Министерство образования и науки РФ



Федеральное агентство по образованию

Государственное образовательное учреждение высшего профессионального образования

Иркутский государственный технический университет

Факультет права, социологии и СМИ

Кафедра социологии и социальной работы

Реферат

по дисциплине: "Основы социальной работы"

на тему: "Безработица среди молодежи"

Выполнил: студент группы СОП-05-1:

Хажеев А.Л.

Проверила: Балтуева С.В.

Кандидат педагогических наук, Доцент

2008 г.

*Содержание*

Введение

1. Безработица среди молодежи как проблема
2. Безработица: причины возникновения, сущность и виды
3. Проблемы выпускников на рынке труда

Заключение

Литература

*Введение*

**Актуальность:** 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.

Актуальность настоящей работы обусловлена, с одной стороны, большим интересом по проблеме особенностей безработицы среди молодежи в современной науке, с другой стороны, ее недостаточной разработанностью. Рассмотрение вопросов связанных с данной тематикой носит как теоретическую, так и практическую значимость.

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.

*1. Безработица среди молодежи как проблема молодежи*

Массовая безработица среди молодежи, в силу специфики, не устоявшейся еще психики, чрезмерных амбиций новоиспеченных специалистов, юношеского максимализма и реактивности, является еще более глубокой проблемой. Молодые специалисты - это гордость и надежда любого развитого государства, а если эта "надежда" не имеет соответствующей социальной защищенности, "непристроенность" молодежи превращается в одну из наиболее значимых угроз экономической безопасности и социальной стабильности страны. Безработица среди молодого населения ведет:

* к углублению бедности и обнищанию бюджетов молодых семей (как следствие - увеличение разводов, абортов, снижение рождаемости, увеличение числа беспризорных и брошенных детей, детей-сирот, детей-инвалидов);
* снижение социальной защищенности и неадекватная оценка молодежного труда способствует падению национального патриотизма, приводит к оттоку молодых специалистов в развитые капиталистические страны, прививает интерес к поиску альтернативных форм заработка в сфере неформальной экономики и теневого бизнеса, подрывает интерес к образованию;
* усугубляется криминогенная обстановка в стране: увеличивается количество экономических и уголовных преступлений, расцветает алкоголизм и наркомания, увеличивается количество венерических и прочих заболеваний, сокращается уровень продолжительности жизни, увеличивается смертность - все это способствует естественному вырождению нации.

Решить проблему увеличения занятости можно, но подходить к этому решению следует комплексно:

1. Во-первых, государство должно позаботиться о создании атмосферы социальной стабильности и защищенности для рассматриваемого слоя населения (ведь молодежь - это будущее нации):

* пересмотреть и доработать законодательную базу;
* откорректировать политику в области трудоустройства;
* найти возможности дополнительного финансирования государственных программ и мероприятий в направлении занятости;
* разработать систему поощрений, льготного инвестирования и налогообложения регионов с низким уровнем безработицы (тем самым стимулировать местную администрацию в приоритетности решения проблемы занятости) и др.

2. Во-вторых, органы местной администрации должны активно следить за положением на рынке труда своего региона:

* способствовать созданию необходимого количества государственных и коммерческих специализированных институтов, занимающихся трудоустройством, профессиональным консультированием, психологической поддержкой (в частности, специализированных агентств для молодежи, кадровых агентств, центров социально-психологической помощи молодежи, бирж труда и т.п.);
* следить за деятельностью государственных служб занятости и городской биржи труда, оказывая необходимую финансовую помощь и организационно-правовую поддержку (при выплате пособий, оплате стажировок, финансировании и организации профессионально-консультационных массовых мероприятий и т.п.);
* формировать государственный заказ для вузов на такие специальности, которые соответствуют требованиям времени и условиям сложившегося рынка труда;
* обеспечить тесную взаимосвязь в системе: местные органы самоуправления - вузы - рынок труда;
* стимулировать предприятия и частных предпринимателей в увеличении количества молодых специалистов при формировании кадрового потенциала фирм (проводить на базе бирж труда и кадровых агентств консультационно-разъяснительные семинары с работодателями; выделять необходимые финансовые средства на начальном этапе апробации молодого специалиста, ввести квотирование численности молодых специалистов на предприятиях, организовывать курсы по планированию кадровой политики для частных предпринимателей).

