

УПРАВЛЕНИЕ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТЬЮ МОЛОДЕЖИ: ОТЕЧЕСТВЕННЫЙ И ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ

А. В. Звездинская

*Государственное казенное учреждение Воронежской области
«Центр занятости населения “Молодежный”»*

Поступила в редакцию 12 июля 2012 г.

Аннотация: обосновывается необходимость дальнейшего совершенствования управления конкурентоспособностью молодежи на рынке труда. На основе исследования опыта решения проблем занятости данной категории граждан в ряде стран с развитой рыночной экономикой предлагаются подходы, доказавшие свою эффективность, приемлемые для реализации в условиях Российской Федерации.

Ключевые слова: молодежь, трудовой потенциал молодежи, конкурентоспособность молодежи, служба занятости, прогноз профессионально-квалификационной структуры занятых, совершенствование системы управления конкурентоспособностью молодежи.

Abstract: need of further improvement of management of competitiveness of youth on a labor market locates. On the basis of research of experience of the solution of problems of employment of this category of citizens in a number of the countries with the developed market economy the approaches which have proved the efficiency, accepted for realization in the conditions of the Russian Federation are offered.

Key words: youth, labor potential of youth, competitiveness of youth, employment service, forecast of vocational structure busy, improvement of a control system by competitiveness of youth.

В эпоху глобализации и обострения международной конкуренции все более отчетливо осознается значение молодежи как стратегического резерва для наращивания человеческого капитала, а также как субъекта социально-экономического воспроизводства и развития любого государства.

Сегодня для России принципиально важным становится выстраивание эффективной долгосрочно ориентированной системы управления человеческим капиталом страны и формирование комплексных механизмов реализации трудового, в том числе инновационного, потенциала молодежи. Из этого следует необходимость отказа от преобладающего в нашей действительности экстенсивного способа развития, основанного на эксплуатации природных богатств и расточительном подходе к личностному потенциалу граждан, включая молодых. Требованиям современности отвечают интенсивные формы развития, основанные на инновационной экономике, необходимыми условиями для создания которой являются продуктивное использование человеческого потенциала и стремление к новому. Уровень квалификации становится все более значимым фактором, определяющим возможность трудоустройства человека. Поэтому возрастающее значение приобретает направленность на непрерывное повышение квалификации рабочей

силы и учет потребностей тех, кто испытывает на себе негативные последствия изменений на рынке труда. В связи с этим выбор наиболее приемлемой в сложившихся экономических условиях Российской Федерации стратегии управления конкурентоспособностью молодежи, выходящей на рынок труда, остается в числе важнейших проблем государственной политики занятости. Без ее кардинального смягчения решить задачу, намечаемую Правительством страны, по значительному сокращению отставания от стран-лидеров за счет обеспечения в ближайшие годы роста производительности труда в экономике в 2 раза, а в ключевых секторах – выйти на уровень, сопоставимый или даже выше, чем у наших конкурентов, будет крайне затруднительно.

В этом плане особый интерес представляет опыт экономически развитых стран, многие десятилетия работающих над решением проблем роста конкурентоспособности молодых граждан. Обзор зарубежной литературы по данной тематике, ее анализ показывают повсеместную озабоченность положением с занятостью данной категории населения. В условиях глобальных кризисных явлений в экономике усугубляется положение с обеспеченностью молодежи рабочими местами, значительно более серьезное, чем у граждан других возрастных групп.

Центральным звеном системы регулирования процессов на рынке труда является государственная служба занятости. В Швеции, Канаде, ФРГ, Японии и ряде других стран этой службе отводится роль основного инструмента разработки и воплощения в жизнь политики в области занятости, регулятора баланса между спросом и предложением рабочей силы. В то же время в Великобритании, Австралии и США роль государственной службы занятости менее активна – ответственность за поиск работы ложится в первую очередь на самих безработных.

