

О КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ МОЛОДЕЖИ НА РЫНКЕ ТРУДА

А. В. Звездинская, О. А. Колесникова

Воронежский государственный университет

Поступила в редакцию 12 сентября 2011 г.

Аннотация: рассматриваются различные взгляды ученых на сущность конкурентоспособности молодежи, выходящей на рынок труда, с целью выбора позиции наиболее адекватно отражающей современную ситуацию. Дано авторское представление о конкурентоспособности молодежи на рынке труда. Аргументирована точка зрения авторов, состоящая в том, что основная роль в повышении конкурентоспособности выпускников учебных заведений принадлежит службе занятости. Показаны пути достижения службой занятости этой цели.

Ключевые слова: молодежь, дефицит кадров, конкурентоспособность выпускников системы профобразования, рынок труда.

Abstract: *the problem of employment of youth doesn't lose the sharpness. Still millions young men are out of work sphere, or are occupied in informal sector of economy. At the same time crisis end, the forthcoming introduction of the country into the WTO demand acceptance of additional measures on maintenance of the enterprises with the labor corresponding to the world standards. From here – an imperative need of fuller involvement available societies of resources of work and increase of their qualification. An essential reserve of softening of a situation is growth of competitiveness of youth. Necessity concept specification «competitiveness of youth», leaving on a labor market that would allow to approach more particularly to search of directions of influence on its employment is in this connection actual.*

Key words: *youth, staff deficit, competitiveness of graduates of system of professional formation, labor market.*

Необходимость повышения эффективности управления трудовыми ресурсами, в том числе их конкурентоспособностью, приобретает все большее значение. Это один из важнейших резервов роста производительности труда, а отсюда – подъема экономики, повышения благосостояния граждан страны. Для Российской Федерации особую значимость имеет проблема максимизации занятости населения, особенно молодежи. Управление конкурентоспособностью молодежи в условиях современного этапа развития страны объективно выдвигается в число важнейших звеньев государственной системы социальной защиты на рынке труда.

Стремление к трудовой деятельности изначально присуще человеку. Его становление и совершенствование происходило на протяжении многих тысячелетий вместе с развитием человека и общества. Этот процесс продолжается и в настоящее время. Труд является решающим фактором формирования и развития человека, важнейшим компонентом структуры благополучия личности. На разных этапах развития общества благополучие у людей всегда ассоциировалось со счастьем. Счастье у каждого свое. Ученые в разных странах пытаются вывести «формулу счастья». Например,

модель «Экономика счастья» англичанина Андре Освальда представляет следующую формулу счастья: работа + семья + здоровье = человеческое счастье. А. Освальд говорит, что если есть работа, семья и здоровье – то это и есть человеческое счастье [1]. По мнению Зигмунда Фрейда, «основа физического здоровья – возможность любить и возможность работать». А. Эйнштейн даже придумал формулу успеха: $A = X + Y + Z$, где A – успех; X – работа; Y – игра; Z – молчание. Другой ученый, француз Кетс де Врис, в своем «Уравнении счастья», взяв за основу китайскую поговорку – «если есть что делать, кого любить, на что надеяться», – прибавил «хорошее настроение, удовлетворение от работы, привязанность, темперамент».

Во всех высказываниях встречается понятие «работа», следовательно вывод таков: без работы человек не будет счастлив, тем более молодой. При этом надо иметь в виду, что, несмотря на отсутствие у многих молодых людей достаточной квалификации и опыта работы по полученной профессии (по исследованиям авторов 40–43 %), они в сравнении с другими категориями населения обладают такими важнейшими преимуществами, как мобильность, современные знания, быстрая обучаемость, гибкость мышления, владение новыми технологиями, наконец молодое честолюбие. В то же время

повышенная социальная опасность молодежной безработицы не вызывает сомнений. Во-первых, молодежь в силу большей психологической уязвимости острее реагирует на невозможность удовлетворения своих потребностей, включая потребность в труде: даже после относительно кратковременной безработицы молодым людям значительно труднее адаптироваться к последующей нормальной трудовой деятельности. Во всем мире сквозит тревога за состояние молодежной безработицы. Еще 10 лет назад в условиях стабильного развития экономики развитых и развивающихся стран число вынужденно незанятых граждан в возрасте 15–24 лет составляло около 60 млн чел. [2]. С тех пор ситуация еще более осложнилась.