3. В-третьих, необходима перестройка в образовательной деятельности современных учебных заведений, сегодняшний вуз должен выпускать качественно иного специалиста:

* выпускник должен иметь четкую профессиональную направленность (для этого необходимо ввести в любое высшее учебное заведение специальную дисциплину/курс - "Планирование профессиональной карьеры");
* выпускник должен быть уверен в востребованности своих знаний (специальности должны подбираться не только с целью коммерческой выгоды на сегодняшний день, но и с учетом перспективных тенденций на рынке труда; ввести в практику последипломную стажировку на предприятиях в течение, приблизительно, шести месяцев);
* вуз должен быть нацелен не на набор, а на выпуск, т.е. на базе любого современного вуза должна работать своя кадровая служба по работе с выпускниками (либо заключен договор со специализированными агентствами), обеспечиваться устойчивые взаимосвязи с действующими предприятиями-работодателями, организовываться курсы дополнительной специализации и повышения квалификации, практиковаться распределение на предприятия хотя бы наиболее перспективных выпускников.

Естественно, система мер по снижению безработицы среди молодых специалистов не исчерпывается приведенным перечнем, существует огромное поле для творческого поиска путей выхода из сложившейся на рынке труда ситуации. Еще раз подчеркнем, что лишь подойдя к решению проблемы занятости комплексно, можно будет заметить определенные "просветы" в "темных туннелях рядов безработных". Как говориться - в единстве наша сила.

*2. Безработица: причины возникновения, сущность и виды*

Безработица является типичным социально-экономическим явлением для рыночной формы производственной деятельности, которая выражается в том, что часть экономически активного населения по независящим от нее причинам не имеет работы и заработка.

Причины безработицы, которая является постоянной угрозой всем занятым в производстве и только вступающим в рабочую жизнь, разнообразны, как и отдельные слои армии безработных. Основная же причина многих видов безработицы связана с изменением спроса предпринимателей на рабочую силу, которая в свою очередь постоянно меняется под воздействием накопления капитала. Он при расширении производства, изменении его структуры, отталкивает рабочие силы, делая их то недостаточными, то относительно избыточными.

Динамика, уровень и структура безработицы в разных странах в различные периоды очень разнообразны. Для анализа безработицы важно использовать следующие показатели:

* уровень безработицы, который исчисляется, как доля официально зарегистрированных полностью безработных к численности населения, живущего на доходы своего труда;
* продолжительность безработицы, показывающая, сколько времени безработные пребывают в таком состоянии;

Но вернемся к причинам этого сложного явления, которыми экономисты различных направлений считают различные факторы: мальтузианцы видят причины безработицы в избытке народонаселения, т. е. рабочие слишком быстро и легкомысленно размножаются; широко распространенная сегодня технологическая теория перекладывает вину на технический прогресс, т.к. каждое техническое нововведение выталкивает рабочих с производства; у кейнсианцев безработица обусловлена недостатком эффективного (совокупного) спроса на товары и факторы производства; монетарист Ф.Хайек полагает, что это явление порождается "отклонением равновесных цен и заработков от стабильного рынка и стабильных цен", от этого отклонения возникает экономически не обоснованное размещение трудовых ресурсов, что ведет к дисбалансу спроса и предложения труда; марксистская теория исходит из того, что причиной "относительного перенаселения" является рост органического строения капитала в процессе его накопления, в следствие чего относительно сокращается спрос капитала на рабочую силу, причем это свойственно только капиталистическому способу производства.

Нет сомнения, что все эти теории правильно отмечают с различных позиций причинную обусловленность безработицы. Обобщив их, мы сможем получить объективное единое определение: образование безработицы обусловлено недостатком совокупного рыночного спроса на товары и факторы производства, с учетом роста органического строения капитала. Роль технического прогресса учитывается здесь в повышении органического строения капитала, а теории Ф.Хайека и Т.Мальтус вошли в это определение через изменение совокупного спроса.

