

ционирования компании исследовалась во второй половине двадцатого века отечественными и зарубежными экономистами, но особо полно она излагается в трудах американских учёных Мориса и Шермана [3]. Впоследствии теоретиками и практиками была доказана прямая зависимость между удовлетворенностью сотрудников и удовлетворенностью потребителей, а также зависимость между удовлетворенностью потребителей и финансовыми результатами компании [4]. В данном случае эффективность обусловлена тем, что компании с высокой вовлеченностью персонала имеют потребителей, более лояльных фирме, реализующих политику длительного сотрудничества, удовлетворенных взаимодействием с компанией и требующих незначительных расходов при их обслуживании.

Основным фактором корпоративной культуры, влияющей на эффективность деятельности предприятия через удовлетворенность сотрудников, служат организационные коммуникации, т.е. уровень делового общения представителей персонала. Ещё одним значительным фактором является возможность работника представить свое мнение руководству фирмы и при этом быть услышанным. Организационная структура и качество организации труда также оказывают влияние на эффективность производства.

Наибольшая эффективность функционирования наблюдается в компаниях, в которых такие параметры корпоративной культуры и показатели экономической результативности, как ориентация на потребителя, удовлетворенность персонала, прибыльность, общая результативность, рост объема продаж максимальны.

Таким образом, корпоративная культура является инструментом целенаправленного осознанного построения, поддержания и изменения корпоративной культуры, что необходимо для экономической устойчивости компаний в кризисный период. При этом должны быть учтены интересы всех участников рынка, и в организации сформирована такая корпоративная культура, которая увеличивала бы эффективность реализации стратегии фирмы.

Список литературы:

1. Dile T., Kennedy, A Corporate cultures. Reading, MA: Addison-Wesleys, 1982. – P.271.
2. Becker T.E., Billings R.S. Eveleth D.M Gilbert N.L. 1996 Foci and bases of employment commitment: Implications for job performance. Academy of Management Jornal, 2009. – P. 464.
3. Morris, J.H. and D.J. Sherman (1981) Generalizability of Organizational Commitment Model, Academy of Managment Journal 24/. – P. 512-526.
4. Chee W., Choe Graeme, L. Harrison Organizational Culture: Association With Affective Commitment, Job Satisfaction, Propensity to Remain and Information Sharing in a Chieese Cultural Context, Ciber Working Paper Series, San Diego State University, 2011. – P. 187.

Кирюхина Валентина Сергеевна

*студентка 3 курса факультета магистратуры и подготовки кадров высшей квалификации
ФГБОУ ВПО «Орловский государственный институт экономики и торговли»
e-mail: allar9372@mail.ru*

Научный руководитель:

Алехина Лариса Леонидовна

*к.э.н., доцент кафедры менеджмента
ФГБОУ ВПО «Орловский государственный институт экономики и торговли»
e-mail: allar9372@mail.ru*

УДК 331.5 (470)

Сухарева Н.Ю.

**МОЛОДЕЖНЫЙ РЫНОК ТРУДА В РОССИИ:
НАПРАВЛЕНИЯ ГОСУДАРСТВЕННОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ**

Рынок труда – одна из составных частей экономики страны в целом. От его состояния зависит благополучие нации и уверенность в завтрашнем дне. Именно молодежь является стратегической силой этого рынка, следовательно, государство должно осуществлять надлежащий контроль и регулирование рынка тру-

да в целом и рынка молодых специалистов, в частности.

Ключевые слова: молодежный рынок труда, государственное регулирование, рынок образовательных услуг, профессиональное образование, образовательная среда

Обеспечение эффективного функционирования рынка труда является важной составляющей любой рыночной экономики. В связи с этим следует отметить, что в настоящее время одной из самых острых проблем выступает высокий уровень безработицы среди молодых специалистов.

По прогнозам Федеральной службы государственной статистики, количество нетрудоспособных на 1000 человек трудоспособного населения в 2016 году возрастет на 20 % и составит 700 человек [5]. Следовательно, необходимо будет расширять базу экономически активного населения, омолаживая его возраст. Молодежь станет стратегическим ресурсом социально-экономического развития как регионов, так и страны в целом. Естественно, что необходимо максимально облегчить переход молодых людей к такому статусу путем решения проблем молодежного рынка труда и их конкурентоспособности. На сегодняшний день статистика на рынке труда такова, что после 25 %-ного сокращения числа вакансий в IV квартале 2014 г. рынок труда восстанавливался в течение всего нынешнего года. Он восстановился и даже подрос, но незначительно: по данным Superjob.ru, в декабре 2015 г. количество предложений от работодателей выросло лишь на 2 % по сравнению с декабрем прошлого года, а зарплаты за год – всего на 3,4 %.

