

НЕСМОТРЯ НА ТО, ЧТО НАИБОЛЬШИЙ УРОВЕНЬ БЕЗРАБОТИЦЫ В РЕГИОНЕ ПРИХОДИЛСЯ НА 2016 Г., МОЛОДЁЖЬ ПОПРЕЖНЕМУ ЯВЛЯЕТСЯ ОДНОЙ ИЗ НАИБОЛЕЕ УЯЗВИМЫХ СОЦИАЛЬНО-ДЕМОГРАФИЧЕСКИХ ГРУПП НА РЫНКЕ ТРУДА.

Наш корреспондент пообщался с ведущим научным сотрудником отдела исследования уровня и образа жизни населения Вологодского научного центра РАН Галиной ЛЕОНИДОВОЙ, чтобы узнать, почему работодатели не спешат принимать на работу тех, кому чуть больше 20.



БЕЗ НАДЕЖДЫ «НА ДОБРОГО ДЯДУ»

- Галина Валентиновна, так почему молодым людям сегодня трудно трудоустроиться?

- Вологодский научный центр РАН в 2017-2018 гг. провёл большое исследование, посвящённое проблемам социально уязвимых групп населения. Изучались и проблемы трудоустройства молодых специалистов. Результаты удивили: многие молодые люди говорили о том, что причина трудностей с трудоустройством кроется, прежде всего, в них самих. Например, больше трети опрошенных называли в числе таких причин «лень», «неприспособленность к жизни», «излишнюю надежду на «доброе дядю», «высокие ожидания от условий и оплаты труда» и т.п.

Кроме самокритики называли и другие факторы.

- Например, какие?

- Неразвитость профессиональных навыков, отсутствие опыта работы, да и самого опыта трудоустройства тоже. Актуальны здесь и неподготовленность к реалиям рынка труда, недостаточная осведомлённость о мире профессий, отсутствие целостного пред-



Начинающие трудовую карьеру вологжане часто сами скептически оценивают свой трудовой потенциал.

ставления о будущей трудовой деятельности.

Большую роль в трудоустройстве играет нестыковка устремлений молодых с реальностью, ориентация при вступлении в трудовую жизнь на идеалы. Многие хотят быть специалистами высокого полёта, юристами, банкирами, а требуются в основном курьеры, продавцы, слесари и страховые агенты. Всё это осложняет трудоустройство молодых людей.

- А что думают по этому поводу работодатели?

- Среди них по-прежнему жив стереотип о молодёжи как о ненадёжной рабочей силе. Часто руководители предприятий говорят, что молодые люди, приходя к ним на работу, требуют большую зарплату, хорошую работу с хорошими условиями труда, при этом не имеют никаких навыков. В числе других претензий работодателей к молодёжи - недостаточно высокий уровень знаний, неумение применить теоретические знания на практике. Поэтому работодателю приходится нести много издержек на доучивание либо и вовсе переучивание молодого сотрудника. Ну а молодые женщины и мамы маленьких детей испытывают сложности при приёме на работу, потому что работодатель боится, что первые могут в любой момент уйти в декретный отпуск, а вторые - с детьми на больничный.

ДОМА ХОРОШО, В СТОЛИЦЕ - ЛУЧШЕ

- В итоге молодёжь, не найдя работу, уезжает за «лучшей жизнью» в другие города?

- Данные статистики говорят о том, что проблема сохранения населения в регионах сегодня очень акту-

альна. Вологодская область имеет отрицательные миграционные показатели. Отток молодёжи в столичные мегаполисы - одна из основных проблем Вологодской области в настоящее время, причём идет отток более конкурентоспособной, талантливой молодёжи.



ЧАЩЕ ВСЕГО СТРЕМЯТСЯ УЕХАТЬ В ДРУГИЕ РЕГИОНЫ ЖЕНЩИНЫ РЕПРОДУКТИВНОГО ВОЗРАСТА. ЭТО В ИТОГЕ СКАЗЫВАЕТСЯ НА ДЕМОГРАФИЧЕСКИХ ПОКАЗАТЕЛЯХ.

Причины миграции не только в отсутствии работы. Прежде всего, это образовательная миграция. В области, судя по ответам выпускников школ, «нет достаточного количества бюджетных мест в вузах, нет востребованных специальностей». Да и сама по себе молодёжь более мобильна - хочется повидать мир. Но, уехав, уже не возвращается.

