

Министерство образования и науки Российской Федерации

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«САРАТОВСКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ  
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ  
ИМЕНИ Н.Г. ЧЕРНЫШЕВСКОГО»

Кафедра социологии молодежи

**Конкурентоспособность молодых специалистов на региональном  
рынке труда**

АВТОРЕФЕРАТ БАКАЛАВРСКОЙ РАБОТЫ

Студента 5 курса 541 группы  
направления подготовки 39.03.03 «Организация работы с  
молодежью»

Социологического факультета  
Быстрова Дмитрия Викторовича

Научный руководитель

доцент, кандидат социологических наук \_\_\_\_\_ Кошелев А.А.  
дата, подпись

Зав. кафедрой

профессор, доктор социологических наук \_\_\_\_\_ Ивченков С.Г.  
дата, подпись

Саратов 2016 год

**Введение.** Актуальность данной работы заключается в том, что трудовые ресурсы являются, основной движущей силой экономического развития, одним из важнейших условий позитивного развития конкурентоспособности страны. Их конкурентоспособность определяется качеством человеческого потенциала, т.е. во многом уровнем конкурентоспособности молодых специалистов. Поэтому изучение положения молодежи на рынке труда, факторов влияющих на конкурентоспособность молодых специалистов представляет большой интерес.

В настоящее время положение молодежи на рынке труда это – одна из наиболее острых социальных проблем во всех странах мира, в том числе и в России.

**Объектом** исследования являются молодежь в системе трудовых отношений. **Предметом** исследования - социально-экономические условия, влияющие на их конкурентоспособность молодых специалистов.

**Цель** исследования – изучить проблему конкурентоспособности молодых специалистов на рынке труда.

**Задачи работы:**

- изучить содержание понятия «конкурентоспособность», а также методы ее оценки;
- исследовать положение молодежи на рынке труда;
- выявить региональные особенности конкурентоспособности молодых специалистов на рынке труда.

Интерпретируя сущность понятия «конкуренция», выделяют поведенческий подход (А. Смит, М. Маршал, У. Джевонс, П. Хайне), структурный (Э. Чемберлин, Дж. Робинсон), функциональный (Й. Шумпетер, Ф. Хайек). Идеи государственного регулирования конкуренции рассматривали в своих работах Дж. Кейнс, П. Самуэльсон. Эволюция теории конкуренции привела к новому пониманию современной

экономической системы с точки зрения содержания конкурентных отношений.

Проблемам экономики труда освещены в работах А.И. Рофе Ю.Г. Одегова, Г.Г. Руденко. Проблемы занятости и безработицы рассматриваются в работах К.Г. Кязимова, В.А Павленкова, структура и механизм социально-трудовых отношений, а также социальные процессы в сфере труда Абызов А. Г., Слюсарь Э. В., Завельский, М. Г.

Вопросы конкуренции на рынке труда, конкурентоспособности с точки зрения рыночных отношений рассматривались в работах И.К. Заславского, И.С. Масловой, А.Г. Шатохина, В.О. Евсеева, С.И. Сотниковой, С.Г. Землянухиной, Е.В. Янченко, Л.В. Санковой .

В рамках исследования человеческого капитала большое значение имеют работы французского социолога П. Бурдьё исследовавшего культурный, социальный и символический капитал и его влияние на развитие государства. Также лауреатов Нобелевской премии по экономике Т. Шульца и Г. Беккера к заслуге которого относится разработка базовой теоретической модели человеческого капитала, а также исследование социальных проблем с позиции экономического анализа.

В настоящее время остаются недостаточно изученными вопросы о роли и месте молодежи в системе трудовых отношений, особенности функционирования и регулирования рынка труда в контексте молодежной проблематики, а также вопросы занятости и безработицы молодых специалистов. Как правило, положение молодежи на рынке труда, проблемы конкурентоспособности молодых специалистов затрагиваются в социологических исследованиях, государственных и негосударственных докладах, статистических сборниках о положении молодежи.

Эмпирической базой исследования послужили официально опубликованные статистические данные Федеральной службы государственной статистики, НИУ «Высшая школа экономики», межгосударственного статистического комитета СНГ, материалы

периодических изданий, докладов, мониторингов, социологических исследований затрагивающих вопросы трудовой сферы и социально-экономического положения Российской Федерации. А также результаты авторского исследования «Конкурентоспособность молодых специалистов на рынке труда Тамбовской области». Респонденты исследования молодые специалисты и работодатели Тамбовской области. Выборка респондентов производилась случайным образом. Данное исследование было проведено на территории Тамбовской области в апреле 2016 года. Численность опрошенных среди молодых специалистов составила 100 человек, из них 39 – мужчин, 61- женщина. Из них в возрасте от 19 до 24 лет – 37%, от 25 до 30 лет – 36%, от 30 до 35 лет – 21%. Численность опрошенных среди работодателей – 20 человек, среди них представители государственного (34%), и негосударственного (66%) сектора экономики.

