 58 %). Одновременно есть и факторы, имеющие значительные различия. Респонденты районных центров в 2,5 раза меньше называли такой фактор, как «знание иностранных языков», и в 1,5 раза меньше — «знание современной техники» и «профессиональные стажировки».

Проблема занятости молодежи зависит в первую очередь от общей ситуации на рынке труда в регионе. Она дифференцирована и по территориальному показателю. Это все связано с региональными экономическими условиями, общей экономической ситуацией, состоянием рынка труда, отраслевой структурой экономики и т. д. Занятость среди молодежи связана и с общими показателями безработицы для всего населения [1–3].

Осознанная позиция и поведение человека в области трудовой деятельности связана с должностным и профессиональным ростом, т. е. карьерой. Карьера для молодого человека это больше, чем просто работа или последовательность мест работы. Это индивидуально воспринимаемая последовательность отношений и образов поведения, связанных с познаниями в сфере выполняемой работы. Для молодежи карьера — это путь к успеху, видному положению в обществе, а также само достижение такого положения.

Респонденты выделили те пункты, которые, по их мнению, позволяют считать карьеру человека успешной. Согласно общему распределению ответов (65,0 %) молодежь Могилевской области считает, что моральное удовлетворение от работы и возможность заниматься любимым делом является ведущим фактором успешности карьеры. Причем

девушек, которые выбрали этот вариант ответа, в 1,25 раза больше, чем юношей. Вторую и третью строчки рейтинга занимают ответы «высокий доход» (59,9 %) и «высокая должность» (23,7 %). Характерно, что практически каждая четвертая девушка (23,2 %) считает важным для успешной карьеры возможность приносить пользу обществу. Среди юношей так ответил только каждый шестой респондент (17,5 %). В то же время юноши больше чем девушки считают, что для успешной карьеры необходимо работать по выбранной профессии (18,9 %). А для девушек очень важно всеобщее признание (11,2 %) [3, с. 33].

К сожалению, когда отдельные категории молодежи исключаются из определенных профессиональных сфер (тем самым нарушается их экономическое право на труд), они предпочитают уехать за границу для осуществления трудовой деятельности. А миграционные возможности белорусской молодежи в настоящее время достаточно высоки. Следует отметить, что есть положительные моменты в трудовой и образовательной миграции. Прежде всего, это повышение уровня квалификации, расширение кругозора, возможность освоения иностранных языков, налаживание контактов и связей с зарубежными коллегами, повышение общей культуры и знаний о других странах и др. Однако значительные миграционные процессы нежелательны и опасны, так как молодежь является основным экономическим и демографическим потенциалом нашего государства.

Каковы же «миграционные настроения» у молодежи Могилевской области? Они выражены у молодых людей в разной степени, но представлены достаточно широко. Одни хотели бы выехать за границу только на некоторое время. Другие — на постоянное место жительства. Заграница привлекает молодежь новизной обстановки, срабатывает юношеское любопытство, а также возможностью заработать.

Согласно данным социологического исследования 2018 года в общем распределении треть респондентов (37,3 %) хотели бы выехать за границу на отдых, или в путешествие, 15,0 % респондентов допускают переезд в другое государство только на время учебы. Каждый пятый молодой человек рассматривает возможность уехать для осуществления своей трудовой деятельности (20,2 %). Но как не печально, каждый третий хотел бы уехать навсегда (29,6 %). В то же время не хотят уезжать из страны только 13,5 % юношей и девушек Могилевской области. Затруднились с ответом 9,6 % респондентов. Юноши (23,9 %) более склонны к тому, чтобы выехать за границу для осуществления своей трудовой деятельности. А девушки хотели бы выехать за границу на обучение (21,2 %), на отдых или просто попутешествовать (44,9 %) [3, с. 34].

Таким образом, можно сказать, что молодые люди в процессе выбора и овладения профессией, поиска желаемой работы, адаптации на рабочем месте, построения профессиональной карьеры сталкиваются с большим количеством сложностей. Проблема занятости молодых специалистов и в ближайшей перспективе будет оставаться актуальной в общегосударственном масштабе. На наш взгляд, для разрешения данной сложной ситуации необходимо:

- 1) Регулярно проводить мониторинг и анализировать реальное положение дел на рынке труда для молодежи;
- 2) путем социологических опросов изучать потребности, интересы, социально-экономические ценности молодежи, а также ее готовность к различным формам социальной активности;
- 3) важнейшую роль в реализации профессиональных планов молодых людей должна играть педагогическая поддержка родителей;
- 4) педагогическая практика и образование в целом должны предоставить учащимся необходимые средства для анализа и подготовки собственного будущего, помочь в профессиональном самоопределении, сформировать у старшеклассников на этапе окончания школы готовность к выбору профессии.

Список основных источников

1. Жизненные ориентации и социальные ценности молодежи Могилевщины в условиях трансформирующего общества : отчет о НИР / Могилев. ин-т регион. социально-политических исследований ; рук. Н. Е. Лихачев. – Могилев, 2012. – 58 с. – № ГР 20121639.
2. Выборный, В. Д. Профессиональное самоопределение могилевской молодежи / В. Д. Выборный // Молодежная Галактика: ежегодный альманах. – СПб. : ЭлекСис, 2015. – № 12. – С. 170–174.
3. Жизненные ориентации и социальные ценности молодежи Могилевской области : отчет о НИР / Отдел социологических исследований и информационно-аналитической работы КИУП «Информационное агентство «Могилевские ведомости» ; рук. Н. В. Новикова, КИУП «Информационное агентство «Могилевские ведомости». – Могилев, 2018. – 41 с.