Что же касается непосредственно работы по обеспечению конкурентоспособности молодежи, то этот процесс охватывает несколько этапов. Среди них – подготовка прогнозов профессионально-квалификационной структуры занятых, что позволяет профессиональным учебным заведениям и обучающимся в них в определенной мере обеспечить подготовку с упором на предстоящий спрос на конкретную рабочую силу с выработкой необходимых выпускникам качеств, востребованных той или иной профессией [1, с. 19–20, 25–26]. Страны с развитой рыночной экономикой имеют длительный опыт составления прогнозов профессионально-квалификационной структуры занятых. Первые регулярные прогнозы появились во второй половине 90-х гг. XX в. С тех пор круг стран, стремящихся «вычислить» будущую структуру своей рабочей силы, значительно расширился. Несмотря на то, что в каждой из промышленно развитых стран существует своя система прогнозирования профессионально-квалификационной структуры рабочей силы, их объединяет целый ряд общих черт. Прежде всего, основой построения прогноза на отдельные профессионально-квалификационные категории становится прогноз динамики ВВП и промышленного производства, который затем используется для построения прогноза численности занятых по отдельным отраслям экономики, что, в свою очередь, служит основой для определения спроса на отдельные профессионально-квалификационные группы. Хотя связь между этими показателями может осуществляться различными методами, их суть состоит в экстраполяции с помощью эконометрического моделирования тенденций, существующих в настоящее время. Помимо этого достаточно широко используются экспертные оценки.

Кроме того, все чаще прогнозы оценки общей занятости и ее отдельных профессионально-квалификационных групп учитывают ограничения,

которые связаны с особенностями будущего предложения рабочей силы (демографический рост, возрастной состав, уровень экономической активности и т.д.). Наконец, при их составлении особо выделяются профессиональные группы, численность которых будет увеличиваться (или сокращаться) наиболее быстрыми темпами, а также те профессиональные группы, которые обеспечат наибольшее предложение рабочих рук, и те, где произойдет наиболее значительное падение численности в абсолютном выражении.

Существует, однако, целый ряд объективных обстоятельств, которые препятствуют эффективному планированию потребностей в рабочей силе по некоторым профессиональным группам. Основная причина заключается в том, что при прогнозировании очень трудно учесть появление новых технологий, товаров и услуг, которые способны оказать революционное воздействие на профессиональную структуру. Следующая причина состоит в том, что прогнозы не учитывают особенностей рынка труда как института, способного к саморегуляции. Потребность в работниках определенной квалификации может удовлетворяться как через систему образования, так и путем перемещения работников на образующиеся вакансии. К тому же работодатели, испытывающие трудности в подборе кадров на определенные рабочие места, могут ускорить установку нового трудосберегающего оборудования, которое не только заменит дефицитных и ставших по этой причине более «дорогими» работников, но и потребует для своего обслуживания рабочую силу совсем иной квалификации.

В настоящее время функция подобных прогнозов все чаще заключается в определении некоторых достаточно общих ориентиров, которые могут оказаться полезными для образовательных учреждений, а также отдельных граждан при выборе карьеры. Быстро меняющаяся структура спроса на рабочую силу и технологические новшества, предсказание которых оказалось очень трудной задачей, заставили специалистов значительно сократить прогнозные периоды [2, с. 43; 3, с. 57].

Что касается повышения конкурентоспособности молодежи, то на первый план выходит ранняя профориентация. Налицо ситуация закладки еще на начальной стадии основ последующей конкурентоспособности у будущих работников.

Начиная с 1970-х гг. важнейшей мировой тенденцией стало углубление профессиональной ориентации (в том числе среди безработных граждан); формируется личная непрерывная система

профориентации, включающая все жизненные периоды.