Но, несмотря на стагнацию рынка труда в целом, отдельные сферы и специальности оказались вполне благополучными. «Ведомости» с помощью экспертов выявили те специальности, в которых прирост количества вакансий оказался выше среднего по рынку, а зарплаты выросли больше, чем инфляция.

Прирост числа вакансий наблюдался в таких сферах, как консультирование (41 %), медицина и фармацевтика (32 %), добыча сырья (28 %), наука и образование (25 %), маркетинг, реклама и PR (24 %), продажи (14 %) – об этом говорят специалисты HeadHunter, которые проанализировали 1,35 млн вакансий, размещенных на сайте компании за два года. Самыми массовыми оказались торговые позиции менеджер по продажам (их доля общего числа вакансий в базе составила 4,9 %), менеджеры по работе с клиентами (1,7 %), продавца-консультанта (1,6 %), торгового представителя (1,2%) и бухгалтера (0,8 %).

А вот лидерами по росту доходов, по данным Superjob.ru, стали специалисты по информационной безопасности (в период с января по декабрь 2015 г. их зарплаты выросли на 21 % до 85 тыс. руб. в среднем), специалисты технической поддержки (+13%, 45 тыс. руб.), финансовые аналитики (+22%, 82 тыс. руб.), кассиры-операционисты (+14%, 40 тыс. руб.), ведущие специалисты отдела рыночных рисков (+10%, 85 тыс. руб.), инженеры-строители (+17%, 70 тыс. руб.), инженеры по охране труда и технике безопасности в сфере строительства (+22%, 60 тыс. руб.), а также специалисты по охране труда в кадровых отделах компаний (+19%, 50 тыс. руб.).

Эксперты говорят, что во многих секторах рост зарплат стал следствием предыдущих сокращений персонала и зарплатный фонд был просто перераспределен между уцелевшими сотрудниками [4].

На сегодняшний день треть населения, не востребованного на российском рынке труда, – это молодежь. Чтобы иметь четкое представление о молодежном рынке труда, необходимо выявить его структуру, специфику, особенности и недостатки. К участникам молодежного рынка труда относят:

- подростков (в возрасте до 18 лет) – у этой группы нет острой необходимости в получении трудового места, но в связи со снижением уровня жизни населения многие из них вынуждены искать подработку вне занятий. Ежегодно порядка тысячи молодых людей в возрасте от 14 до 30 лет регистрируются на рынке труда, 16 % из них составляют выпускники профессиональных учебных заведений и средних школ;

– студенчество (18-24-летние молодые люди) – эта единица молодежного рынка труда уже более заинтересована в трудоустройстве, но, не обладая достаточной профессиональной квалификацией, вынуждена сталкиваться с рядом трудностей;

– граждан, достигших 25-30 лет. Этот сегмент, напротив, уже накопил определенные навыки и опыт, имеет профессиональную квалификацию, но основной его проблемой являются завышенные требования к предлагаемой работе. В 21 % случаев молодые люди отказывались от вакантных мест по причине неподходящих условий труда и низкой заработной платы [5].

По мнению экспертов, для Орловской области в частности характерны следующие причины и факторы, препятствующие трудоустройству молодежи. Во-первых, это высокий уровень требований самих молодых людей к месту работы. «Почти каждый молодой специалист думает, что он сразу найдет работу своей мечты, где не нужно очень напряженно трудиться, где сразу ему будут платить большую зарплату и т.д. Когда в итоге начинать приходится далеко не с этого, а работать за минимальный оклад, многие разочаровываются и сами уходят». Это основная причина молодежной безработицы. Что касается таких причин, как недостаточный уровень профессиональной компетенции и отсутствие практического опыта, то это относится к небольшим организациям, индивидуальным предприятиям и другим мелким фирмам. Эксперты отмечают, что в таких местах работодатели в основном не заинтересованы в обучении сотрудника. «Им необходимо, чтобы работа двигалась, не стояла на месте, поэтому предпочитают брать людей с практическими навыками». Все вышесказанное также относится к работе в государственных органах и структурах, где «все давным-давно распланировано, и на каждое место уже имеется замена, готовая в случае необходимости приступить к работе». Вообще, по мнению некоторых экспертов, госорганы и структуры являются самыми «застойными» не только в нашем регионе, но и в стране в целом [1].

