

ОРГАНИЗАЦИЯ ТРУДОУСТРОЙСТВА МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ: ОПЫТ ЗАРУБЕЖНЫХ ГОСУДАРСТВ

Ю.В. Конончук

Белорусский государственный экономический университет

Аннотация

В статье рассматривается проблема трудоустройства молодых специалистов, анализируется зарубежный опыт мероприятий по решению проблемы занятости молодежи, делается вывод о перспективах дальнейшего развития законодательства в исследуемой области.

Ключевые слова: молодой специалист, выпускники, распределение, занятость, трудоустройство, рынок труда.

Важнейшим элементом экономического, социального и правового развития Республики Беларусь и предметом регулирования является повышения уровня занятости молодых специалистов, что влияет на социальную стабильность. Опыт организации занятости молодежи на республиканском уровне показывает, что в данной области существуют определенные проблемы. В связи с этим, очевидно, что для разработки принципов формирования государственной политики занятости и трудоустройства механизмов их реализации есть необходимость использования зарубежного опыта, адаптированного к условиям нашей страны.

Мировая практика показывает, что в большинстве случаев содействие занятости трудоустройства граждан осуществляют государственные службы занятости, а в случае с молодыми специалистами – учреждения образования в качестве распределения. И те, и другие организации опираются на законодательные акты. Данная структура была создана для постоянного регулирования профессиональной подготовки, использования и перераспределения рабочей силы. В различных странах службы занятости имеют особый юридический статус: управления в Министерстве труда или автономного учреждения (ведомства).

Меры, регулирующие процесс трудоустройства, в разных странах финансируются по-разному. Например, в Германии финансирование проводится за счет налогов предпринимателей; в Финляндии, Швеции, Франции – из государственного бюджета; в Бельгии, Канаде, США – из фондов страхования. Практически во всех странах деятельность служб занятости является бесплатной как для соискателей, так и для работодателей [1].

Функциями служб занятости во многих зарубежных странах являются: профессиональная ориентация, подготовка и переподготовка кадров с целью

трудоустройства, консультации по вопросам размещения производства, международный обмен стажерами.

Активная государственная политика занятости в большинстве стран предусматривает разработку программ содействия занятости населения, в том числе молодежи. Программы занятости регулярно разрабатываются, финансируются и реализуются с учетом специфики конкретной социально-экономической и правовой ситуации. Развитие таких программ занимает одно из приоритетных мест в Европейском Союзе.

В настоящее время процедура распределения предусматривается в законодательстве большинства стран СНГ.

В Республике Беларусь порядок распределения регулируется Кодексом Республики Беларусь об образовании, а также постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 31 августа 2022 г. № 572 «О вопросах реализации образовательных программ». Срок обязательной работы по распределению, согласно Кодексу Республики Беларусь об образовании, составляет 1 или 2 года в зависимости от полученного образования.

В Республике Молдова сохранилась практика распределения выпускников вузов, которая не носит, однако, обязательного характера. Согласно Кодексу о труде Республики Молдова «молодые рабочие, окончившие профессионально-технические и технические училища, и молодые специалисты, окончившие высшие и средние специальные учебные заведения, обеспечиваются работой в соответствии с полученной специальностью и квалификацией». Однако на практике распределение охватывает лишь ограниченное число выпускников.

К основным направлениям деятельности по решению проблем занятости молодежи в Европе являются непрерывное обучение, неформальное образование, профессиональная подготовка в группе риска, социализация безработной молодежи. «Образование и обучение на протяжении всей жизни» в контексте Лиссабонской стратегии в 2000 г. и Стратегия «Европа-2020» рассматривается как ключевой элемент развития европейской экономики, основанный на знаниях. Обучение на протяжении всей жизни дает возможность для профессионального и карьерного роста, а также направлено на повышение квалификации соискателей [2].

«Неформальное образование» – мера, направленная на совершенствование личных и профессиональных навыков соискателей. в качестве примера можно привести проект «Карьера онлайн», который был реализован в Австрии. В рамках проекта разработан сайт по поиску работы для молодежи. Данный проект был разработан в 1987 г. и пользовался государственными службами занятости Австрии. С 1998 г. был запущен онлайн-проект с использованием сайта www.bic.at, на котором представлена информация по более 1700 вакансиям, содержатся описания должностных обязанностей, а также ролики о собеседовании при приеме на работу. Уникальность проекта заключается в том, что он предназначен для многоцелевой аудитории.

Образование и профессиональная подготовка молодежи в «группе риска» скорее сориентированы для молодых людей, не имеющих законченного образования (например, для тех, кто не окончил школу или тех, кто после ее окончания остается безработным более трех месяцев). Так, в Болгарии, например, существует программа «Инициатива на рынке труда», включающая вопросы о стажировке и профессионального обучения, и именно эта группа молодежи находится в центре внимания правительства.

В Финляндии также действует программа для молодых людей, не нашедших работу в течение трех месяцев, а правительство Великобритании разработало ряд мер под общим названием «Новый курс». Целевой аудиторией данной программы являются молодые люди в возрасте 18-24 лет. Поддержка молодых людей осуществляется в несколько этапов, на каждом из которых работает специалист-консультант по вопросам карьеры. На первом этапе молодые люди проходят тренинги и индивидуальное консультирование, в результате которого они находят себе работу. Если поиск работы не имел успеха, то на втором этапе соискателю предлагают несколько вариантов трудоустройства, включая стажировки, очное обучение, работу волонтером, а также работу в сфере экологии [3].