Последствиями высокого уровня молодежной безработицы являются снижение трудовой мотивации, задержка в формировании образа жизни работающего человека у тех молодых людей, трудовая биография которых начинается со статуса безработного, что нередко приводит к длительной, а затем застойной безработице. Длительная безработица, как свидетельствуют исследования, резко снижает конкурентоспособность индивида и сопровождается общей его деквалификацией, потерей трудовых навыков и способности интенсивно работать в течение необходимого времени, полной утратой психологической уверенности в себе, началом процесса деформации личности. Человек при этом чаще всего не хочет самостоятельно искать работу, смиряется со своим социальным статусом, нередко озлобляется, обнаруживаются все признаки депрессии. Застойная безработица ведет к полной деградации безработного с точки зрения его трудового потенциала, а часто и как личности.

Американскими учеными доказано, что рост безработицы на 1 % приводит к возрастанию числа самоубийств и тюремных заключений на 4 %, убийств – на 5,7 %, увеличению общего показателя смертности на 1,9 %. Симптомы депрессии встречаются у каждого второго безработного. Сложно решается проблема озлобленности и агрессии у молодых людей, находящихся уже полгода в вынужденной невостребованности [3]. Не реализовав своей активности в сфере занятости, юноши и девушки часто начинают искать другие, не всегда легальные сферы ее применения, в том числе и социально опасные, включая черный рынок труда и криминальную деятельность.

В Воронежской области в неформальном секторе экономики 28,4 % составляют юноши и девушки до 30 лет, прогнозируется дальнейшее по-

вышение указанного показателя. Особую тревогу вызывает тот факт, что занятые в неформальном секторе молодые люди представляют собой серьезный интеллектуальный потенциал региона: доля лиц с высшим и средним профессиональным образованием в их числе превышает 40 %.

Ряд исследований свидетельствует, что увеличение уровня безработицы на 1 % приводит к росту преступности на 7–8 %. В среднем по России на 10 тыс. населения приходится свыше 205 преступлений, совершенных молодежью. Преступная активность данной категории населения почти в два раза превышает криминальную активность в возрасте старше 30 лет. По данным опросов, каждый третий несовершеннолетний, совершивший преступление, не работал и не учился; среди всех выявленных участников преступлений более половины не имели постоянного источника доходов. Значительную часть осужденных составляют лица, занятые неквалифицированным трудом, учащиеся и неработающие. Таким образом, общество несет большие потери из-за неполного использования трудового (в том числе интеллектуального) потенциала молодежи, оцениваемые десятками миллиардов рублей.

В связи с прочно вошедшим в нашу трудовую жизнь понятием «конкурентоспособность на рынке труда» полагаем необходимым более четко конкретизировать его применительно к молодой категории населения.

В связи с этим нами проанализированы взгляды отдельных ученых на сущность конкурентоспособности с целью выбора наиболее приемлемых вариантов и развития данного понятия применительно к российским условиям. В частности, А. Г. Шатохин считает, что «в широком смысле – это степень полезности (притягательности) качеств многих работников на рынке труда потенциальному покупателю – наймодателю; в узком смысле – это обладание такой профессией (специальностью) и такими качествами рабочей силы, которые дают ему преимущество в борьбе с конкурентами за вакантное рабочее место» [4].

Близко к точке зрения А. Г. Шатохина утверждение И. В. Вириной о конкурентоспособности молодых специалистов: конкурентоспособность в ее понимании «представляет собой не только совокупность качественных характеристик специалиста, способствующих созданию его превосходства перед конкурентами, но и способность удовлетворить конкретную потребность покупателя рабочей силы. Таким образом, конкурентоспособ-

ность специалиста – это мера его привлекательности для работодателя (или руководителя); привлекательность специалиста определяется степенью удовлетворения совокупности требований, предъявляемых работодателем; состав предъявляемых требований к специалисту, их приоритетность зависит как от сферы трудовой деятельности, так и типа руководителя» [5].

Указанные точки зрения интересны и основываются на большом теоретическом материале. Но при этом рассматривают результативность конкурентоспособности как дорогу с односторонним движением, т.е. с позиции решения вопроса приема на работу работодателем в зависимости от того, приглянулся ему тот или иной молодой человек или нет. В то же время и молодые люди, несмотря на отдельные препятствия, могут также выбирать. В условиях сокращения трудовых ресурсов это право осваивающих производственные, в том числе редкие профессии, становится весомым аргументом в «торге» за рабочее место между их владельцами и предприятиями.