Важным фактором обеспечения конкурентоспособности молодых людей на рынке труда экономически развитых стран служит практический характер обучения. Связь с производством позволяет фирмам в процессе взаимодействия отбирать наиболее одаренных студентов и аспирантов и принимать их на работу по завершении обучения. Например, корпорация «Локхид» имеет представительства в 12 ведущих университетах США, из числа которых набирает более 60 % своих будущих сотрудников. Характеристики наиболее перспективных студентов заносятся в национальные банки данных, к которым имеют доступ все работодатели. Особым спросом у предпринимателей пользуются выпускники самых престижных вузов, занимающих ведущие позиции в рейтингах университетов не только Соединенных Штатов, но и мира – Принстонского, Гарвардского, Йельского, Стэнфордского, Колумбийского, Пенсильванского, Корнельского университетов, Массачусетского и Калифорнийского политехнических институтов и др. Именно они получают значительную часть государственных средств на проведение фундаментальных исследований, к которым в обязательном порядке привлекаются студенты, что впоследствии обеспечивает им очень высокую конкурентоспособность на внешнем и внутреннем рынках труда [4, с. 41].

Сотрудничество вузов и бизнеса характерно и для развитых стран Западной Европы. В целях улучшения качества рабочей силы молодежи и повышения ее конкурентоспособности, обеспечения востребованности приобретенных знаний и навыков государствами принимаются меры по установлению связей между образовательными учреждениями и потенциальными работодателями с помощью проведения регулярных консультаций и реализации совместных исследовательских проектов с участием университетов и промышленных компаний. Еще в 1960-е гг. Кембриджский университет установил тесные связи с бизнесом, которые помогли привлечь значительные средства на проведение научных исследований. Этот опыт впоследствии переняли и другие западноевропейские страны. В Шотландии содержание учебных программ ориентировано на потребности студентов, связанные с их работой в компаниях, что отражается в контракте между вузом и студентом. В Дании созданы программы «объединенного обучения», в которых значительный объем времени отводится

на получение практических знаний, необходимых при трудоустройстве.

В целом меры государственной политики по повышению конкурентоспособности и, соответственно, решению проблем молодежной занятости отражают специфику национальных моделей рынка труда, основанных на широкой профориентационной работе и профессиональной подготовке кадров. Программы, оказывающие реальную помощь молодым людям на рынке труда, распространяются как на проблемы спроса на труд, так и на проблемы предложения труда. Со стороны предложения: программы, которые обеспечивают переход от учебы к работе (прежде чем молодежь столкнется с трудностями на рынке труда), и программы, связанные с дополнительным обучением и повышением квалификации для тех молодых людей, у кого уже был первый неудачный опыт на рынке труда (испытывающих проблемы с трудоустройством). Со стороны спроса на труд, программы поддержки молодежи на рынке труда связаны в основном с повышением оплаты труда молодежи через установление минимальной оплаты труда и субсидирование заработной платы.

Наибольшее распространение получили следующие типы программ для молодежи: немецкая программа ученичества (является наиболее развитой программой по обеспечению перехода от учебы к работе (school-to-work transition)); активные программы на рынке труда, применяемые в Швеции; американские программы обучения (Job Trainin Partnership Act (JTPA), закон о партнерстве в области профессионального обучения), французская система программ [5, с. 92–93].

Наряду с указанными мерами по формированию конкурентоспособной рабочей силы до выхода молодежи на рынок труда во всех развитых странах государства придают важное значение повышению качества рабочей силы безработной молодежи с помощью обучения и выделяют для этого значительные средства. Однако в последнее время все больше осознается потребность не просто обучения какой-либо конкретной профессии, необходимой рынку труда в данный момент, но и формирования более широких профессиональных, социальных и коммуникативных умений с непрерывным овладением определенным объемом теоретических знаний. Считается, что в ситуации быстрых изменений на рынке труда только такая подготовка способна обеспечить повышение возможности трудоустройства молодых людей, а также их мобильности. Хорошо образованные и

умелые работники – это ключ к созданию, распространению и эффективному использованию знаний. Одновременно экономика, основанная на знаниях, предъявляет более высокие требования к уровню квалификации рабочей силы, обеспечивающему потенциал, необходимый для трудоустройства. При этом, по определению Международной организации труда, термин «квалификация» означает «официальное выражение технических или профессиональных навыков работника, которые признаются на международном, национальном или отраслевом уровнях», а потенциал к трудоустройству – «уровень универсальных компетентности и квалификации, которые усиливают потенциал человека в использовании предоставляемых образованием и подготовкой кадров возможностей для получения достойной работы и закрепления на ней, достижения прогресса на предприятии и на различных рабочих местах, а также преодоления проблем, вызванных изменениями в технологии и условиях на рынке труда» [6, с. 84].