Для рынка труда Японии характерно преимущественное привлечение молодых людей на работу и вынужденное увольнение людей старшего поколения. Существует система ученичества и программы стажировок, которые позволяют молодым специалистам получить опыт работы и обучения в различных сферах. Различные компании участвуют в организации профессионального обучения и трудоустройства молодых людей с целью формирования кадрового резерва. Роль государственных служб занятости заключается, прежде всего, в прогнозировании структурных изменений в экономике региона и разработке новых программ занятости, отвечающих местным потребностям [4, с. 68].

Развитие предпринимательства среди молодежи является одной из ключевых целей образования в Испании. Развитие предпринимательских навыков в рамках программ бакалавриата должно способствовать развитию таких индивидуальных качеств человека, как уверенность в собственных силах, креативность, инициативность, умение работать в команде и прочее.

Например, в 2006 г. в Бельгии был запущен «Розетта-бис План» (Rosettfabis Plan). В рамках проекта осуществлялась финансовая поддержка молодым людям, которые желали заниматься предпринимательством и планировали открыть собственное дела. В Бельгии, где этот проект был успешно реализован, уровень самозанятости среди молодежи был одним из самых высоких по сравнению с другими странами Западной Европы и Евросоюза [5].

Во Франции был реализован проект под названием «Школа второго шанса», организованный и предложенный Европейской комиссией в 1995 г. Официально школа была учреждена в 1997 г. во Франции, после чего десятки аналогичных структур были созданы и в других европейских странах. Проект ориентирован, в первую очередь, на молодых людей, не получивших образование. Основная цель проекта – обеспечение социальной адаптации и

развитие профессиональных навыков. Создание «Школы второго шанса» должно решать актуальную проблему ликвидации низкого уровня образования: во Франции приблизительно 150 тыс. человек не завершают обучение в образовательных учреждениях [6].

В Германии действует двухуровневая система профессионального образования, которая сочетает теоретическое обучение и практическую работу в компаниях. В свою очередь система ученичества предоставляет молодым людям возможность получить профессиональное образование и опыт работы одновременно.

В Европе проводятся мероприятия по решению проблем занятости молодых людей. Если рассматривать решение проблемы долгосрочной безработицы – выплату пособий по безработице длительный период (более 6 месяцев), то это экономически невыгодно. Фактически, все государства еврозоны разработали стратегии по социализации молодежи и ее вовлечению на рынок труда.

Образование играет определенную роль в социализации молодежи и повышает их личный статус. Поэтому образование – это, прежде всего, средство для обеспечения занятости молодежи, но иногда оно является вынужденной мерой для их большинства. Например, в Чехии ужесточение условий получения пособий по безработице и отмена обязательной военной службы привели к тому, что все больше молодых людей продолжают обучение.

В ряде стран особое внимание уделяется периоду между завершением обучения молодых людей и их выходом на рынок труда молодежи. Так, в Польше реализуется так называемая «практика комбинированной стратегии» по вовлечению молодежи на рынок труда, которая включает в себя стажировки и профессиональное обучение [7].

Таким образом, европейские государства, отказываясь от использования процедуры распределения, применяют иные формы, способствующие трудоустройству молодых специалистов, что, на наш взгляд, представляет интерес и в дальнейшем может быть использовано и в белорусской практике.

Список использованных источников:

1. Коржуев, А. В. Традиции и инновации в высшем профессиональном образовании / А. В. Коржуев, В. А. Попков. – М. : Изд-во Моск. ун-та, 2013. – 300 с.
2. Евростат. Общий уровень безработицы [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://ec.europa.eu/eurostat/>. – Дата доступа: 25.12.2023.
3. Дружинина, В. В. Обеспечение сбалансированного местного рынка труда: зарубежный опыт / В. В. Дружинина // Науч. вестн. Херсонского гос. ун-та. – 2016. – № 6. – С. 124–128.
4. Вишневская, Н. Г. Региональный рынок труда молодежи: типология и механизм регулирования / Н. Г. Вишневская // Труд и социальные отношения. – 2016. – № 9. – С. 15–23.

5. Резник, С. Д. Профессиональная и социальная подготовка молодежи к реальной жизни: опыт регионального вуза / С. Д. Резник, С. Н. Макарова // Экономическая наука современной России. – 2014. – № 3. – С. 147–160.

6. Кодекс образования Франции: приложение к распоряжению № 2000-549 от 15.06.2000 г. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://lexed.ru/zakonodatelstvo-ob-obrazovanii/kodifikatsiya-zakonodatelstva-ob-obrazovanii/kodeks-ob-razovaniya-frantsii>. – Дата доступа: 30.12.2023.

7. Зубок, Ю. А. Молодые специалисты: проблема подготовки и положение на рынке труда / Ю. А. Зубок, В. И. Чупров // Социологические исследования. – 2015. – № 5. – С. 114–122.