

## ПРОБЛЕМА ТРУДОУСТРОЙСТВА МОЛОДЕЖИ г.КРАСНОЯРСКА

Рипская С.Г.  
Научный руководитель – Хохлова М.М.

*Сибирский федеральный университет*

Окончив учреждение профессионального образования (УПО), человек оказывается в роли продавца особого рода товара – это способность человека трудиться. Совокупность людей, которые готовы продавать свою способность трудиться, и людей, которые готовы купить данную способность, образуют рынок труда.

Молодежь как носитель рабочей силы также является объектом рынка труда. В разные возрастные периоды молодые люди, но в основном после окончания УПО, являются *основными продавцами* рабочей силы. В свою очередь работодатели являются *покупателями* этого специфического товара. По определенным причинам способность молодежи трудиться является невостребованным товаром на рынке труда, т.е. молодежь как субъект трудовых отношений имеет неустойчивое положение на рынке труда.

Для изучения проблемы безработицы среди молодежи было проведено анкетирование. От общего числа опрошенных 60% составляли девушки, 40% - юноши. Средний возраст всех анкетированных составил 23 года. Молодые люди, имеющие высшее образование составили 23%; неоконченное высшее 30%; имеющие среднее профессиональное образование 43%; общее среднее – 3%.

Первый вопрос, который был задан респондентам, звучал так «Как Вы считаете, существует ли реальная проблема безработицы молодежи?». Большинство молодых людей (80%) ответили на данный вопрос положительно, лишь 20% респондентов считают, что безработицы среди молодежи не существует.

Исходя из полученных данных, можно говорить о том, что проблема безработицы среди молодежи является актуальной на данном этапе развития общества.

Распределение ответов на следующий вопрос «Как Вы считаете, каков уровень безработицы молодежи сегодня в России?» было таковым: 50% ответили, что уровень безработицы высокий, 43,3% - нормальный (естественный), и низкий отметили 43,3% респондента.

Делая анализ данных, можно отметить то, что многие молодые люди оценивают уровень безработицы как высокий. Хотя многие респонденты, отвечая «Да» на первый вопрос, в последующем ставили вариант ответа «уровень безработицы – нормальный (естественный)». Исходя из этого, можно предположить, что молодые люди отвечали так, опираясь на собственную проблему невозможности трудоустроиться, либо при наличии постоянного места работы.

Следующий вопрос был задан для выявления причин, которые формируют безработицу среди молодежи. Так, 46% выделяют главную причину как отсутствие желания работодателей в трудоустройстве молодых специалистов; второй и третьей причиной выделяют недостаток внимания местной администрации к вопросам занятости молодежи Красноярска и нежелание самих молодых людей трудиться - по 30%. Самыми нераспространенными причинами, по мнению молодых людей, являются «пробелы» в предоставляемом местными вузами образовании и излишние претензии самих молодых людей к желаемому месту работы (26% и 20% соответственно).

Из данных видно, что самой значимой причиной, которая формирует безработицу среди молодых специалистов, для молодежи является отсутствие желания работодателей в трудоустройстве молодых специалистов. Молодежь так же считает, что государственный сектор недостаточно уделяет внимание данной проблеме. Интересно, что молодые люди выделяют причину безработицы как нежелание молодых людей трудиться, но это не связано, по мнению опрошенных, с высокими претензиями к желаемому месту работы. Респонденты отмечают, что большинство представителей молодежи просто не желают трудиться: они привыкли получать помощь, в том числе и материальную, от родителей, либо используют временную работу. Только часть опрошиваемой молодежи отмечает, что существует несоответствия между предоставляемым образованием и требованиями работодателей, т.е. идет расхождение между специалистами, которых выпускают УПО и специалистами, которых хотят видеть работодатели в своем кадровом составе.

Для 43,3% молодежи ситуация, когда молодой специалист с высшим образованием не работает, связана с невозможностью трудоустроиться, 33,3% считают, что это обусловлено с не удовлетворяющими условиями труда, 23,3% респондента считают, что главной причиной является нежелание трудиться самого молодого специалиста.