Таким образом, на нынешнем этапе экономического развития конкурентоспособность молодежи на рынке труда определяется правильным выбором профессии и объемом получаемых знаний.

Анализ зарубежного опыта в области повышения конкурентоспособности молодежи на рынке труда свидетельствует о том, что экономически развитые страны выдвигают эту проблему на передний план. Существенным стимулом послужили активные процессы европейской интеграции, направленные на сближение социально-экономических параметров стран – участниц Европейского союза.

Признавая достижения передовых зарубежных стран в данном направлении, мы критически воспринимаем идеализацию их политики в области повышения конкурентоспособности молодежи, просматриваемую в ряде публикаций российских авторов в отечественной и зарубежной печати. Ситуация в данном вопросе складывается неоднозначно, и результативность государственной политики занятости не всегда соответствует ожидаемым параметрам, поскольку рынок труда этих стран (а не только развивающихся) сталкивается с серьезными проблемами и противоречиями, усложняющими занятость молодого поколения.

Наиболее значимыми проблемами в области занятости молодежи, на наш взгляд, являются:

– рост уровня безработицы, обусловленный как глобальным экономическим кризисом, так и внутренними сложностями. Средства массовой инфор-

мации ряда государств постоянно сообщают о росте безработицы, достигающей 8–10 % экономически активного населения; число безработной молодежи в общей численности вынужденно не занятых граждан достигает 40 %;

– отсутствие у многих компаний заинтересованности в развитии и совершенствовании системы обучения, поскольку им выгоднее «завозить» необходимых, в первую очередь высококвалифицированных работников, чем вкладывать деньги и тратить время на их подготовку. Это вызывает усложнение положения отечественных специалистов, особенно молодых, на рынке труда [7, с. 31].

– при отсутствии шоковых колебаний безработицы характерной чертой для всех западноевропейских стран стали масштабы ее распределения среди отдельных групп населения; наибольший уровень присущ молодежи, особенно впервые выходящей на рынок труда;

– продолжает сказываться неравенство в уровне образования среди различных этнических групп и возможностях его получения, что уменьшает шансы роста конкурентоспособности, и делает возможными занятости для них только самые непрестижные вакансии.

В связи с вышеизложенным представляется необходимым продолжение изучения опыта экономически развитых стран по преодолению молодежной безработицы через повышение конкурентоспособности юношей и девушек с целью выбора подходов, наиболее приемлемых для реализации в условиях Российской Федерации (с учетом специфики общегосударственного и регионального рынков труда). Прежде всего имеются в виду целенаправленность и последовательность действий по смягчению данной ситуации, основанных на краткосрочных и долгосрочных потребностях предприятий в кадрах, связи общеобразовательного и профессионального образования с производством, углубленной профессиональной ориентации; складывающейся системе непрерывного образования, значительных финансовых вливаниях в направления, обеспечивающие рост конкурентоспособности молодых людей, и т.д.

Система управления конкурентоспособностью безработных, включая молодых, в Российской Федерации складывалась по мере формирования рынка труда. Направленность действий на повышение конкурентоспособности безработных граждан прослеживается, например, в функциях территориальных органов занятости, являющихся важнейшим звеном управления занятостью населения (рис. 1).