Виды безработицы представлены 2 группами, которые в свою очередь охватывают многочисленные ее разновидности:

1. Естественная безработица характеризует наилучший для экономики резерв рабочей силы, способной достаточно быстро совершать межотраслевые и межрегиональные перемещения в зависимости от колебания спроса и обусловленных ими потребностей производства. К ней относятся:

* институциональная безработица, которая порождается механизмами, институтами рыночной системы и факторами, влияющими на спрос и предложение рабочей силы (чрезмерные выплаты по линии социального бюджета, ведущие к смещению предпочтений трудоспособного населения в сторону праздности; введение гарантируемого минимума зарплаты, повышение налогов, ведущее к сокращению объемов доходов работников, порождают инертность рабочей силы; отсутствие информации о свободных рабочих местах; отставание рынка труда от потребностей производства в изменении структуры профессии, в уровне квалификации и т.д.)
* фрикционная (текучая) безработица, которая связана с поисками или ожиданием работы.
* добровольная безработица включает часть трудоспособного населения, которое по тем или иным причинам не хочет работать.

1. Вынужденная безработица возникает тогда, когда текучая безработица превышает естественную норму. Существует немало ее разновидностей:

* технологическая безработица возникает в связи с внедрением малолюдной и безлюдной технологий, основанных на электронной техники. Сочетается с высоким уровнем доходов занятых. В современных условиях ведет к безработице среди специалистов, работающих на компьютерах первых поколений, а также быстрому росту надомной занятости, так как персональные компьютеры легко включаются в коммуникационные системы.
* структурная безработица идет рука об руку с технологической. Часть активной рабочей силы высвобождается в результате масштабных структурных преобразований экономики, "умирание" одних отраслей, закрытие предприятий, сокращение объема производства старой продукции и развитие новых отраслей. Эта безработица протекает особенно болезненно, так как означает не просто потерю мест, а необходимость изменения образа жизни и своей профессии.
* - региональная безработица формируется под воздействием сложной комбинации исторических, демографических, социально-экономических, психологических факторов, а поэтому непреодолимо только с помощью средств экономики.
* скрытая безработица. Временная безработица принимает иногда скрытые формы: это работники, которые трудятся неполный рабочий день, рабочую неделю; безработные, потерявшие право на пособия и незарегистрированные на бирже; в странах с деформированным рынком большинство работников трудятся неэффективно, не в полную меру своих реальных возможностей, так как не имеют стимулов к труду или им несвоевременно поставляется сырье, материалы и т.д. Уровень этого вида безработицы достигает порой 50 %.

Безработица способна принимать различные формы, причем различные экономические школы дают им разную классификацию:

1. По Марксу – формы относительного перенаселения – это текучая, скрытая и застойная безработица. Текучее перенаселение образуют безработные, которые появляются в процессе внутриотраслевого и межотраслевого перемещения рабочей силы. Скрытым перенаселением охвачены мелкие производители: крестьяне, ремесленники, торговцы. Их безработное состояние скрыто частичной занятостью в собственном хозяйстве. Застойное перенаселение образуют крайне нерегулярно занятые работники, перебивающиеся случайными заработками.
2. Экономисты Запада различают фрикционную, структурную и циклическую безработицы. Фрикционную некоторые экономисты (К. Макконнели), называют "поисковой безработицей". Ее составляют рабочие, которые уволились и ищут работу более производительную и высокооплачиваемую. Структурная безработица обусловлена структурными сдвигами в экономике, что вызвано внедрением в производство новых технологий и появлением новых отраслей и производств, с чем связано изменение структуры потребительского спроса, а это в свою очередь сопровождается перемещением рабочей силы из одних сфер, отраслей и производств в другие. Именно процесс перемещения и является состоянием безработицы. Циклическая же – ее форма связана с кризисным сокращением производства и, следовательно, с массовым увольнением рабочих. В период оживления и подъема происходит рассасывание циклической безработицы.