Отмечу, что в целом миграционный отток населения молодеет. Например, в 2006

г. средний возраст мигрантов составлял 37 лет, а в 2019 г. - уже 30 лет. Большая часть уезжающих - женщины, причём репродуктивного возраста (в среднем 31,5 года), которые помимо всего прочего увозят детей. Это уже к вопросу о демографической политике.

ПОДКЛЮЧАТЬ РОДИТЕЛЕЙ

- Если вернуться к вопросу трудоустройства молодёжи, то, на ваш взгляд, что могло бы изменить ситуацию в лучшую сторону?

- Большое место в трудоустройстве молодых имеет грамотная и системная профориентация. Сейчас здесь есть определённые проблемы. Профориентационная работа приносит ощутимый эффект только тогда, когда

ведётся системно. Необходимо поднимать качественный уровень содействия в профессиональном и личном самоопределении молодёжи.

Большую роль в профессиональном самоопределении играет семья, личный опыт родителей в выборе профессии и дальнейшей трудовой деятельности, их информированность о современных специальностях и потребностях рынка труда. Таким образом, профориентационную работу необходимо вести не только с молодёжью, но и с родителями, повышать их уровень информированности.

- Профориентация - это прежде всего информация о жизни, профессии и т.д. Откуда молодёжь черпает знания?

- Данные исследований Вологодского научного центра РАН говорят о том, что молодые люди более активно используют в поисках работы Интернет, практически он заменил все существующие источники. Но при этом хочется сказать, что родители как авторитетный источник в вопросах профессионального выбора не исчезли из их поля зрения, просто их роль чуть ослабла и над этим нужно работать.

И самое главное, молодым нужна информация о том, какие в регионе есть вакансии, какая на этих вакансиях заработная плата и т.д. Должна сказать, что сейчас при выборе рабочего места молодые люди в первую очередь ориентируются на уровень оплаты труда, а не на пользу профессии для общества и её востребованность. Это данные исследования студентов выпускных курсов вузов и средних профессиональных организаций в 2017 г.



Татьяна
ПОЧЕННОВА,
po4tennowa@yandex.ru

Фото images.theconversation.com

ОБЩЕСТВО

Говорят, что в этом году службы занятости будут модернизированы? Интересно, что хотят изменить?

**О. Сидоркин,
Тотьемский район**

Как рассказали в областном департаменте труда и занятости населения, в регионе начинают модернизацию служб занятости. Первыми изменятся отделения по Вологде и Вологодскому району, в Грязовецком районе, в Череповце, в Череповецком и Тотемском районах. Там отремонтируют помещения, а также обещают ввести новую модель взаимодействия с гражданами и работодателями.



нам выделено 30 млн руб. федеральной субсидии с региональным софинансированием, - рассказал начальник департамента труда и занятости населения области Олег Белов. - Самое главное - будет введён «бережливый подход» к комплексному оказанию конкретных услуг. Большую

ОПЕРАЦИЯ - МОДЕРНИЗАЦИЯ

- Отделения занятости изменятся внешне и будут приведены к единому стилю, станут комфортнее для посетителей. Дополнительно закупим оргтехнику и средства коммуникации. На эти цели

роль в этом сыграет обучение, которое в этом году для наших сотрудников запланировано Рострудом.

Изменится в перспективе и схема содействия занятости населения. Наравне с очным приёмом в центрах планируется создать Единую цифровую платформу для дистанционного поиска работы. При этом работодателей обяжут размещать информацию обо всех вакансиях. Проще станет и процедура обмена данными между службой занятости, ищущими работу и работодателями. В настоящее время соответствующий законопроект внесён на рассмотрение в Госдуму.

АИФ ДОСЬЕ

Галина ЛЕОНИДОВА.

Родилась в 1964 г. в д. Жилкино Бабушкинского района. В 1986 г. окончила исторический факультет Вологодского пединститута.

С 1997 г. работает в Вологодском научном центре Российской академии наук. Начиная старшим лаборантом, в настоящее время - ведущий научный сотрудник, заведующий лабораторией исследования проблем развития трудового потенциала, кандидат экономических наук.