

3. Новейший философский словарь [Текст] / 3-е изд. Л.: Кн. Дом, 2003.
4. Основные понятия и определения прикладной интернететики (Режим доступа): <http://files.online.ru/dict/internet/index.htm/2001/12/05>
5. *Chapman, N.*, Chapman, J. Digital Multimedia. John Wiley and Sons, LID Chichester, NY, 2000.
6. *Федоров, А.В.* Медиаобразование: История, теория и методика [Текст] / А.В. Федоров. Ростов н/Д, 2001.

*А.А. Вольхина*

## **ОСОБЕННОСТИ МОЛОДЕЖНОГО РЫНКА ТРУДА**

Ситуация, складывающаяся на российском молодежном рынке труда в последние годы, является достаточно напряженной и характеризуется тенденциями к ухудшению.

Растут масштабы регистрируемой и скрытой безработицы среди молодежи, увеличивается ее продолжительность. Между тем возможности молодых людей и без того ограничены в силу их более низкой конкурентоспособности по сравнению с другими категориями населения.

Особый интерес представляет анализ положения молодежи на российском рынке труда. Его необходимость обуславливается двумя важнейшими обстоятельствами: во-первых, молодые люди составляют около 35% трудоспособного населения России; во-вторых, они — будущее страны.

Молодежь уже сегодня во многом определяет политические, экономические и социальные процессы в обществе. Вместе с тем она во всем мире является одной из наиболее уязвимых групп на рынке труда.

Молодежная безработица остается одной из острейших проблем в сфере труда. Сегодня, как никогда, актуально оценить ее масштабы и спрогнозировать ее динамику, найти пути оказания эффективной помощи молодым людям, испытывающим затруднения с трудоустройством.

Цель данной работы состоит в теоретическом изучении проблемы и анализе ситуации молодежного рынка труда в России.

Рынок труда можно определить как систему социально-экономических отношений между собственниками рабочей силы, нуждающимися в работе по найму, владельцами средств производства, предъявившими спрос на наемную рабочую силу, по по-

воду вовлечения рабочей силы в общественное производство, ее функционирования и воспроизводства, а также распределения и перераспределения.

Переплетение интересов работника и работодателя при найме и увольнении, циклически изменяющееся состояние экономики, величина трудовых доходов населения, сложившиеся традиции в трудовой сфере и другие факторы оказывают существенное влияние на объем и структуру спроса и предложения на рынке труда. Поэтому рынки труда имеют ярко выраженные специфические национальные черты.

В соответствии с современной экономической теорией существование и функционирование полноценного, конкурентного рынка труда предполагает ряд взаимосвязанных условий:

- большое количество независимых субъектов, представляющих сторону спроса и сторону предложения на рынке труда;
- рыночные мотивации поведения экономических субъектов на рынке труда;
- экономическая свобода, или свобода выбора для субъектов на рынке труда;
- высокая степень потенциальной мобильности субъектов на рынке труда;
- общая рыночная (конкурентная) среда в экономике.

Международный опыт позволяет утверждать, что безработица в пределах 5 — 7% от экономически активного населения не только неизбежна, но и вполне приемлема, поскольку совместима с поддержанием нормальной социально-экономической жизни в стране. Другое дело — массовая безработица, которая может привести к дестабилизации социально-экономической жизни в стране.

Незанятая молодежь представляет собой один из четко определенных устойчивых сегментов рынка труда, характеризующийся стабильным ростом предложения рабочей силы.

Молодежный рынок труда формируется молодыми людьми, нуждающимися в трудоустройстве. Это незанятые выпускники профессиональных и общеобразовательных учреждений. Рынок труда пополняется и за счет демобилизованных воинов срочной службы, беженцев и мигрантов. Разумеется, не все выпускники учебных заведений ищут работу и попадают на рынок труда. Часть из них планирует продолжить образование, другие не трудоустраиваются по иным причинам.

Молодежный рынок труда имеет свою специфику.