Для крупных, развивающихся организаций с перспективами карьерного роста характерна обратная ситуация. Здесь не имеет значения возраст кандидата, его опыт и стаж работы. Такие организации настроены на обучение специалистов за счет компании, проведение различного рода тренингов, необходимых для успешной работы.

В целом можно выделить следующие проблемы на Орловском молодёжном рынке труда:

1. Недостаточная адаптация системы профобразования к требованиям рынка труда: сохраняющийся и прогрессирующий дефицит на молодых работников ключевых массовых профессий; неудовлетворенная потребность предприятий и организаций в высококвалифицированных кадрах нового типа, совмещающих в себе высокий профессионализм, способность к непрерывному обучению, адаптации к меняющимся условиям производства.

2. Отсутствие у молодежи уважения к рабочим профессиям, крестьянскому труду, требующее более широкого развития системы профориентации молодежи в учебных заведениях всех уровней.

3. Недостаточно развитая система переподготовки, повышения квалификации молодых работников на производстве.

4. Низкая конкурентоспособность на рынке труда отдельных категорий молодых граждан (молодежи без практического опыта работы, молодых женщин, имеющих малолетних детей, инвалидов и др.), обусловленная объективным ужесточением требований работодателей к принимаемым на работу работникам.

5. Неформальная молодежная занятость.

6. Значительная внутриотраслевая и межотраслевая дифференциация оплаты труда молодежи.

7. Низкий уровень лидерства молодежи в предпринимательской сфере и др.» [5].

В октябре 2015 года на форуме работающей молодежи Орловской области, который провела Федерация профсоюзов, в числе других вопросов, связанных с реализацией молодежных инициатив, обсуждалась тема трудоустройства молодых специалистов. Управление труда и занятости Орловской области приняло участие в работе форума.

Речь шла о том, что развитие любого государства базируется на трудовой, творческой

и общественно-политической активности всех его поколений, в том числе молодежи. Главный специалист Управления Наталья Хомякова рассказала, как служба занятости работает с молодым контингентом, занимаясь его трудоустройством, профессиональной ориентацией, профессиональным обучением и дополнительным профессиональным образованием, а также оказывает нуждающимся услуги по социальной адаптации и психологической поддержке.

В числе основных проблем трудоустройства молодежи она выделила отсутствие баланса между выпуском из учреждений профобразования тех или иных специалистов и потребности в них экономики, как следствие - несоответствие спроса и предложения рабочей силы на рынке труда молодежи. Кроме того, отсутствует практика стимулирования молодого специалиста в трудоустройстве на предприятии, наставничества и профессионального сопровождения. У молодых людей не имеется необходимых навыков самоопределения на рынке труда, развития трудовой карьеры, ведения переговоров с работодателями по вопросам трудоустройства, зато самооценка своего профессионально-квалификационного уровня у значительной части выпускников, не имеющих опыта работы, завышена.

Именно поэтому услуги службы занятости остаются востребованными среди молодежи. В прошлом году в поисках работы в органы службы занятости населения Орловской области обратились 5,9 тыс. молодых людей, в январе-сентябре 2015 года - цифра составила уже 5,5 тыс. человек, из них в рамках реализации мероприятий государственной программы «Содействие занятости населения Орловской области до 2020 года» трудоустроено 3,7 тыс. человек.

И все-таки одна из основных проблем молодежного рынка труда - это низкая конкурентоспособность молодого населения, которая связана со следующими факторами:

1. Недостаток профессиональных знаний, квалификаций и навыков. В результате работодатель предпочтет квалифицированного работника с опытом.
2. Отсутствие централизованного распределения выпускников учреждений высшего, среднего и начального профессионального образования.
3. Трудовая нестабильность, обусловленная призывами в армию, отпусками на рождение и воспитание детей.
4. Необходимость предоставления льгот, предусмотренных Трудовым Кодексом РФ, в отношении молодежи [5].
5. К решению данных проблем необходимо подходить системно и вовлекать в данный процесс всех участников рынка труда, включая и государственные органы власти.

