

Особенности рынка труда молодежи в системе трудовых отношений

С.О. ГОРОВОЙ

(Витебский государственный технологический университет, Республика Беларусь)

В условиях развития цифровой экономики формируется объективная необходимость в исследовании проблем рынка труда молодежи в части трансформации отношений занятости и безработицы, оценки факторов, определяющих его развитие, а также навыков успешного трудоустройства. По результатам ряда социологических и экономических исследований [1, 2, 4–6, 7], для значительной части молодежи характерна проблема незнания реальной ситуации на рынке труда и его конъюнктуры, что вызвано сложностью его изучения и ограниченными аналитическими возможностями оценки перспектив трудоустройства молодежи [2, с. 28]. Следовательно, возникает необходимость формирования у молодежи определенных траекторий занятости и трудового поведения, повышающих эффективность трудоустройства и самого трудового процесса. Поскольку в общей системе трудорыночных отношений рынок труда молодежи не выделен в качестве отдельного сегмента, остаются малоисследованными теоретические вопросы особенностей формирования спроса и предложения, что и обуславливает практический интерес данного исследования.

В современных условиях молодежи на рынке труда занимает достаточно сложное и неустойчивое положение. С одной стороны, это обусловлено наличием ряда недостатков у молодежи как субъекта рынка труда, которые препятствуют успешному трудоустройству. Среди них [2, 4, 5, 7]: недостаток или отсутствие опыта практической работы; недостаток знаний, навыков и компетенций в выбранной профессиональной области; неготовность молодежи самостоятельно действовать на рынке труда – вести переговоры с работодателем, грамотно составлять резюме и др.; низкий уровень информированности молодежи о тенденциях и конъюнктуре рынка труда; завышенный уровень мотивации и самооценки; возрастание значимости личностных и деловых характеристик молодого человека в процессе отбора кадров.

Вместе с тем, молодежь обладает рядом преимуществ в сравнении с другими социально-экономическими группами на рынке труда [2, с. 28; 4, с. 82–83; 5, с. 38]: высокая мобильность – региональная и профессиональная; высокий уровень коммуникации – межличностной и деловой; высокая мотивированность к работе с целью профессионального продвижения и карьерного роста; в перспективе продолжительный этап трудовой деятельности с учетом возрастных параметров; склонность к инновациям и инициативность в решении новых профессиональных задач.

Помимо указанных факторов, на трудоустройство молодежи также оказывают влияние структурные и конъюнктурные изменения на рынке труда, такие как:

– несоответствие спроса со стороны предприятий на определенные профессии и навыки, и предложения компетенций со стороны молодежи, которая не всегда приобретает востребованные компетенции в процессе обучения в учреждениях образования [2, с. 28; 7];

– работодатели не готовы нести дополнительные экономические риски, связанные с трудоустройством и занятостью молодого человека (законодательно установленные доплаты молодым специалистам, затраты на обучение, переобучение, повышение и переподготовку кадров и др.) [3, с. 51–53; 6];

– формирование глобального рынка рабочей силы, основанное на активном влиянии информационно-коммуникационных технологий на социально-трудовые отношения между соискателем и нанимателем, то есть возникает потребность в приобретении дополнительных знаний и цифровых навыков в области ИКТ [1, с. 25–26].

С общепринятых экономических позиций рынок труда молодежи является относительно самостоятельным сегментом рынка труда, выделенным по социально-демографическому признаку. Его выделение обусловлено наличием качественно однородной и значимой по численности группы людей в составе совокупного рынка труда [4, с. 18]. Основным критерием выделения молодежи в отдельную социально-демографическую группу выступает возраст. Однако с точки зрения возрастных параметров не существует единого подхода к определению данной категории. Так, МОТ и ЮНЕСКО к молодежи относят лиц в возрасте 15-24 года, ЕС – в возрасте 15-29 лет, в соответствии с ключевыми индикаторами достойного труда экспертами сформировано подразделение на 2 категории: 15-24 года – молодежь и 25–29 лет – молодые взрослые [6]. В разных странах подходы также дифференцированы в зависимости от реализации молодежной политики и политики занятости населения. Например, в Российской Федерации к данной категории относят граждан в возрасте 14-30 лет в соответствии со Стратегией молодежной политики [5, с. 38], в Республике Беларусь – в возрасте 14-31 лет – согласно государственной молодежной политики [4, с. 81].

Рынок труда молодежи можно классифицировать и по другим критериям:

– по временным характеристикам: его можно отнести к текущим рынкам труда, поскольку он формируется под воздействием естественного движения трудовых ресурсов и рабочих мест в экономике, и состоит из открытой и скрытой частей [4, с. 17];

– по этапности: в современных условиях его можно идентифицировать как формирующийся рынок или рынок переходного периода, что обусловлено постоянным появлением новых профессий, специальностей, квалификаций, а соответственно и рабочих мест для молодежи [6]. Кроме того, меняются востребованные наборы профессиональных, универсальных и цифровых навыков [7]. Следовательно, в глобальном контексте рынок труда молодежи не представляется возможным отнести к стабильным (зрелым) рынкам труда согласно общепринятой экономической теории.