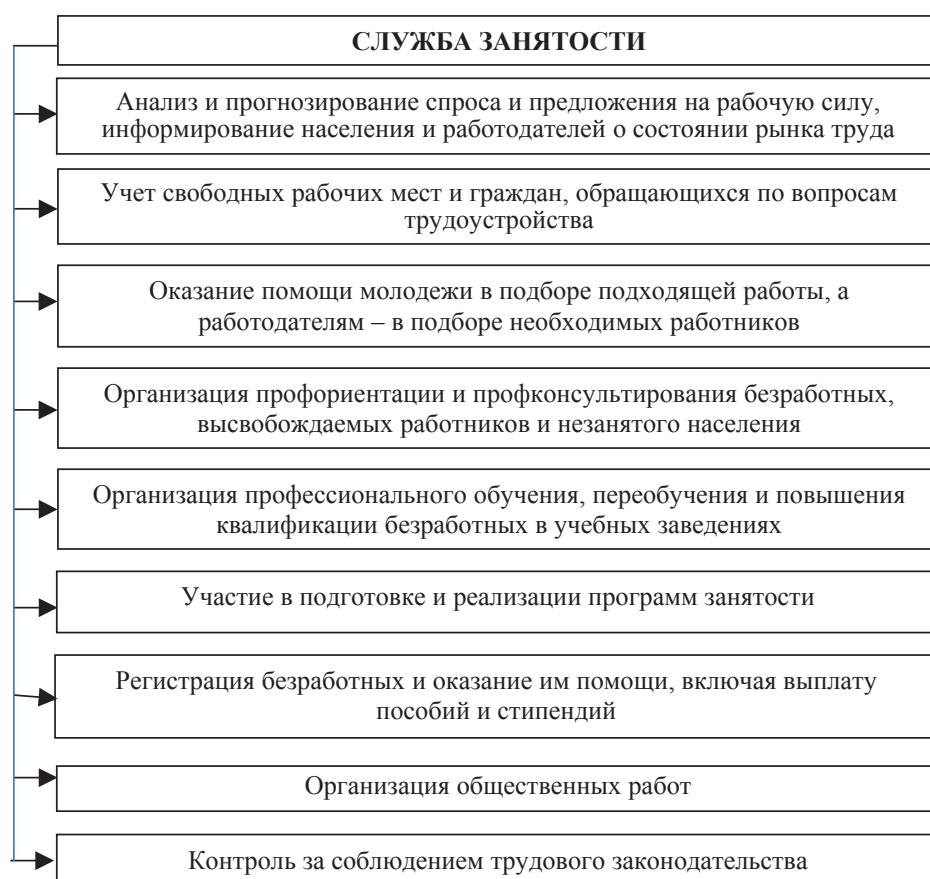


Рис. 1. Функции службы занятости

Ведущая роль службы занятости в решении проблем безработной части молодежи через повышение ее профессиональной конкурентоспособности определена Законом РФ «О занятости населения в Российской Федерации», что также соответствует зарубежным подходам. В целом Федеральная служба труда и занятости фиксирует ежегодно до 7 млн обращений. Среди безработных, как правило, в среднем свыше 300 тыс. выпускников всех уровней профессионального образования, из которых почти 5 тыс. – выпускники начальных, 92 тыс. – средних и свыше 102 тыс. – высших профессиональных учебных заведений. Значимость эффективного управления конкурентоспособностью молодежи возрастает в каждой фазе экономического развития страны и ее субъектов.

Переход от эмпирического этапа к этапу целенаправленного создания системы повышения конкурентоспособности позволил определить ее цели, задачи и принципы функционирования. Ведущей целью признана оптимизация процесса поиска работы на основе повышения качества рабочей силы с помощью профориентации, расширения (развития) существующих или освоения

дополнительных навыков и умений, востребуемых современным производством. Российские органы занятости населения стали реализовывать подходы, дифференцируемые по конкретным группам безработных, нуждающихся в их услугах. Для молодых безработных – по уровню образования, полученным профессиям, опыту работы, психологическому состоянию и т.д., что позволяет создать необходимые условия для использования имеющихся качеств и одновременно создания условий дальнейшего их совершенствования и развития, достижения логической взаимосвязи между этапами профессионального пути. Необходимые условия развития активных форм занятости молодежи представлены на рис. 2.

