

РОЛЬ СЛУЖБЫ ЗАНЯТОСТИ В СОДЕЙСТВИИ ТРУДОУСТРОЙСТВУ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ

Ушакова А.Е. Email: Ushakova17122@scientifictext.ru

Ушакова Алиса Евгеньевна – магистрант,
факультет государственного и муниципального управления,
Сибирский институт управления (филиал)

Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации,
г. Новосибирск

Аннотация: в настоящей статье рассматривается проблема трудовой адаптации молодежи, анализируются возможности государственной службы занятости по содействию трудоустройству выпускников учреждений профессионального образования, а также предлагаются институциональные меры и меры поддержки, направленные на совершенствование системы взаимодействия между трудовыми ресурсами и работодателями, посредством увеличения роли службы занятости как основного посредника на региональном рынке труда. Кроме того, в статье предлагаются меры, направленные на создание условий наибольшего благоприятствования трудоустройству молодых специалистов.

Ключевые слова: рынок труда, содействие занятости, трудовые ресурсы, служба занятости, биржи труда, безработица, профессиональная ориентация, трудовая адаптация молодежи, центры занятости молодежи.

ROLE OF THE EMPLOYMENT SERVICE IN ASSISTANCE TO EMPLOYMENT OF YOUNG SPECIALISTS

Ushakova A.E.

Ushakova Alisa Evgen'evna - Undergraduate,
FACULTY OF THE PUBLIC AND MUNICIPAL ADMINISTRATION,
SIBERIAN INSTITUTE OF MANAGEMENT (BRANCH)

RUSSIAN ACADEMY OF NATIONAL ECONOMY AND PUBLIC ADMINISTRATION UNDER THE PRESIDENT OF THE
RUSSIAN FEDERATION, NOVOSIBIRSK

Abstract: this article examines the problem of labor adaptation of young people, analyzes the possibilities of the state employment service to promote the employment of graduates of vocational education institutions, and suggests institutional and support measures aimed at improving the system of interaction between labor and employers through increasing the role of the employment service as the main intermediary for regional labor market. In addition, the article suggests measures aimed at creating conditions for the most favorable employment of young professionals.

Keywords: labor market, employment promotion, human resources, employment service, the exchange labor, unemployment, vocational guidance, labor adaptation, youth centers of youth employment.

УДК 331.5

В современной России проблема трудовой адаптации молодежи является чрезвычайно актуальной: на это указывается в многочисленных исследованиях рынка труда. Разумеется, что решение данной проблемы должно осуществляться на основании системного подхода, в рамках общей политики государства в сфере занятости. Соответственно, разработка такого подхода и реализация составляющих его мер должна быть возложена на государственную службу занятости как основную структуру, ответственную за обеспечение должного баланса между спросом и предложением на рынке труда и содействие занятости населения (включая потенциально уязвимые слои населения, куда, на наш взгляд, следует относить и молодежь) [1, 3].

Основной проблемой, которая затрудняет эффективное трудоустройство выпускников учреждений профессионального образования, является отсутствие тесной связи между основными субъектами этого процесса: учебным заведением, службой занятости как координатором спроса и предложения, а также работодателями. Если в советский период система образования была прочно встроена в комплекс мер по содействию всеобщей занятости, и проблема трудовой адаптации решалась в рамках жесткой системы распределения молодых специалистов, то после распада СССР связь между выпускниками и их основными «потребителями» на рынке труда - работодателями - была утрачена [2, 172]. В итоге ситуация сложилась таким образом, что образовательные учреждения сегодня не слишком заинтересованы в будущем трудоустройстве своих выпускников, и к моменту выхода на рынок труда молодой специалист оказывается в полном одиночестве: «образовательное учреждение уже за него не отвечает, а

работодатель *еще* не отвечает» [2, 173]. Что же касается трудоустройства в период обучения, то здесь отмечается печальная тенденция: вузы не заинтересованы в том, чтобы их студенты посвящали свое время работе, а не учебе [3, 16].

Решить эту проблему и обеспечить «встречу» молодого специалиста и работодателя, должна служба занятости, как основной посредник между трудовыми ресурсами и работодателями. Поскольку молодежь является уязвимой социальной группой, ее трудоустройство должно быть одним из приоритетных направлений в деятельности служб занятости: под потребности молодых специалистов на уровне региональных центров содействия занятости должны формироваться специальные органы, ответственные за их трудовую адаптацию. С целью учета структуры рынка труда и сложившегося на нем отраслевого спроса такие органы необходимо создавать на региональном уровне.

Орган в сфере содействия занятости выпускников учреждений профессионального образования должен решать как тактические, так и стратегические задачи. К числу первых следует отнести информационно-консультационную работу с выпускниками и работодателями, трудоустройство выпускников, а также мониторинг достигнутых результатов. К стратегическим же задачам такого органа следует отнести анализ регионального рынка труда, разработку программных документов, определяющих меры по совершенствованию системы трудоустройства выпускников, развитие стратегического партнерства с ключевыми организациями-работодателями на соответствующем рынке.

Основной среди названных задач является непосредственное участие данного органа в трудоустройстве молодых специалистов. Такое участие может осуществляться в следующих формах:

- тесное взаимодействие с ведущими региональными вузами с целью получения максимально подробной информации о составе и квалификации выпускаемых специалистов;
- сотрудничество с работодателями, получение от них информации о потребностях в кадрах, открытых вакансиях и предлагаемых возможностях, а также предоставление работодателям информации о выпускниках, желающих трудоустроиться по интересующей их специальности;
- представление обратившимся в службу занятости выпускникам информации о региональном рынке труда, помощь в выявлении их профессиональной ориентации;
- оказание выпускникам, желающим трудоустроиться, помощи в поиске вакансий (в том числе, на портале «Работа в России»), составлении резюме и сопроводительных писем; консультирование по вопросам самопрезентации во время прохождения собеседования или переговоров с работодателем.

