

УДК: 331.53

DOI 10.21661/r-115821

*А.А. Илюхин, С.В. Илюхина, И.В. Соловьёв***ПРОБЛЕМЫ АДАПТАЦИИ МОЛОДЁЖИ НА РЫНКЕ ТРУДА**

*Аннотация:* исследованы закономерности, определяющие механизм развития молодёжного сегмента рынка труда, взаимосвязь успешного трудоустройства молодежи и профессиональной ориентированности. Определены способы адаптации молодёжи к современным тенденциям на рынке труда.

*Ключевые слова:* рынок труда, профессиональная ориентация молодёжи, трудоустройство, занятость.

*A.A. Ilyukhin, S.V. Ilyukhina, I.V. Solovyev***PROBLEMS OF ADAPTATION OF YOUNG PEOPLE  
IN THE LABOUR MARKET**

*Abstract:* this article explores the laws determinating the youth segment at the labor market development mechanism, the correlation of successful youth employment and professional orientation. The ways of young people adaptation to the labour market current trends are identified.

*Keywords:* the labour market, vocational guidance of youth, placement, employment.

Поиск подходящего места работы для молодых людей во многом определяет их социальную успешность на многие годы. Исследование проблем молодёжного сегмента рынка труда имеет особую актуальность и значимость в России, это определяется спецификой её экономического развития. Публикуемые в данной статье материалы исследований являются развитием темы профессиональной адаптации молодёжи на рынке труда [1] Рано или поздно перед каждым молодым человеком, будь то девушка или юноша, встает вопрос трудоустройства. Несмотря на обилие различных вакансий, поиск работы может за-

нять достаточно много времени и не увенчаться успехом. Попытаемся исследовать основные закономерности, определяющие механизм данного сегмента рынка. Ситуацию, связанную с трудоустройством молодёжи на рынке труда можно смоделировать следующим образом.

Работодатели предпочитают брать на работу, прежде всего, кандидатов, имеющих опыт работы в необходимой сфере, а также, высшее образование, если таковое имеется, тоже может дать некоторое преимущество. Однако молодые люди могут не соответствовать этим критериям. Например, студенты, получающие высшее образование, в силу возраста, могут не иметь необходимого опыта работы, и как следствие, теряют возможность получить желанную должность. Однако, несмотря на то, что работодатели ищут квалифицированных сотрудников, нередко возникает ситуация, когда более молодой, но менее опытный, получает предпочтение работодателя, нежели человек с опытом, но в зрелом возрасте.

Также, безусловно, есть определенный перечень работ, которые можно выполнять, не имея за спиной профессии и опыта. Как правило, это тяжелая и низкооплачиваемая работа, не требующая квалификации. Молодые и амбициозные люди не обратятся к таким профессиям, следовательно, на эти места претендуют, в основном, люди, срочно нуждающиеся в деньгах и без образования.

В целом общая картина трудоустройства для молодежи выглядит, именно таким образом, однако в настоящее время бизнес в России активным образом развивается, создаются новые рабочие места, и как следствие, конкуренция, даже на более высокие должности уже не столь велика, и требования к кандидатам упрощаются. Это послужило причиной для появления еще одного условного «критерия» поиска сотрудников – это личные качества человека. Речь идет не о таких профессиях, как натурщики, модели, певцы и прочие, для которых нужны определенные внешние, голосовые и другие очевидные данные. Речь идет о личных качествах, которые можно продемонстрировать либо в момент собеседования, либо во время испытательного срока. Например, молодой человек, не имеющий опыта работы, но проявивший себя на собеседовании, как

уверенный, энергичный человек с харизмой, может получить должность управляющего. Однако для работы с детьми, такой человек может не подойти, не смотря на профильное образование, поскольку, для такой работы нужен спокойный и достаточно терпеливый человек.

Для того чтобы установить взаимосвязь успешного трудоустройства молодежи и правильно профессиональной ориентированности мы опросили около 250 человек, в возрасте 18–19 лет, 2-го курса Уральского государственного экономического университета. На рисунке 1 представлены основные места работы, на которых поработали молодые люди.