Следующий вопрос звучал так, «Какие из указанных условий, по вашему мнению, гарантируют получение работы? (не более 3х вариантов ответа)». Самым распространенным условием, по мнению респондентов, является наличие «связей» - 63,3%. Большое значение для молодых людей имеют такие условия, как высокий уровень образования, хорошие интеллектуальные способности, активность и «пробивные» способности – по 50%. Престижность оконченного вуза является для 33% опрошенных одним из ведущих условий получения работы. Самыми нераспространенными являются жизненный прагматизм и личное обаяние – по 26,6%.

Исходя из данных, можно сделать вывод о том, что, по мнению молодых людей, основным условием для получения работы является наличие «связей», т.е. влиятельные родственники, знакомые, которые помогут в дальнейшем трудоустроиться. Такие показатели как хорошие интеллектуальные способности, высокий уровень образования, активность и «пробивные» способности можно объединить в одну группу личностных данных, которые играют также немаловажную роль в трудоустройстве молодежи. В современных условиях молодые люди уверены, что название ВУЗа, который закончил молодой человек, не играет решающую роль в трудоустройстве, как раньше.

В рамках данного анкетирования был задан вопрос о том, что важно для молодежи при выборе места работы. Ответы должны были распределиться по степени важности для самих респондентов. Как выяснилось, самым важным является уровень предлагаемого заработка – это отметили 40% опрошенных. Для 26,6% респондентов на втором месте стоят престижность фирмы и возможность профессионального роста. Возможность самовыражения и гибкий график работы являются следующими условиями по - значимости (по 23,3%). Самыми не распространенными являются такие условия, как сфера деятельности, возможность получение практического опыта и социально-психологический климат в организации (по 20% и 16,6% соответственно).

Таким образом, молодые люди ориентированы на высокооплачиваемую работу, при этом они могут пренебречь такими условиями, как социально - психологический климат в организации, возможностью самовыражения, гибким графиком работы. Для многих респондентов важна престижность фирмы. Можно предположить, что, устраиваясь на работу в известную многим фирму, молодой человек надеется на стабильную заработную плату и хорошие условия труда. Часть респондентов готовы

пренебречь полученным образованием в УПО для получения хорошего заработка: для них неважна сфера деятельности, в которой они будут работать.

Одним из интересных вопросов, который был задан респондентам, является вопрос «Какие причины, на Ваш взгляд, могут повлиять на отказ при трудоустройстве молодых специалистов (не более 3х вариантов ответа)». Многие респонденты, отвечая на данный вопрос, отметили, что самой распространенными причинами отказа в трудоустройстве молодого человека является отсутствие опыта работы и недостаток полученного образования (90% и 63,3% соответственно). Одной из объективных причин является отсутствия вакантных мест (30%). Также респонденты отметили, что многие работодатели не хотят брать молодого специалиста из-за наличия семейного положения (23,3%). Это отметили в основном девушки, так как работодатели отказывают в трудоустройстве, опасаясь выхода девушки в отпуск по беременности и родам, а в дальнейшем по уходу за ребенком. Интересно, что молодежь также отметила, что существует стереотип у работодателей в связи с возрастом работника, т.е. молодой специалист не является качественным работником (36,6%). Молодые люди считают, что в современном мире работодатель может пренебречь своим личным мнением о сотруднике ради хорошего и профессионального выполнения работы, т.е. лишь 16,6% респондентов отметили, что одной из причин отказа в принятии на работу могут послужить не импонирующие работодателю личные качества кандидата.

Анализируя полученные данные, можно сделать вывод о том, что современная молодежь сталкивается с проблемой безработицы и трудоустройства и выделяет ее как одну из самых актуальных проблем в современной России. Основными причинами, которые выделяют представители молодого поколения, являются нежелание работодателя брать на работу молодого специалиста, недостаточное внимание со стороны частного и государственного сектора к решению данных проблем, а также недостаточный уровень образования, т.е. для получения престижной работы им потребуется получение еще одного образования по смежной специальности, либо дополнительные навыки (владение иностранным языком, умении работать на компьютере и т.п.). В решении проблемы трудоустройства молодые люди предпочитают надеяться на свои собственные силы либо рассчитывают на помощь своих родственников и знакомых. Для решения данной проблемы молодые люди считают, что им нужно иметь высокий уровень образования, а также такие личностные качества, как хорошие интеллектуальные способности, активность, «пробивной» характер.