Складывающиеся условия экономического развития государства и нестабильность рынка труда (особенно его молодежного сегмента) в условиях вступления в ВТО определяют необходимость дальнейшего совершенствования политики занятости и более полного притока на предприятия молодых работников, владеющих современными технологиями, оборудованием, обладающих стратегическим мышлением, умением оперативно и

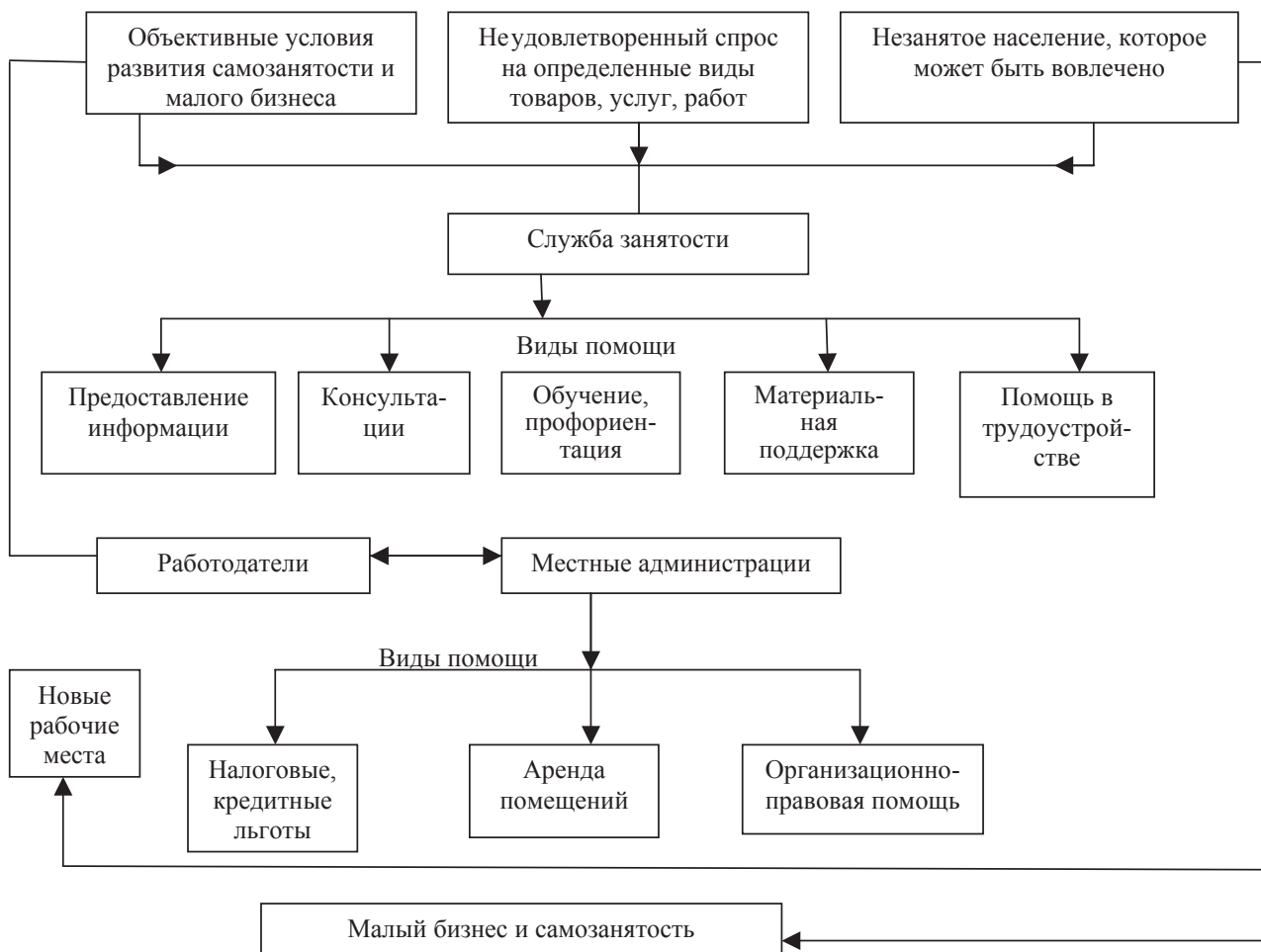


Рис. 2. Условия развития активных форм занятости молодежи

гибко реагировать на изменения в структуре спроса на товары и услуги. В связи с этим особое значение имеет принятие научно обоснованных управленческих решений по совершенствованию системы оказания помощи в повышении конкурентоспособности незанятой и безработной молодежи. Назрела крайняя необходимость в ориентации данной системы непосредственно на запросы хозяйственного комплекса страны.

Несмотря на положительные сдвиги, политика занятости молодежи сегодня, в отличие от зарубежных подходов, характеризуется разрозненностью мер, направленных на построение карьеры молодого человека, реализация которых должна начинаться с началом учебы в общеобразовательном учреждении, включая инструменты профориентации, обеспечивающие осознанный выбор будущей профессии, адекватное восприятие текущих и перспективных потребностей рынка труда, механизмы трудоустройства и адаптации молодого специалиста в профессиональной сфере. Сбой в этом меха-

низме кадрового воспроизводства обусловлен слабой согласованностью структуры предложения на рынке образовательных услуг со структурой спроса на рынке труда. Причем такое положение сохраняется в течение многих лет, несмотря на нарастающий дефицит кадров по целому ряду специальностей.