Для привлечения работодателей орган в сфере содействия занятости выпускников должен принимать активное участие в различных мероприятиях, посвященных развитию рынка труда. Сюда можно отнести различные ярмарки вакансий, дни карьеры и т.д. [4, 93]. Помимо сотрудничества с работодателями, данный орган должен координировать свои действия с другими участниками системы содействия занятости населения, включая территориальные органы Федеральной службы по труду и занятости, региональными организациями по содействию трудоустройству безработных, вузовскими центрами карьеры, а также негосударственными кадровыми агентствами.

Создание в рамках государственной службы занятости такого органа, ориентированного на содействие трудоустройству молодежи, позволит снизить показатели безработицы и обеспечить региональные предприятия квалифицированными кадрами [5, 9].

Институциональные преобразования в отрыве от других мер по стимулированию трудоустройства молодежи недостаточно эффективны, поэтому представляется важным ввести ряд *мер государственной поддержки*, адресованной различным субъектам образовательной системы и рынка труда. В частности, к таким мерам можно отнести:

- Налоговые льготы для организаций, которые предоставляют рабочие места студентам;
- Проекты по стимулированию предпринимательской деятельности молодых специалистов, поддержка стартапов;
- Создание бизнес-инкубаторов для молодых специалистов;
- Специальные стипендии для студентов, проходящих производственную практику у своих будущих работодателей;
- Разработка системы квотирования рабочих мест в организации для молодых специалистов в каждой организации;
- проведение консультаций среди молодых специалистов, посвященных индивидуальной предпринимательской деятельности, а также оказание помощи в оформлении кредита или привлечении инвестиций для развития собственного бизнеса теми молодыми специалистами, которые предоставят наиболее рентабельные бизнес-проекты.

В рамках совершенствования системы содействия трудоустройству молодых специалистов следует также выделить некоторые меры, направленные на создание условий наибольшего благоприятствования молодым специалистам, желающим трудоустроиться на региональном рынке труда.

1. Включение в список потенциальных возможностей трудоустройства выполнение разовых (или краткосрочных) работ по гражданско-правовому договору для тех лиц, которым в течение двух месяцев

не было предоставлено ни одной вакансии для выполнения постоянной трудовой деятельности по трудовому договору.

2. Расширение применения информационно-коммуникационных технологий, опосредующих содействие трудоустройству молодых специалистов (в частности, разработка и внедрение интерактивного приложения для смартфонов, планшетов и ноутбуков, включающего в себя опцию автоматического поиска подходящих вакансий, автоматическое уведомление о появлении в информационной системе «Работа в России» новых предложений от работодателей).

3. Предоставление молодым специалистам в течение года после окончания учебного заведения стажировки с оплатой труда за счет регионального или федерального бюджета в федеральных или региональных органах власти, бюджетных учреждениях, государственных унитарных предприятиях и иных организациях с целью приобретения опыта работы по специальности для дальнейшего трудоустройства.

4. Предоставление возможности молодым специалистам проходить неоплачиваемые стажировки по специальности с выплатой пособия по безработице на период стажировки с целью получения профессионального опыта.

5. Внедрение критериев эффективности молодых специалистов, на основании которых будет выстраиваться работа по повышению квалификации тех лиц, которые оказались невостребованными со стороны работодателей в течение года после регистрации в службе занятости. Для оценки эффективности нами предлагается проведение раз в квартал аттестаций на профессиональную пригодность для трудоустройства в приоритетную сферу деятельности. В качестве критериев могут быть использованы, например, уровень знаний в той области, которую молодой специалист рассматривает в качестве основной. Обязанность по проведению аттестаций предлагается возложить на учебные заведения, в которых обучались молодые специалисты. При этом распределение вакансий на трудоустройство предлагается производить в зависимости от оценки эффективности молодых специалистов: лица, которым присвоена более высокая оценка направляются на трудоустройство в приоритетном порядке. Необходимым условием данной модели также является постоянное увеличение количественного выражения оценки. В случае если оценка эффективности имеет тенденцию к долгосрочному спаду (от года и более), рекомендуется направлять молодых специалистов на профессиональное переобучение или снимать с регистрации в качестве безработных в службе занятости.

6. Создание при региональных органах исполнительной власти в сфере труда и занятости специальных комиссий, деятельность которых будет заключаться в оценке эффективности представленных молодыми специалистами наиболее эффективных бизнес-проектов.

Список литературы / References

1. *Магера И.В.* Проблема молодежной занятости и безработицы в контексте несоответствия рынка образовательных услуг и рынка труда // СЭПТП, 2012. № 6. С. 3-9.
2. *Беглова Е.И.* Безработица молодежи: первоочередная проблема современного рынка труда // Экономические науки, 2010. № 11. С. 172-176.
3. *Мазин А.* Выпускники вузов на рынке труда /А. Мазин // Человек и труд, 2011. № 5. С. 15-18.
4. *Черницов А.Е.* Управление системой содействия трудоустройству молодежи в регионе. Дисс. кандидата эконом. наук. М., 2008.
5. *Аврамова Е.М. Вернаховская Ю.Б.* Работодатели и выпускники вузов на рынке труда: взаимные ожидания // Социологические исследования, 2006. № 4. С. 1-22.