Выпускная квалификационная работа состоит из введения, трёх разделов, заключения, списка использованной литературы и приложений.

Названия разделов ВКР:

1. Конкурентоспособность: теоретико-методологическое обоснование понятия;
2. Положение молодежи на рынке труда: особенности, тенденции, перспективы;
3. Конкурентоспособность молодежи на рынке труда: региональный аспект.

В приложении представлен инструментарий исследования: анкеты для проведения интернет-опроса работодателей и молодых специалистов: «Конкурентоспособность молодых специалистов на рынке труда Тамбовской области».

**Основное содержание работы.** В первом разделе рассмотрены вопросы отвечающие задаче изучения сущности понятия «конкурентоспособность», а также методов ее оценки.

В нем рассмотрены различные подходы к понятию «конкуренция» и «конкурентоспособность» в зарубежной и отечественной литературе, уровни формирования, сферы проявления и виды конкурентоспособности трудовых ресурсов. Также в разделе описаны основные проблемы, с которыми сталкивается молодой специалист при выходе на рынок труда.

Конкуренция, являясь неотъемлемой составляющей экономической сферы жизнедеятельности людей, представляя собой, соперничество субъектов экономической деятельности, существует не изолированно, а испытывает влияние внешних и внутренних рыночных и нерыночных факторов.

Анализ определений, используемых в отечественной научной литературе, выявил неоднозначность формулировок понятия «конкуренция». Единство рассмотренных определений заключается в том, что конкуренция подразумевает соперничество, что справедливо и в отношении трудовых ресурсов, соперничество которых, реализуется не только между потенциальными работниками, которые временно не заняты и выходят на рынок труда, или работодателями за рабочую силу, но и в процессе работы – использования трудовых ресурсов.

В первом разделе представлены параметры конкурентоспособности трудовых ресурсов, такие как: качество, экономические и социально-организационные характеристики.

Конкурентоспособность на рынке труда в большей степени сводится к качественным характеристикам, связана с участием человека в экономической деятельности, экономическими возможностями и ограничениями работодателя.

Рассматривая методы оценки конкурентоспособности, стоит отметить, что в настоящее время отсутствуют стандартизированные методики оценки конкурентоспособности трудовых ресурсов. Но существуют отдельные подходы к оценке конкурентоспособности, разработанные отечественными учеными: Р.А. Фатхутдиновым, В.К.

Потемкиным, В.В. Суворовой, В.И. Андреевым, которые рассмотрены в работе. Каждый из представленных подходов имеют свои преимущества и недостатки, которые отмечены в разделе.

Во втором разделе в соответствии с поставленной задачей проведен анализ положения молодежи на рынке труда.

Рассмотрена молодежь, как социальная группа, проведен обзор статистических данных характеризующих ситуацию на рынке труда в России с позиции конкурентоспособности молодых специалистов. Данные о численности молодежи, ее месте и степени участия в трудовых отношениях, уровне экономической активности, трудовой мобильности, образования.

В результате проведенного анализа, сделан вывод о кадровом дисбалансе спроса и предложения на рынке труда и недостаточной конкурентоспособности молодежи сложившейся в результате нарастания кризисных явлений в экономике.

В разделе освещена деятельность государства в области социальной, демографической, миграционной политики, инициатив в сфере образования и занятости, ориентированных на молодых людей. Эти меры способствуют формированию благоприятной социально-экономической ситуации в стране. Однако удержать и продолжить позитивные изменения в сфере молодежной политики будет весьма затруднительно в условиях экономического кризиса и связанных с ним бюджетных ограничений. Экономическое положение страны, программы импортозамещения и дальнейшего инновационного развития требуют от молодежи не просто интеграции в рынок труда, но и усвоения новых знаний, квалификации, умения решать задачи постоянно растущей сложности, формирования новой этики трудовых отношений. Все это формирует неопределенность, деформирует трудовую мобильность молодежи в условиях ее социально-профессионального становления.

Актуальной остается проблема, связанная с тем, что российский специалист, приобретая соответствующие современным тенденциям конкурентные преимущества, становится участником, так называемой «утечки мозгов», что негативно отражается на конкурентоспособности и потенциальном развитии страны.

В третьем разделе ставилась задача выявить региональные особенности конкурентоспособности молодых специалистов на рынке.

Обоснованна значимость развития и оценки уровня конкурентоспособности трудовых ресурсов, определены направления использования информации о ее уровне в регионе.

На региональном уровне конкурентоспособность человеческих ресурсов региона связана с качественными и количественными характеристиками трудовых ресурсов; социально-экономическими условиями, обеспечивающими эффективное использование людей в экономике региона; экономическими возможностями и ограничениями регионального рынка труда.

На динамику конкурентоспособности трудовых ресурсов на региональном уровне влияют:

- демографическая политика страны, региона;
- законодательство в области образования (системы обучения, подготовки, переподготовки, повышения квалификации людей);
- политика в сфере труда и занятости;
- миграционная политика;
- социальная политика.