Марксистская классификация безработицы делает акцент на "относительное перенаселение" как таковое, как совокупность безработных, независимо от того, зарегистрированы они на биржах труда или нет. А авторы учебников по "Экономиксу" подходят к численности и структуре безработицы более прагматически: зафиксированы безработные в государственной службе занятости или нет. Поэтому официальные данные о безработице и ее реальная величина не будут совпадать, так как в официальную статистику не включены скрытая безработица и безработные, которые по различным причинам не зарегистрировались в службе занятости.

Если продолжить классификацию безработицы, то кроме вышеперечисленных видов и форм различают постоянную (длительную) и временную безработицу. И хотя официального разделения между ними нет, но судя по литературе и сложившейся практике, например в США продолжительность пребывания в состоянии безработицы в течение 15 и более недель можно считать длительной. Это самая опасная и чреватая последствиями (социальной напряженностью, дисквалификацией и психическими расстройствами безработного) форма безработицы. Поэтому во всех странах правительства, их службы занятости в первую очередь обеспечивают работой такого рода безработных; стремятся всемерно сократить их численность, если нельзя вообще предотвратить эту форму безработицы.

*3. Проблемы выпускников на рынке труда*

* ***Отсутствие опыта и стажа работы***

Наличие опыта работы и стажа работы, желательно по специальности, на сегодняшний день является одним из существенных требований к кандидатам на замещение предлагаемых на рынке труда вакансий. Соответственно, не имеющих опыта работы и стажа выпускников вузов в этом случае на работу зачастую берут неохотно. Следовательно, выпускники не имеют не только опыта работы, но и возможности получения такого опыта.

Решение этой проблемы мы видим в реализации такого механизма как квотирование рабочих мест для выпускников. В настоящее время эта практика применяется к таким категориям граждан как инвалиды, дети-сироты, члены многодетных семей. Однако реализация этих льгот носит добровольно-принудительный характер. Эффективного механизма реализации этой практики на данный момент нет.

Альтернативой практике квотирования может стать система условий, при которых работодателям было бы выгодно брать на работу выпускников, в частности - введенная на муниципальном уровне система налоговых льгот для работодателей, принимающих на работу выпускников вузов. Реализация этой идеи возможна через депутатские комиссии и комитеты исполнительных структур власти. Прежде всего, нужны конкретные финансовые расчеты, которые позволят определить стратегию реализации идеи.

Еще одной возможностью получения выпускниками вузов необходимого опыта работы может быть практика временного найма на разовые работы. Такие как различного рода рекламные акции, маркетинговые исследования, социологические опросы, работа в сфере политики, занятость на общественных работах, деятельность в общественных организациях в качестве волонтеров. Здесь полезным было бы ввести практику получения рекомендательных писем с мест такой работы. Временная занятость выпускников в данном случае не только позволит им получить опыт, но и заработать репутацию, что играет значительную роль на современном рынке труда.

Кроме того, существует еще механизм молодежной практики. В настоящее время организацией молодежной практики занимается служба занятости. Однако брать на работу человека без опыта для работодателя остается невыгодным даже при условии того, что половину заработной платы выплачивает служба занятости. Существует возможность, при которой сам кандидат будет оплачивать получение опыта работы тому предприятию или фирме, которые согласны предоставить ему место для практики. Чтобы реализовать такой механизм, необходимо создание банка данных подобного рода вакансий, продвижение этой идеи в СМИ, в школах через уроки ОБЖ, посредством создания соответствующей странички в Internet.

На федеральном уровне необходимо создание и реализация программы создания рабочих мест специально для молодых специалистов - выпускников вузов. Практическая реализация этой программы пока маловероятна из-за недостатка бюджетных средств, но идея должна продвигаться уже сейчас.

* ***Проблема дискриминации женщин при приеме на работу***

Проблема заключается в том, что при приеме на работу работодатели предпочитаю брать на работу скорее мужчин, чем женщин. 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, однозначно делает выбор в пользу других кандидатов.

Изменить ситуацию крайне трудно, предлагаются следующие решения проблемы.

Прежде всего - использование возможностей служб и курсовой сети Департамента занятости для предоставления возможности женщинам пройти специальный тренинг, позволяющий впоследствии взаимодействовать с работодателем более успешно и преодолевать предрассудки, ведущие к дискриминации по половому признаку.