Однако в научной и экономической литературе существует ряд подходов, по которым невозможно классифицировать рынок труда молодежи. Например, по критерию масштаба (глобальный, национальный, местный, региональный), по критерию соотношения спроса и предложения на труд (равновесный, дефицитный, избыточный), по сегментации (первичный или вторичный) и др. [4, с. 17–18]. Вместе с тем, существуют и индивидуальные, авторские подходы и теории. Например, в контексте концепции управления персоналом, американские экономисты М. Пайор и П. Доринджер, молодежь относят не к кадровому ядру, а к периферии рынка труда, то есть к вторичному его сегменту [4, с. 82]. Английский экономист Г. Стендинг и вовсе относит молодежь к «малоквалифицированным рабочим» и «остаточному рынку труда» [6]. Существуют и другие подходы.

Таким образом, рынок труда молодежи занимает промежуточное положение и не может быть классифицирован по ряду параметров. Кроме того, методологически единый подход к его классификации и идентификации не может быть сформирован, поскольку существуют значимые различия в развитии социально-экономических и трудовых отношений в различных странах мира.

В заключение необходимо отметить, что рынок труда молодежи в системе трудовых отношений занимает противоречивое и неоднозначное положение. С одной

стороны, это обусловлено недостаточной проработанностью его теоретических аспектов как отечественными, так и зарубежными учеными. С другой стороны, цифровизация экономики, развитие ИКТ-сектора и Индустрии 5.0 выдвигает совершенно новые требования к молодежи на рынке труда и существенно затрудняет процесс поиска работы и трудоустройства.

Перспективы развития рынка труда молодежи в будущем будут зависеть, в основном от 2-х взаимосвязанных факторов. Во-первых, от степени подготовленности молодых людей к активному поиску работы и непосредственно процессу трудоустройства (умение вести деловой разговор с работодателем, формировать образ профессионального человека и др.). Во-вторых, от степени соответствия их знаний и навыков (приобретенных во время обучения в учреждениях образования) требованиям со стороны работодателей. Поэтому каждому государству необходимо целенаправленно формировать свою молодежную политику, ориентированную на сохранение и развитие молодежи как основной составляющей кадрового и интеллектуального потенциалов. Важнейшими направлениями развития должны стать: содействие реализации права молодежи на труд [4, с. 87]; создание новых рабочих мест для молодежи (в том числе высококвалифицированных) [3, 5]; стимулирование молодежного предпринимательства; реализация мероприятий по адаптации молодежи к рынку труда на основе концепции открытого и своевременного информирования о его состоянии и тенденциях развития; стимулирование предприятий к созданию рабочих мест для молодежи; обеспечение профориентационной работы с молодежью для стимулирования их к активной трудовой деятельности; усиление взаимодействия между учреждениями образования и реальным сектором экономики. Вместе с тем, необходимо развитие инновационных подходов, методов и инструментов анализа рынка труда молодежи на основе сочетания количественного и качественного подходов, а также при взаимодействии всех заинтересованных сторон.

ЛИТЕРАТУРА

1. Интеллектуальное управление рынком труда ИТ-специалистов / М. Г. Мамедова. – Баку: Издательство «Информационные технологии», 2019. – 298 с.
2. Ванкевич Е. В., Горовой С. О. Теоретические подходы и прикладные инструменты изучения трудоустройства специалистов текстильной промышленности в Республике Беларусь // Известия вузов. Технология текстильной промышленности. – 2022. – № 6 (402). – С. 27–38.
3. Радько С. Г., Пришляк Е. А., Пурыскина В. А. Развитие трудового потенциала как основа принятия кадровых решений на предприятиях текстильной промышленности // Известия вузов. Технология текстильной промышленности. – 2022. – № 1 (397). – С. 51-58.
4. Рынок труда: учебно-методическое пособие для студентов специальности «Менеджмент», направления специальности 1-26 02 02-02 «Менеджмент (социально-административный)» / А. К. Дубовик. – Минск: БНТУ, 2017. – 109 с.
5. Цикунова О. А. Рынок труда молодежи: проблемы и пути их решения // Молодой ученый. – 2021. – № 42 (384). – С. 37-39.
6. Employment, Skills and Human Capital Global Challenge Insight Report «The Future of Jobs Employment, Skills and Workforce Strategy for the Fourth Industrial Revolution» World Economic Forum, 2016. – 167 p.
7. Kriechel B., Vetter T. Skills mismatch measurement in ETF partner countries // ETF, 2019 [Electronic resource]. – Mode of access: <https://www.etf.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/skills-mismatch-measurement-etf-partner-countries>. – Date of access: 16.03.2023.