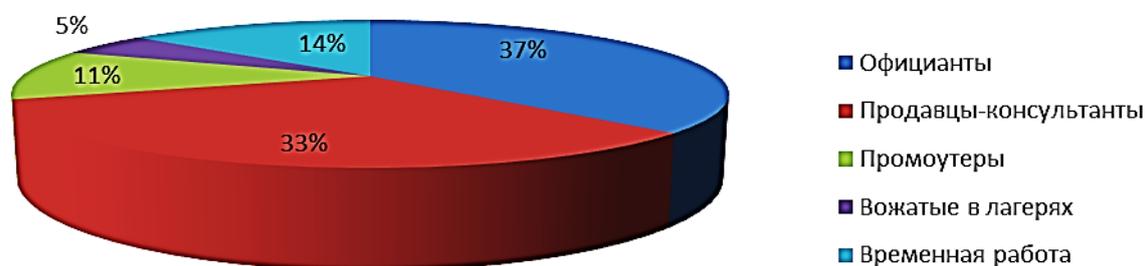


Рис. 1. Распределение мест занятости студентов

Из них с людьми работали – 61%, с документами – 25%, с тем и другим работали – 14%. Понравилось работать – 54%, не понравилось – 29%, не определились – 14%. В среднем работодатель платил 10–20 тыс. руб. в месяц.

Основные требования, которые предъявляли работодатели при трудоустройстве на работу (рисунок 2).

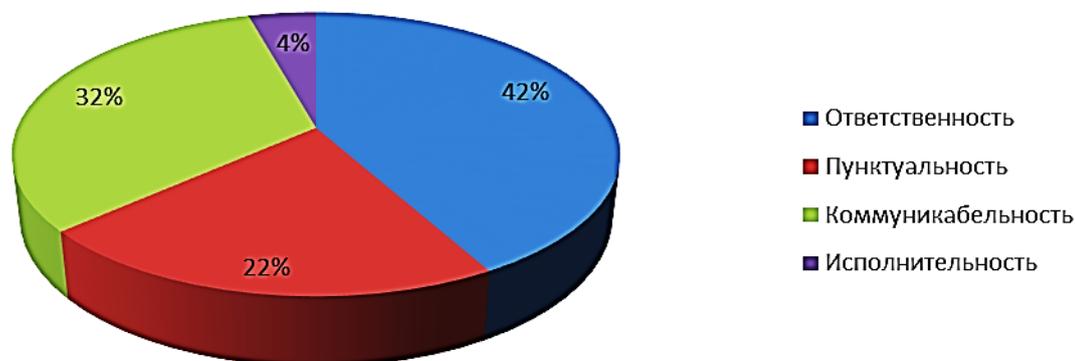


Рис. 2. Требования работодателя к работнику

Было также проведено тестирование на тип личности по методике Майерс – Бриггс, для того, чтобы студенты узнали свои сильные стороны и убедились в правильности выбора будущей профессии по типу личности [2]. Основные результаты исследования приведены на рисунке 3.