Во-первых, он характеризуется неустойчивостью спроса и предложения, обусловленной изменчивостью ориентацией молодежи, ее социально-профессиональной неопределенностью. Положение усугубляется обострением социальных проблем молодежи, связанных с коренным изменением социально-культурных и политических условий развития личности, что влечет за собой возрастающие трудности самоопределения молодых людей, в том числе и в профессиональном плане.

Во-вторых, специфична для молодежного рынка труда низкая конкурентоспособность по сравнению с другими возрастными группами. Молодежь подвергается наибольшему риску потерять работу или не трудоустроиться. Возможности трудоустройства новой рабочей силы, вступающей на рынок труда впервые, сокращаются. Ограничение спроса на рынке труда снижает возможности трудоустройства выпускников учебных заведений.

В-третьих, молодежная занятость имеет явные и скрытые размеры. Продолжает увеличиваться группа молодежи, которая нигде не работает и не учится.

В-четвертых, молодежный рынок труда характеризуется большой вариантностью. Это обусловлено тем, что на него выходят выпускники учебных заведений, осуществляющих подготовку специалистов по всем возможным профессиям. Отсутствие спроса на региональном рынке труда на многие из них приводит к тому, что большая часть ищущих работу молодых людей, в том числе недавних выпускников учебных заведений, трудоустраивается по специальностям, далеким от базового образования, для многих переподготовка является единственной возможностью получить работу. Ежегодно из числа выпускников каждый четвертый становится потенциальным кандидатом на переобучение, получение второй профессии. Кроме того, пятая часть молодых людей увольняется из-за неудовлетворенности профессией, характером труда уже в первый год работы после окончания учебного заведения.

В-пятых, на молодежном рынке труда создалась чрезвычайно сложная ситуация с женской занятостью: традиционно среди выпускников учебных заведений, особенно вузов, женщины составляют значительную долю, при этом работодатели отдают явное предпочтение при приеме на работу мужчинам.

Рынок труда предполагает выявление приоритетных профессий и специальностей на определенный момент. В связи с

этим возникли теоретические и прикладные задачи по количественному и качественному сопоставлению востребованных рынком труда профессий и специальностей, по которым ведется подготовка специалистов в учебных заведениях.

На перечисленные выше общие проблемы накладываются сложности, характерные именно для выпускников вузов на рынке труда. Выделяют следующие трудности.

1. Отсутствие у выпускников вузов требуемого работодателем стажа и опыта работы и сложность получения этого опыта.
2. Проблема дискриминации женщин при приеме на работу.
3. Проблема дисбаланса между спросом на определенные специальности на рынке труда и существующим предложением специальностей со стороны ищущих работу.
4. Проблема адаптации на рынке труда выпускников вузов, являющихся рядовыми запасами российской армии.
5. Инфантилизм молодежи в поиске работы.
6. Проблема неосведомленности населения о своих правах и возможностях в поиске работы.

Решение первой проблемы видится в реализации такого механизма как квотирование рабочих мест для выпускников; система налоговых льгот для работодателей, принимающих на работу выпускников профессиональных образовательных учреждений; практика временного найма на разовые работы, получение и учет при трудоустройстве рекомендательных писем с мест такой работы, организация молодежной практики службой занятости.

Наименее желательным кандидатом при приеме на работу оказывается молодая замужняя женщина, не имеющая детей. Работодатель в данном случае предполагает возможную скорую беременность такой женщины и, не желая нести лишние расходы на оплату декретного отпуска и пособия, однозначно делает выбор в пользу других кандидатов. Предлагаемые варианты решения проблемы: работа на дому, разовые работы, самозанятость для женщин, обладающих высокой квалификацией и желающих иметь работу, позволяющую раскрыть их интеллектуальный и творческий потенциал.

Рынок труда в настоящее время сложно прогнозировать на те же пять-шесть лет, что требуется для получения высшего образования, поскольку экономическая ситуация в обществе нестабильна. Приобретая, казалось бы, престижную специальность, выпускник рискует оказаться невостребованным по окон-

чания вуза в связи с резко изменившимся рейтингом престижных специальностей.

