

## **Некоторые факторы достижения сбалансированности на рынке труда в современной России**

*Кошелев Александр Анатольевич*

*Молодой ученый*

*Кандидат социологических наук*

*Саратовский государственный университет им. Н.Г. Чернышевского, Саратов, Россия*

*E-mail: Koshelev76@mail.ru*

Современный рынок труда характеризуется трансформационными процессами, основанными на переоценке ценностей при выборе профессии и преодолении несбалансированности в профессиональной структуре современного общества. Данный феномен напрямую связан с повышением экономического благополучия населения Российской Федерации и постепенным восстановлением высокого статуса России в мировом сообществе. Если в период начала проведения экономических реформ профессиональная структура испытывала значительный дисбаланс за счет «всплеска» профессий коммерческого характера (экономисты, финансисты, бухгалтера), то в настоящее время асимметричность на рынке труда обусловлена ростом производства и появлением новых видов деятельности, а, следовательно, и спроса на соответствующие профессии. Более того, все чаще звучат мнения о частичной дискредитации высшего образования за счет появления значительного числа коммерческих ВУЗов и увеличивающегося потока выпускников, оказавшихся невостребованными на рынке труда.

В этих условиях объективно встает вопрос о роли государственной политики занятости и государства в целом в решении проблем трудоустройства молодежи и преодоления деструктивных последствий безработицы. На наш взгляд, в первую очередь, необходимо разобраться какой вид государственной политики занятости в настоящее время превалирует в России. Как известно, в современной практике существуют два вида государственной политики занятости: активная и пассивная. Первый вид предусматривает разработку и внедрение комплекса мероприятий по обеспечению занятости населения и профилактики необоснованных увольнений, в то время как второй предполагает создание системы компенсаций для лиц по той или иной причине лишившихся рабочего места. Внешне в России применяются активные формы преодоления последствий безработицы, но если подойти к данной проблеме более внимательно, то деятельность по поиску рабочих мест и осуществления переквалификации государственными службами занятости не приносят ожидаемого эффекта, создавая впечатления стагнации, особенно, в регионах.

Несомненно, одним из более эффективных способов предотвращения проблемы трудоустройства является деятельность государства по привлечению крупного бизнеса в качестве заказчика на производство трудовых ресурсов. Речь идет о более плотном сотрудничестве образовательных учреждений и бизнес структур по выработке совместной стратегии взаимодействия на рынке труда. Такое сотрудничество может выражаться в полном или частичном финансировании корпорациями тех специальностей, которые являются наиболее востребованными, а также в осуществлении совместного контроля образовательных процессов.

В настоящее время данная практика применяется, но выражается в несколько иных формах, на наш взгляд, неспособных решить общую проблему безработицы. Среди таких форм наиболее популярной является организация бизнеса на основе нестандартных форм занятости, часто применяемых предприятиями для сокращения издержек при снижении загрузки производственных мощностей, осуществления экономии на заработной плате при общей системе снижения затрат и т.п. Особенно такие формы занятости были популярны в период начала реализации экономических реформ и вызваны общим падением темпов развития производства. Но, несмотря на некоторую стабилизацию экономических процессов, данная практика не только не изжила себя, но и получила дальнейшее развитие при появлении и развитии новых форм

рыночного взаимодействия (речь идет о совмещении должностей, вынужденных отпусках за свой счет, привлечении молодых специалистов по мере необходимости).

Впрочем, вопрос о нестандартных формах занятости оказывается достаточно острым и спорным. В качестве положительных сторон НФЗ отмечают возможность совмещать работу с другими видами общественно полезной деятельности, например, учебой, воспитанием детей. Кроме того, данная форма обеспечивает и работодателю ряд важных преимуществ, в основном связанных с экономическими факторами (снижение затрат), что позволяет некоторым предприятиям взять данный подход за стратегию формирования кадровой политики.

Тем не менее, все чаще встречается мнение о дестабилизирующем характере любых проявлений нестандартных форм занятости. Основным аргументом в этом направлении является тот факт, что нестандартные формы занятости подрывают систему спроса и предложений в сфере труда, так как, с одной стороны, ограничивают возможности устроиться по специальности сегодняшним выпускникам образовательных учреждений, а с другой - значительно снижают их рыночную стоимость. Признавая полярность и сложность в оценке роли нестандартных форм занятости можно предположить о возможном усилении положительной роли данного социального феномена за счет большего его применения в развитии новых видов деятельности, таких как реклама, СМИ, коммерция и т.д. Безусловно, нестандартный график работы несколько дестабилизирует современные представления об образовании и труде. Это проявляется еще и в том, что не каждый молодой специалист, получивший диплом, или бывший работник государственного учреждения обратит внимания на профессии, где залогом успеха является высокая деловая активность и личностные характеристики, позволяющие самостоятельно заключать сделки высокого уровня. При этом заработная плата образуется из традиционного для таких профессий невысокого оклада и фиксированного процента от сделок, что фактически делает ее неограниченной и зависящей исключительно от деловых качеств личности сотрудника. В тоже время не стоит забывать, что сроки достижения средней заработной платы определяются специалистами в области прямых продаж в промежутке от 6 месяцев до одного года, что зачастую отталкивает молодых и амбициозных сотрудников с дипломами с одной стороны, и людей «старой» закалки с другой. В этих случаях следует обратить внимание на те социальные категории, для которых работа в новых предприятиях будет основана не только на финансовых мотивах. Можно выделить следующие категории, наиболее адаптированные к профессиям рыночного формата: во - первых, это студенты старших курсов. Данный сегмент отличается высокой деловой активностью, хорошо приспосабливается к обучению и изменениям, так как с одной стороны, работа на основе нестандартных форм занятости позволяет совмещать деятельность с учебой, а с другой - получить необходимый опыт для дальнейшей деятельности. Студенты наиболее быстро двигаются по карьерной лестнице. Во- вторых, это молодые мамы. Для данной категории работа в организации нового формата позволит успешно выполнять традиционные роли, при этом, не выпадая из ритма профессиональной деятельности. В - третьих, это женщины в возрасте от 45-55 лет. Данный сегмент характеризуется высоким уровнем деловой активности и лояльности, так как является наименее востребованным на рынке труда.

Таким образом, в решении основных проблем занятости и предотвращения последствий безработицы крайне важным будет дальнейшее развитие системы корпоративной социальной ответственности, основанной на создании и реализации совместных программ образовательного сектора и крупных предприятий сфер бизнеса. Также имеет значение развитие нестандартных форм занятости с акцентом на новые виды коммерческой деятельности, позволяющие сгладить существенный дисбаланс в профессиональной структуре современного российского общества.