Опыт зарубежных стран свидетельствует, что решение этой проблемы лежит, в том числе, в плоскости проведения системного и регулярного анализа и разработки прогнозов, учитывающих как сценарии макроэкономического развития, так и тенденции социально-экономических изменений в региональном разрезе с учетом процессов отраслевой дифференциации и интеграции рынков труда, трендов развития отдельных секторов экономики и потребностей бизнеса.

Кроме того, для дальнейшего повышения и сохранения конкурентоспособности молодежи на рынке труда и в последующей деятельности важным фактором является активизация развертывания

разнообразных форм и структур непрерывного дополнительного профессионального образования, в частности с помощью сети Интернет и программ подготовки к овладению навыками самозанятости наиболее активной части молодежи, формирования для нее инфраструктуры предпринимательской деятельности.

ЛИТЕРАТУРА

1. Вишневский Д. М. Профессионально-квалификационная структура рабочей силы в странах с развитой рыночной экономикой / Д. М. Вишневский // Труд за рубежом. – 2009. – № 7.

Государственное казенное учреждение Воронежской области «Центр занятости населения «Молодежный»»

*Звездинская А. В., директор
E-mail: zav1304@rambler.ru
Тел.: 8 (473)256-30-5*

2. OECD Employment Outlook. – Paris, 1998.

3. Monthly Labour Review. Nov. – 2001. – № 11.

4. Супян В. США : человеческий потенциал и экономика / В. Супян // Человек и труд. – 2008. – № 4.

5. Шестаков М. А. Социально-экономические проблемы занятости молодежи : причины и пути решения / М. А. Шестаков // Труд за рубежом. – 2009. – № 1. – С. 92– 93.

6. Занятость, безработица, служба занятости : толковый словарь терминов и понятий. – М. : Нива России, 1996.

7. Leppard D. Reid to stem flow of low-skill immigrants / D. Leppard // The Sunday Times. – 2006. – P. 31. – 22 oct.

State Institution of the Voronezh Region «Centre of Population's Employment "Youth's"»

*Zvezdinskaja A. V., Director
E-mail: zav1304@rambler.ru
Tel.: 8 (473)256-30-53*