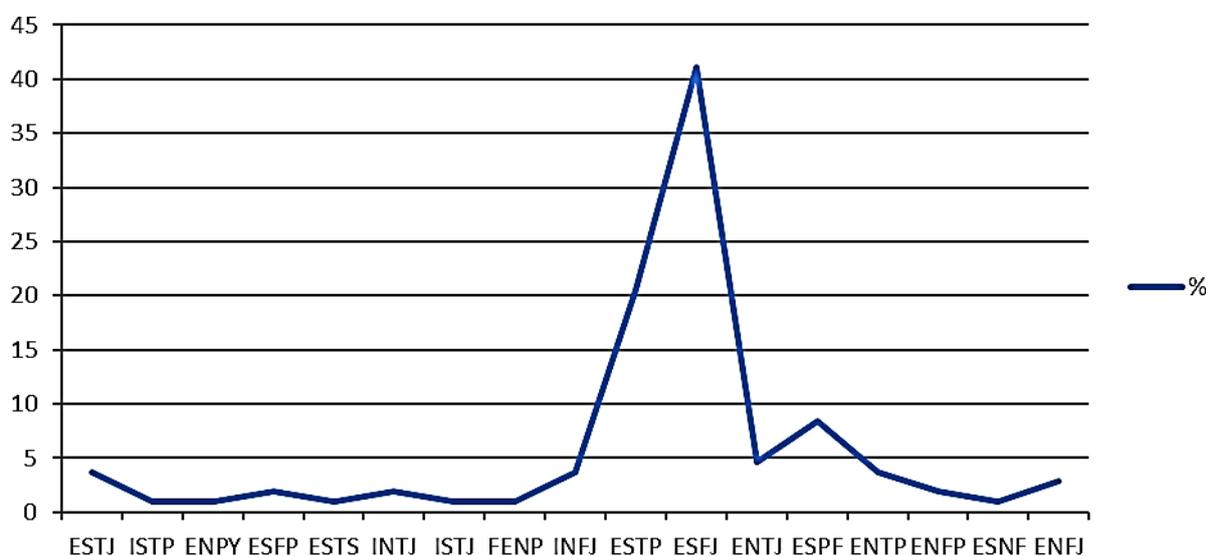


Рис. 3. Результаты опроса

По результатам тестирования выявлено, что подавляющее большинство студентов относятся к категориям «Заботливые поставщики услуг» (ESFJ) и «Активные борцы с неполадками» (ESTP). Студенты профессионально определились верно, потому что выбрали для обучения такие направления подготовки как: туризм, коммерческая деятельность, ресторанное дело, международный сервис, гостиничное дело, логистика, то есть видят себя в сфере обслуживания. Также правильно выбрали вуз, что в дальнейшем им обеспечит успех в трудоустройстве на 80%, по нашему мнению.

Таким образом, проведённое исследование позволяет сделать следующие выводы. Рынок труда, сформировал основные требования работодателя к работнику: ответственность и исполнительность. Этими двумя качествами, безусловно, необходимо обладать, чтобы получить работу. Если молодому человеку хочется иметь высокооплачиваемую работу, которая при этом будет приносить удовольствие и не будет «выжимать» человека целиком и полностью, то в таком случае, необходимо реализовать следующее. Во-первых, придется потра-

тить определённое количество сил и средств на обучение и формирование необходимых профессиональных компетенций, во-вторых, потратить достаточно большое количество времени, чтобы найти подходящую вакансию, и в-третьих, практически доказать работодателю готовность и желание трудиться.

### *Список литературы*

1. Илюхин А.А. Профессиональная ориентированность молодёжи и сбалансированность рынка труда / А.А. Илюхин, С.В. Илюхина // Интерактивная наука. – 2016. – №1. – С. 124–126.

2. ProfiTest: Профессиональные online тесты [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://profitest.devicecollection.com>

---

**Илюхин Алексей Александрович** – канд. экон. наук, доцент, профессор кафедры политической экономии ФГБОУ ВО «Уральский государственный экономический университет», Россия, Екатеринбург.

**Ilyukhin Alexey Alexandrovich** – candidate of economic sciences, associate professor, professor at the Department of the Political Economy of FSBEI of HE “Ural state University of Economics”, Russia, Yekaterinburg.

**Илюхина Светлана Викторовна** – канд. экон. наук, доцент кафедры статистики, эконометрики и информатики, ФГБОУ ВО «Уральский государственный экономический университет», Россия, Екатеринбург.

**Ilyukhina Svetlana Viktorovna** – candidate of economic sciences, associate professor at the Department of Statistics, Econometrics and Informatics of FSBEI of HE “Ural state University of Economics”, Russia, Yekaterinburg.

**Соловьев Иван Владимирович** – студент ФГБОУ ВО «Уральский государственный экономический университет», Россия, Екатеринбург.

**Soloviev Ivan Vladimirovich** – student of FSBEI of HE “Ural state University of Economics”, Russia, Yekaterinburg.

---