В данном случае наиболее важным представляется наличие у выпускников навыков, позволяющих быстро адаптироваться к изменившейся ситуации. Эти навыки должны воспитываться в процессе социализации личности, как в семье, так и во время обучения специальности. Другим механизмом адаптации к требованиям рынка является переобучение специалистов в системе дополнительного образования. Кроме того, предприятия заключают с образовательными учреждениями прямые договоры на обучение специалистов требуемых специальностей, но такая практика недостаточно распространена, охватывает лишь небольшую часть студентов.

Проблема «вуз — армия — рынок» состоит в том, что молодые люди, получившие специальность в вузе, при прохождении военной службы теряют квалификацию и, возможно, уже имевшееся место работы. После возвращения со службы эти граждане зачастую в силу различных причин не имеют возможности возобновить свою квалификацию. В результате рынок труда теряет квалифицированных специалистов, а граждане, отслужившие в армии — возможность получить работу по специальности.

Молодые люди зачастую не имеют активной позиции в поиске работы, а соответственно не используют многие из существующих возможностей нахождения работы. В немалой степени это связано с нежеланием попадать в некомфортные и жесткие ситуации рынка труда. Кроме того, для российского общества актуальной является работа по включению в общественном сознании механизма активного поиска работы. Эта работа состоит, прежде всего, в информировании молодежи о принципах и технологиях поиска.

В настоящее время население неудовлетворительно информировано о возможностях поиска работы. При этом играют роль как уже упоминавшаяся пассивная позиция в поиске работы, так и определенного рода предрассудки, неверная интерпретация ищущими работу гражданами своего положения как неудачника и просителя.

В конечном итоге широкое информирование граждан о существующих возможностях и правах в поиске работы позволит частично снять каждую из названных проблем.

Помочь молодым специалистам в решении проблемы трудоустройства призвано законодательство о труде молодёжи, а так-

же правовые нормы, направленные на облегчение процесса перехода молодёжи от учёбы к трудовой деятельности.

### Литература

1. *Аблажей, А.М.* Молодые специалисты на промышленном предприятии [Текст] / А.М. Аблажей // ЭКО. 2002. № 10.
2. *Бабушкина, Т.* Молодежь на рынках труда и образовательных услуг [Текст] / Т. Бабушкина, М. Гарсия-Исер // Человек и труд. 2004. № 6.
3. Как устроиться на работу: Молодежь на рынке труда [Текст] // Аргументы и факты. 2000. № 37.
4. *Руденко, Г.Г.* Специфика положения молодежи на рынке труда [Текст] / Г.Г. Руденко, А.Р. Савелов // Социологические исследования. 2002. №5.
5. *Селиванова, О.* Занятость молодежи — стратегическая проблема [Текст] / О.Селиванова // Человек и труд. 2003. № 3.
6. *Таюрская, Е.* Как улучшить положение с трудоустройством молодежи [Текст] / Е. Таюрская // Человек и труд. 2004. № 4.

*И.М. Добрынин, Д.И. Добрынин, Е.А. Слушкина*

## ОБЩАЯ СПОРТИВНАЯ И ФИЗИЧЕСКАЯ ПОДГОТОВКА В СИСТЕМЕ ФИЗИЧЕСКОГО ВОСПИТАНИЯ

Теория физического воспитания, как и всякая обобщающая физическая дисциплина, требует при знакомстве с ее содержанием четкого определения наиболее общих исходных понятий. Речь идет, в первую очередь, о понятиях «физическое воспитание» и «система физического воспитания», а также о таких непосредственно связанных с ними понятиях, как «физическое развитие», «физическое совершенство», «физическая культура».

Понятие «физическое воспитание» входит в общее понятие «воспитание» в широком смысле. Это означает, что так же, как и воспитание в целом, физическое воспитание представляет собой процесс решения определенных воспитательных задач, который характеризуется всеми общими признаками педагогического процесса, либо осуществляется в процессе самовоспитания. Отличительные же черты физического воспитания определяются прежде всего тем, что это процесс, направленный на формирование двигательных навыков и развитие так называемых физических качества человека, совокупность которых в решающей мере определяет его физическую работоспособность.