Несколько с иных позиций рассматривают конкурентоспособность молодежи на рынке труда А. А. Малышева и И. В. Невраева. По их мнению, конкурентоспособность молодого выпускника системы профобразования – это, во-первых, обладание специальными знаниями, рыночный спрос на которые высок и которые не могут быть компенсированы личностными качествами (например, знания в области информационных технологий, геофизики, микробиологии и др.). Специальные знания делают выпускников определенных специальностей априори конкурентоспособными; во-вторых, наличие особых личностных качеств, которые требуются в рыночной экономике и которые выделяют одного выпускника на фоне целого ряда его же однокурсников (тех, кто обладает теми же знаниями, но не обладает необходимыми качествами). Такие качества, как активная жизненная позиция, серьезность мотивации к профессии, склонность к саморазвитию, трудолюбие, навыки коммуникации, способность получить результат, здоровье [6], могут сделать конкурентоспособными своих носителей, даже если они получили специальность, предложение по которой превышает спрос. Данная позиция ближе авторам настоящей статьи, поскольку в основе своей включает наиболее значимые факторы конкурентоспособности молодых людей, позволяющие им вполне уверенно отстаивать свое место в трудовой жизни.

С мнением А. А. Малышевой и И. В. Невраевой пересекается подход А. А. Берзина и А. В. Сидорина, определяющих конкурентоспособность на рынке труда как более высокое по сравнению со специалистами той же профессии (специальности) соотношение степени соответствия компетенций специалиста требованиям рынка труда или работодателям [7].

С точки зрения М. И. Шиловой и И. Л. Белых, «именно оптимальное сочетание профессионализма и универсализма может обеспечить личности и будущему специалисту конкурентоспособность на рынке труда» [8]. Полагаем, что два указанных качества не могут одновременно проявиться на рынке труда молодежи, поскольку, например, профессионализм вырабатывается по месту деятельности в течение определенного времени, иногда в зависимости от сложности профессии на это уходят годы. Последнее положение касается именно молодых выпускников системы профобразования, у которых наличие приобретенных знаний не подтверждено опытом решения производственных или управленческих задач.

Б. Д. Парыгин подходит к конкурентоспособности на рынке труда молодежи, получившей высшее образование как «к комплексному свойству, имеющему свои ресурсы (психофизиологическое здоровье, возраст, внешность, способности, талант, уровень интеллекта, запас энергии) и нравственные аспекты (иерархия ценностей, система верований, наличие запретов и личных ограничений)» [9]. В нашем представлении названные признаки являются составляющими трудового потенциала, к характеристикам которого относятся следующие:

- психофизиологическая – состояние здоровья, работоспособность, выносливость, способности и склонности человека, тип нервной системы и т.д.;
- социально-демографическая – возраст, пол, семейное положение и др.;
- квалификационная – уровень образования, объем специальных знаний, трудовых навыков, способность к инновациям, интеллект, творческие способности, профессионализм;
- личностная – отношение к труду, дисциплинированность, активность, ценностные ориентации, мотивированность, нравственность и др.

Однако конкурентоспособность и трудовой потенциал не являются синонимами, поскольку характеризуют разные понятия, хотя и зависят друг от друга.

Анализ различных точек зрения на понятие «конкурентоспособность молодежи на рынке тру-

да» дает повод для дальнейших рассуждений по данному вопросу. Прежде всего, надо признать, что конкурентоспособность молодежи, особенно молодых выпускников системы профобразования, в профессиональном плане оценить с наибольшей вероятностью не представляется возможным. В-первых, на рынке труда идет, по существу, соревнование не между потенциальными работниками, а их документами, свидетельствующими о получении какого-либо образования (основного, дополнительного), резюме, умениями произвести благоприятное впечатление на работодателя. Недаром умение презентовать себя (выставлять свои индивидуальные особенности, возможности, способности) в настоящее время является общепризнанным инструментом воздействия на сторону, формирующую спрос на рабочую силу. Опрос авторами в 2010 г. 63 представителей кадровых служб и непосредственно руководителей предприятий показал, что, несмотря на целый арсенал методов для оценки на этой стадии молодых претендентов на занятие вакантных рабочих мест (должностей), процент ошибок, сделанных на основе личных собеседований, колеблется между 47 и 65 %. Нередко, по свидетельству самих же работодателей, тот, кто был принят на работу лишь в силу срочной производственной необходимости и отсутствия времени на поиск более подходящей кандидатуры (поскольку при собеседовании показал себя непрезентабельно), непосредственно на рабочем месте (должности) быстрее включился в производственный процесс и показал лучшие результаты в работе, чем продемонстрировавший себя с более выгодной стороны. Следовательно, конкурентоспособность молодежи нужно оценивать в два этапа.