Следует отметить, что в современных условиях российской нестабильности работодатели низко оценивают эффективность профессионального образования, предъявляют претензии к уровню подготовки выпускников, делая акцент на оторванности знаний выпускника и приобретенных в организациях системы профессионального образования компетенций, от реальной ситуации; отсутствии практического опыта применения знаний. Приоритетным направлением развития организаций системы профессионального образования следует назвать необходимость их соответствия требованиям рынка труда.

Взаимодействие субъектов системы подготовки кадров с рынком труда представлено на рис. 1.

Как показывает рис. 1, в процессе подготовки кадров функционируют три основные подсистемы: рынок образовательных услуг; образовательная среда; рынок труда. Работодатель выступает как субъект образовательной системы, участвующий в формировании компетенций выпускников вуза в процессе оформления заказа на его целевую подготовку. На рисунке 1 выделен процесс передачи управляющих воздействий на стадии перехода от управления образовательным процессом к внедрению образовательных программ. Представленный подход к подготовке кадров приводит к повышению степени самостоятельности вуза при формировании стратегии своего развития; ограничению государственной роли как управляющего центра и заказчика образовательных услуг [3].



Рисунок 1 – Процессы взаимодействия субъектов в системе подготовки кадров для рынка труда [3]

В свою очередь эффективными мерами по снижению напряженности на рынке труда молодых специалистов могут служить следующие действия (рис.2):

