

МОЛОДЕЖЬ И БЕЗРАБОТИЦА

Мешкова А.Н., Пляхина Д.В.

Руководитель – Зайцева Н.В., канд. ист. наук, доцент
УО «Белорусский национальный технический университет»,
г. Минск, Республика Беларусь, e-mail: meshkovaalina24@gmail.com

Вопрос безработицы молодежи актуален уже на протяжении многих десятилетий, но с течением времени острота этого явления достигла таких пределов, что безработица молодежи стала национальной проблемой. Разобраться в причинах этой проблемы и решить ее – главная задача любого государства, так как именно молодежь – это двигатель прогресса во всех отраслях промышленности, опора любого прогрессивного общества. Почему же вопрос безработицы среди молодого поколения набирает все большие обороты? Этому сопутствует ряд факторов:

– проведение неэффективной профориентационной работы с молодежью в старшей школе. Вследствие этого молодые люди поступают в ВУЗы на те специальности, которые предлагают их выпускникам высокую заработную плату, но которые в дальнейшем совершенно не интересуют молодых людей;

– быстрая смена востребованности профессий в связи с стремительно изменяющимся рынком труда. Если в середине 50 годов прошлого века высокий престиж имела профессия инженера, то сегодня профессии IT-сферы выходят на передний план. Поэтому, поступая сегодня в ВУЗы, молодежь не может быть на 100% уверена в том, что, окончив свою специальность, выпускники будут востребованным на рынке труда;

– несоответствие спроса специалистов на рынке труда с предлагаемыми ВУЗами выпускниками. Так люди, имея высшее образование по специальностям менеджера, экономиста и других профессий, зачастую вынуждены работать консультантами в магазинах техники, работниками в сфере фастфуда;

– создание благоприятных условий для работы молодежи (предоставление и помощь с жильем, социальные пакеты). Именно жилищный вопрос в наше время становится решающим для молодежи при выборе места трудоустройства. Те компании и фирмы, которые предлагают жилье своим молодым специалистам, с высокой долей вероятности могут быть уверены в том, что этот специалист останется работать непосредственно на этом предприятии.

– отсутствие у молодых специалистов опыта работы. Само предприятие заинтересованно в том, чтобы получить квалифицированного специалиста, но при этом во время учебных и производственных практик сотрудники фирмы не желают тратить на студентов своих сил и времени, чтобы обучить их практическим навыкам. На основании этого, у выпускающегося студента имеются только теоретические знания, которые тот получает в ВУЗе. После распределения выпускник оказывается не готовым работать в тех условиях и с тем оборудованием, с которым он сталкивается на производстве, чем вызывает недовольство у руководства. Сегодня предприятия все более заинтересованы в сохранении уже имеющегося опытного персонала, чем в обучении молодых специалистов;

– безработица среди молодежи в республике Беларусь развивается и в связи с увеличением пенсионного возраста. По статистике пенсионный возраст с каждым годом увеличивается: только за последний год года пенсионный возраст в Беларуси увеличился на два года, что способствует уменьшению свободных рабочих мест для молодежи;

– развитие научно – технического прогресса. Если ранее компаниям требовалось большое количество сотрудников и труда для того, чтобы выполнять поставленные перед ними задачи, то в настоящее время компьютеры и различные другие машины могут выполнять даже самые сложные задачи всего за несколько минут, что приводит к замене ручного труда на машинный и соответственно к сокращению работников и рабочих мест.

– конкуренция на рынке труда. Наниматель, стоя перед выбором персонала, в первую очередь обращает внимание на квалифицированных специалистов с большим опытом работы, и не заинтересован в молодых работниках, которые малоопытны и не профессиональны.