Первичная конкурентоспособность формируется в ходе профессиональной подготовки и выработки необходимых личностных качеств, проявляемых в какой-то мере в ходе первичного приема; второй этап – непосредственно на рабочем месте. Чем лучше усвоены профессиональные знания в ходе обучения, тем быстрее может повышаться мастерство при последующей трудовой деятельности. Таким образом, первичная конкурентоспособность молодежи, получившей профессиональное образование, определяется набором теоретических знаний и некоторых практических навыков (полученных в ходе прохождения учебной и производственной практики), проявляющихся частично в ходе диалога с работодателем по поводу найма на работу и позволя-

ющих выделить конкретного молодого специалиста среди других конкурентов на рабочее место (должность). Вторичная конкурентоспособность проявляется на внутреннем рынке труда через профессиональное самосовершенствование, обеспечивающее индивидууму приоритет в стремлении сохранить за собой занимаемое рабочее место (должность) или занять более высокое положение.

Значима роль в повышении конкурентоспособности молодежи на рынке труда службы занятости. Задача государственной службы занятости – содействие обратившейся к ней за поддержкой молодежи в повышении первичной и вторичной конкурентоспособности. Она может решаться двумя путями:

– подбор работодателей, для которых именно эти профессии в данный момент являются необходимыми, а обладающие ими – конкурентоспособными;

– направление на учебу для получения дополнительных или новых навыков (в случае ошибочного выбора профессии). Подтвержденные документами государственного образца, они обычно становятся весомым аргументом в пользу соискателя рабочего места, а в последующем служат упрочению профессиональной конкурентоспособности.

Решая названные задачи, служба занятости одновременно способствует решению не менее важной проблемы, а именно общему росту квалификации занятых и ищущих работу, поскольку проигравшие в борьбе за рабочее место (должность) вынуждены повышать свою квалификацию, чтобы стать более конкурентоспособными на внешнем и внутреннем рынках труда.

ЛИТЕРАТУРА

1. Арзамасцев А. А. Персоналистика / А. А. Арзамасцев. – М. : Остеон-фонд, 2011. – С. 12.
2. Тхай Ф. Государственная служба занятости в условиях меняющегося рынка труда / Ф. Тхай, Э. Хансен, Д. Прайс. – Женева : МБТ, 2001. – С. 15.
3. Боровик В. Занятость населения / В. Боровик, Е. Ермакова, В. Похвощев. – Ростов н/Д : Феникс, 2001. – С. 195–206.
4. Шатохин А. Г. Конкурентоспособность работников на рынке труда / А. Г. Шатохин. – Ярославль, 2000. – С. 4, 6–7.
5. Вирина И. В. Формирование и развитие конкурентоспособности молодых специалистов на рынке труда / И. В. Вирина. – М., 2007. – С. 5.
6. Малышева А. А. Компетенции молодых выпускников вузов глазами работодателей / А. А. Малышева,

И. В. Невраева // Известия Томского политехнического университета. – 2006. – № 8. – С. 226–227.

7. Берзин А. А. Принципы интеграции требований к компетенциям специалистов для обеспечения их конкурентоспособности и академической мобильности / А. А. Берзин, А. В. Сидорин // Успехи современного естествознания. – 2009. – № 5. – С. 96.

Воронежский государственный университет

Звездинская А. В., соискатель кафедры экономики труда и основ управления

E-mail: zav1304@rambler.ru

Тел.: 8 (473) 256-30-53

Колесникова О. А., доктор экономических наук, профессор кафедры экономики труда и основ управления

E-mail: OAKolesnikova@mail.ru

Тел.: 8(473) 266-54-72

8. Шилова М. И. Формирование конкурентоспособности выпускника вуза / М. И. Шилова, И. Л. Белых // Вестник ТГПУ. – 2010. – № 4. – С. 39.

9. Парыгин Б. Д. Практикум по социально-психологическому тренингу / Б. Д. Парыгина. – СПб., 2000. – С. 51–52.

Voronezh State University

Zvezdinskaja A. V., Competitor of the Labour Economics and Bases of Management Department

E-mail: zav1304@rambler.ru

Tel.: 8 (473) 256-30-53

Kolesnikova O. A., Doctor of Economics, Professor of the Labour Economics and Bases of Management Department

E-mail: OAKolesnikova@mail.ru

Tel.: 8 (473) 266-54-72