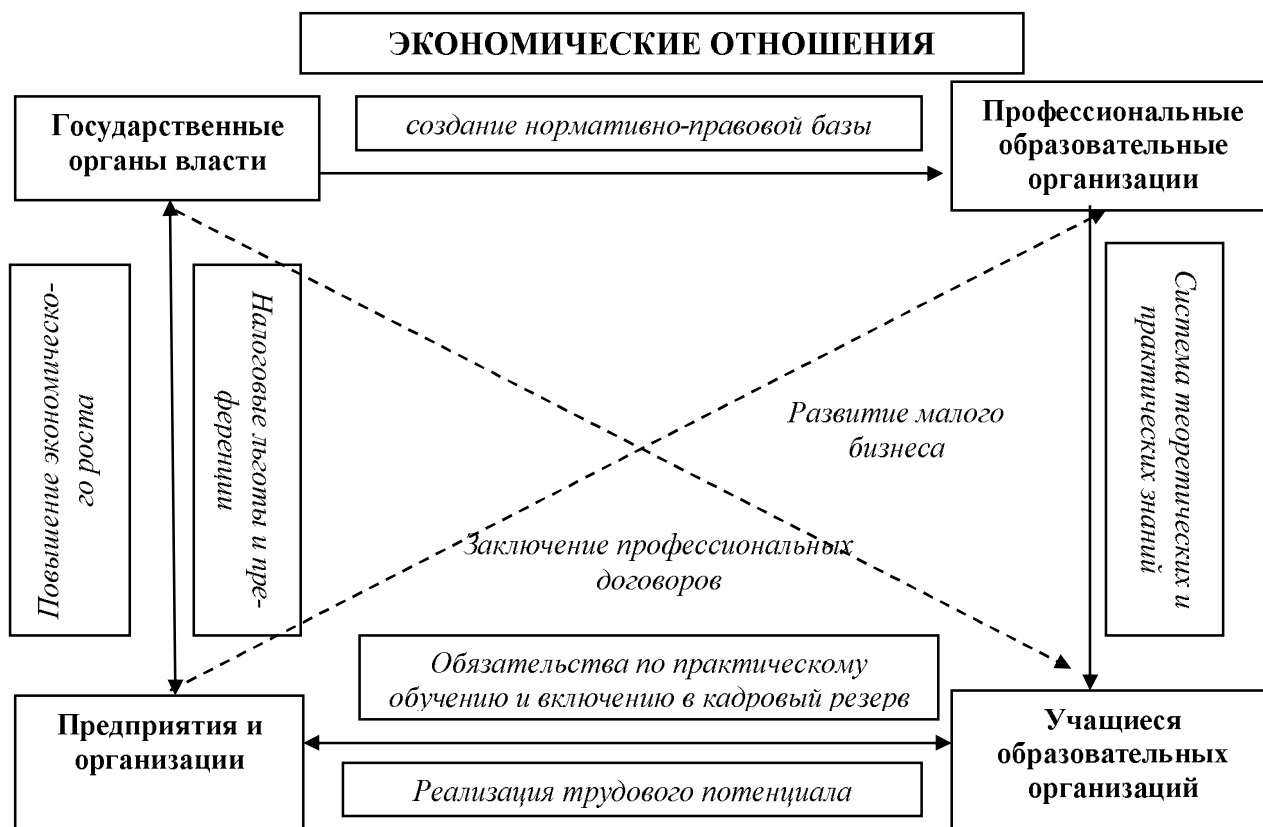


Рисунок 2 – Взаимодействие субъектов при снижении напряженности на рынке труда

1. Организация регулярных баз прохождения практики с целью получения навыков работы. Практика должна проходить на основе профессиональных договоров с крупными предприятиями и организациями региона, что позволит получить реальное представление о производственном процессе, практические навыки работы, возможность последующего трудоустройства путем включения в кадровый резерв. Профессиональные договоры должны заключаться на условиях взаимной ответственности всех заинтересованных сторон

2. Создание благоприятных условий для развития малого бизнеса. Органы государственной власти оказывают поддержку в области информационно-консультационных услуг по организации и развитию малого бизнеса, организации обучения, конференций, рабочих встреч и форумов по актуальным вопросам предпринимательской деятельности. Помимо государственной поддержки необходимо реализовывать данное направление с помощью различных фондов поддержки малого предпринимательства

3. Повышение роли государства в увеличении инвестиционной привлекательности регионов. Должно базироваться на следующих принципах: обеспечение совершенной законодательной базы для привлечения инвестиций, снижение неблагоприятных рыночных факторов, создание необходимой информационной и институциональной среды, развитие партнерства государства и бизнеса, благоприятные налоговые условия и преференции [2].

В заключение следует отметить, что состояние рынка труда является индикатором экономического развития страны. При этом именно трудовой потенциал молодых специалистов является стимулирующим фактором инновационного развития экономики, следовательно, необходимо, прежде всего, развивать направления государственного регулирования данного рынка.

Список литературы:

1. Васильева З.Ю. Рынок труда молодежи: региональный аспект (на примере г. Орла) / З.Ю.Васильева, Л.Н. Фетисова [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://sibac.info/2009-07-01-10-21-16/50-2011-12-21-06-47-18/2011-12-21-06-47-43/7011-2013-03-24-16-21-21>.
2. Гагаринский А. Организационно-экономические основы регулирования рынка труда как фактора экономического развития региона / А.Гагаринский, Ю. Брызгунова //Кадровик. – 2014. – №4. – С.133-136.
3. Дрокина К.В. Развитие инструментария исследования рынка труда на основе когнитивного подхода [Электронный ресурс]: дис. .канд. экон. наук: 08.00.05. – Таганрог, 2014. – 217с. – Режим доступа: <http://hub.sfedu.ru/media/diss/17e64051-01b5-4fc0-901c>.
4. Самые нужные профессии [Электронный ресурс] // Ведомости. – 2015. – №3986 - Режим доступа: <http://www.vedomosti.ru/management/articles/2015/12/22/621934-za-kakimi-spetsialistami-2015-godu-gonyalis-rabo-Todateli>.
5. Тимофеева С.А. Статистическое изучение регионального молодежного рынка труда на материалах Орловской области [Электронный ресурс] / С.А.Тимофеева, Т.А.Тетерина // Научные записки ОрелГИЭТ. – 2011. – №2(4). – Режим доступа: http://orelgiet.ru/docs/24_temof_ter_20_02_12.pdf.

Сухарева Наталья Юрьевна

*студентка 3 курса факультета магистратуры и подготовки кадров высшей квалификации
ФГБОУ ВПО «Орловский государственный институт экономики и торговли»,
e-mail: natashazaharkina@mail.ru*

Научный руководитель:

Захаркина Наталья Владимировна

*к.э.н., доцент кафедры менеджмента
ФГБОУ ВПО «Орловский государственный институт экономики и торговли»
e-mail: natashazaharkina@mail.ru*