Исходя из вышесказанного ясно, что без разработки и реализации адекватных программ развития человеческих ресурсов, программ обучения, переобучения, повышения квалификации, программ снижения безработицы и обеспечения занятости невозможно повысить конкурентоспособность региона.

Рынок труда в области испытывает следующие проблемы:

- сокращение численности занятых в реальном секторе экономики региона;
- большая часть рабочих мест представлена сферами деятельности с низкой заработной платой, существует нехватка рабочих мест с высоким уровнем заработной платы;
- слишком большая доля населения получает основной доход в других регионах;
- сохраняется дисбаланс спроса и предложения рабочих мест, квалификация специалистов не соответствует потребностям предприятий региона.

Причинами недостаточной обеспеченности региона молодыми специалистами, также является отсутствие государственного распределения выпускников учебных учреждений, отсутствие экономической заинтересованности, низкая удовлетворенность социальными и бытовыми условиями.

Для Тамбовской области, как и для страны в целом, одной из важнейших проблем в направлении молодежной политики в долгосрочной перспективе, остается вопрос трудоустройства молодежи, который требует дальнейшей разработки федеральных, региональных, ведомственных законодательных инициатив.

Проведенный опрос показал, что при выборе специальности молодые люди чаще руководствуются собственным желанием и интересом к специальности, такой ответ дали более половины опрошенных, молодежью не в полной мере учитывается фактор спроса и предложения на рынке труда, что говорит о необходимости учитывать этот аспект в профориентационной работе с молодежью. Кроме этого причиной недостаточной конкурентоспособности молодых специалистов на рынке труда является расхождение ожиданий молодых специалистов и требований работодателя.



Одной из важнейших проблем занятости населения остается структурный дисбаланс спроса и предложения, в Тамбовской области наблюдается значительное несоответствие профессионального состава безработных и специальностей востребованных работодателями. В настоящее время в области неудовлетворенным остается спрос на: инженерные, строительные, сельскохозяйственные, медицинские специальности. А среди безработных более четверти имеют высшее образование по гуманитарным специальностям.

Конкурентоспособность молодого специалиста на рынке труда определяет не только его профессиональная подготовка, но и определенный набор личностных компетенций. Недооценка таких качеств как: эмоциональная устойчивость, дисциплинированность, доброжелательность, знание рынка труда, навыки самообразования и повышения квалификации, инициативность оказывает отрицательное воздействие на конкурентоспособность молодых специалистов.

Учитывая особенности региона, а именно то, что приоритетным направлением экономического развития региона, является развитие агропромышленного комплекса. Имеет смысл разработка дальнейшая разработка мер экономической поддержки работодателей, способствующих закреплению кадров в аграрном секторе экономики. Действенными станут меры направленные на субсидирование предприятий занятых сельским хозяйством в части расходов на целевую подготовку специалистов сельскохозяйственной сферы, а также субсидирование части расходов направляемых предприятиями на переподготовку, повышение квалификации уже занятых в сельскохозяйственном производстве специалистов и руководителей.

**Заключение.** Требования рынка труда, предъявляемые к специалистам, впервые выходящим на него постоянно возрастают. В связи с этим развитие конкурентоспособности, как набора качеств специалиста

обеспечивающих успех на рынке труда, имеет решающее значение в решении проблемы занятости молодежи.

Предпосылками конкуренции на рынке труда являются: различия в качестве и характеристиках рабочей силы, содержание трудовых отношений поощряющих соперничество, степень развитости рыночных институтов.

Термин «конкурентоспособность» применительно к трудовым ресурсам означает их способность выдерживать конкуренцию с трудовыми ресурсами других организаций, стран, с другими людьми в зависимости от рассматриваемого уровня социально-трудовых отношений.

Проблема конкурентоспособности остается недостаточно изученной. Нет единства в понимании теоретических и методологических вопросов связанных с этим явлением.

Обострение социальных и экономических проблем в обществе оказывает негативное влияние на молодежь, затрудняет процесс ее профессионального самоопределения, снижает возможности для трудоустройства.

В развитии конкурентоспособности региона многое зависит от качества и эффективности региональных программ, направленных на развитие конкурентоспособности трудовых ресурсов. От разработки и реализации адекватных программ развития человеческих ресурсов, программ обучения, переобучения, повышения квалификации, программ снижения безработицы и обеспечения занятости и других.

Конкурентоспособность молодых специалистов определяет эффективность их участия в экономической деятельности. Эффективность зависит не только от качества самих трудовых ресурсов (уровня образования, профессиональной трудоспособности), но и от возможностей конкретного региона поддерживать и развивать конкурентные преимущества трудового потенциала.

Необходимость оценки положения молодежи на региональном рынке труда заключается в максимально эффективной интеграции молодежи в экономическую деятельность региона в выявлении противоречий молодых специалистов и работодателей.