Оценка ситуации безработицы молодежи в Республике Беларусь

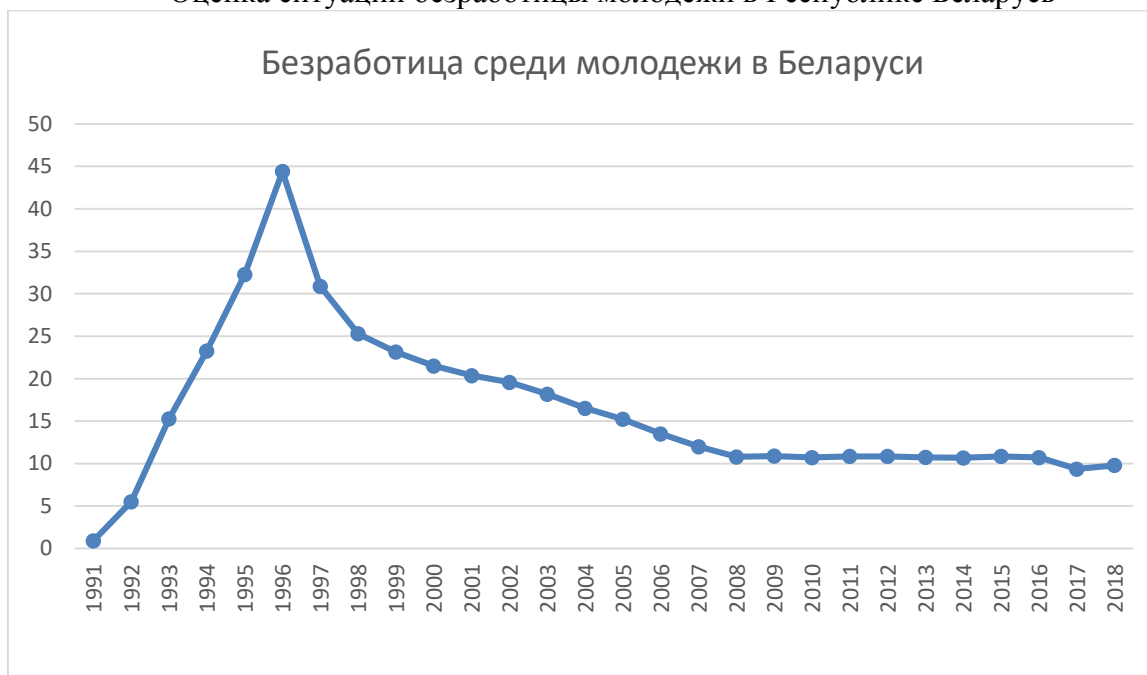


Рисунок 1 – Безработица молодежи Беларуси в возрасте 15-24 лет [1].

Как видно из графика по сравнению с концом 90-х сегодня безработица среди молодежи значительно снизилась, но тем не менее эта цифра все ещё остается значимой. Так, например, сравнивая уровень безработицы в Беларуси и на Юге Европы (Греция и Испания – 50%, Италия и Португалия – 40%) приходим к выводу, что наше положение не так критично, но в то же время уровень безработица в Германии (примерно 8%) показывает, что в этом направлении есть куда расти и двигаться. Последние 10 лет график представляет собой прямую, что с одной стороны указывает на стабильность ситуации, связанной с безработицей среди молодых людей, но с другой стороны – на неэффективность политики, направленной на снижение этого показателя. В связи с этим возникает необходимость в осуществлении ряда мер по устранению безработицы.

Предлагаем свои пути по устранению безработицы среди молодежи:

– более качественно и ответственно подходить к вопросу проведения профориентации в школах: объяснять суть будущей профессии, проводить экскурсии на предприятия, рассказывать о плюсах и минусах различных специальностей, проводить всевозможные тестирования на выявления предрасположенности школьников к той или иной сфере деятельности людей, оповещать о возможностях и перспективах после окончания высшего или среднего специального образования;

– решением проблемы конкуренции является трудоустройство молодых специалистов на работу по специальности в последние годы учебы в ВУЗе или колледже, чтобы в дальнейшем при приеме на работу у выпускников уже имелся опыт работы, а также те работодатели, которых выпускник заинтересовал, могли распределить его себе на предприятие;

– для решения проблемы, связанной с повышением пенсионного возраста, необходимо уменьшить или стабилизировать пенсионный возраст. Дать возможность уходить сотрудникам на пенсию в возрасте 55 – 60 лет и заменять их выпускниками, тем самым давать дорогу молодым специалистам, ведь у них более современное мышление, прогрессивный взгляд на жизнь;

– необходимо более ответственно проводить производственные и учебные практики, рассказывать об устройстве оборудования, с которыми в дальнейшем будет связана профессиональная деятельность; передавать свой опыт работы; добавляться к теоретическим знаниям, полученным в ВУЗе, еще и практические, которые студенты должны получать во время практики;

– повысить заработную плату молодым специалистам, увеличить набор абитуриентов в Вузах на те специальности, которые действительно востребованы на рынке труда и уменьшить там, где рынок переполнен кадрами;

– помогать молодым специалистам с решением жилищной проблемы, выплачивать материальную помощь, увеличить социальные пакеты.

– стимулировать работодателей: предлагать им снижение налогов в случае, если процент молодых специалистов на фирмах велик, предлагать им вести на последних курсах университета часть лекций или присутствовать на них, чтобы работодатель мог оценить и выбрать себе будущего сотрудника;

– создавать молодежные рынки труда для облегчения поиска работодателям молодых специалистов, а устраивающимся на работу – предприятий, которые заинтересованы в сотрудниках данной категории;

– смягчать требования к работнику при трудоустройстве молодого специалиста;

– строительство новых государственных предприятий, в связи с нехваткой рабочих мест;

– поддержка малого бизнеса, выделение государственного капитала на развивающиеся предприятия, что приведет к появлению новых рабочих мест.

В заключение вышесказанного делаем вывод: проблема безработицы среди молодежи актуальна в наши дни, являясь болевой точкой не только государства, но и сегодняшнего выпускника с дипломом на руках. От молодежи прежде всего требуется выбор специальности и будущей профессии по интересу, а не руководствуясь денежным принципом. От государства же требуется создание эффективной системы по борьбе с безработицей среди молодежи, деятельность которой будет носить постоянный характер и проникать во все сферы жизни общества, начиная школой, заканчивая самим предприятием.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

1. the Gobal Economy [Электронный ресурс]. – Режим доступа : https://www.theglobaleconomy.com/Belarus/Youth_unemployment/. – Дата доступа : 12.11.2019.