Другим предложением стало - использовать некие обходные пути, позволяющие женщине, несмотря на сложившуюся ситуацию, получить работу. Такими путями могут стать: работа на дому, разовые работы, самозанятость. Последний вариант предложен для женщин, обладающих высокой квалификацией и желающих иметь работу, позволяющую раскрыть их интеллектуальный и творческий потенциал.

Еще одним решением проблемы может стать в перспективе предоставление кадровыми агентствами услуги по лизингу персонала. Однако в условиях современного налогообложения использование этих услуг для работодателя крайне невыгодно, а потому реализация данного предложения представляется в настоящее время проблематичным.

Необходима также реализация программ, позволяющих уменьшить долю женщин в домашней работе и высвободить время для профессиональной деятельности.

* ***Проблема дисбаланса спроса и предложения на рынке труда***

Проблема заключается в том, что существует несоответствие между тем, какие специальности на конкретный момент требуются на рынке труда, и тем, специалистов каких специальностей выпускают вузы. В данном случае речь идет о том, что рынок труда в настоящее время даже приблизительно сложно прогнозировать на те же пять-шесть лет, поскольку экономическая ситуация в обществе нестабильна. Приобретая, казалось бы, престижную специальность, выпускник рискует оказаться невостребованным по окончании 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 службе занятости и в вузах. Для этого могут быть использованы механизмы получения различного рода кредитования обучения студентов работодателями, что позволяет выпускникам определиться с дальнейшим местом работы.

Кроме того, возможно налаживание механизма, при котором вузы будут заключать с предприятиями прямые договора на обучение специалистов требуемых специальностей.

Создание информационных систем, позволяющих учитывать спектр вакансий, анализировать их и прогнозировать ситуацию на рынке труда тоже улучшит ситуацию. Такая работа уже начата, о чем проинформировали представителя муниципальной власти в группе.

* ***Проблема адаптации на рынке труда выпускников вузов, являющихся рядовыми запаса российской армии***

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 достойную работу. Частично это связано с тем, что в данной ситуации, оказывается, практически невозможно получить статус безработного и встать на учет на бирже труда.

В качестве возможных путей решения было предложено разработать на муниципальном уровне через департамент занятости населения специальную программу по адаптации на рынке труда выпускников вузов, являющихся рядовыми запаса российской армии. К реализации данной программы могли бы подключиться общественные организации города. Одним из шагов реализации подобной программы может стать создание при общественных организациях консультативных центров по вопросам трудоустройства для рядовых запаса российской армии.

Также необходима защита этих граждан на законодательном уровне. В частности - обеспечить этой категории молодых людей получение статуса безработного. Для чего общественным организациям необходимо выйти на федеральный уровень с соответствующими законодательными инициативами.

* ***Инфантилизм молодежи в поиске работы***

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.

Для решения этой проблемы предложено, прежде всего, раннее привлечение подростков к труду.

Другим важным моментом является необходимость наличия у выпускников вузов высокого уровня самоорганизации с тем, чтобы в поиске работы иметь возможность соответственно встречать и преодолевать трудности, связанные с не комфортностью предлагаемого 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.

Необходимо проводить специальные курсы для родителей с тем, чтобы способствовать включению данного механизма на уровне семьи.

* ***Проблема неосведомленности населения о своих правах и возможностях в поиске работы.***

В настоящее время население крайне 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. Кроме того, оказалось, что информационных каналов о спросе на рынке труда явно недостаточно.

В связи с этим необходимой представляется работа по широкому и доступному информированию населения о существующих на рынке вакансиях. Также необходимо информирование о существующих возможностях получить такого рода информацию.

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

*Заключение*

В заключение своего реферата я хотел бы подвести некоторые итоги.

В ходе исследований были выявлены ряд предпосылок для реализации данной проблемы.

*Во-первых:* в настоящее время на рынке труда России всё большее число молодых людей обращаются за помощью при трудоустройстве в службы занятости и зачастую пополняют ряды безработных, не найдя подходящей вакансии. Это обстоятельство вызвало необходимость создания специализированных учреждений – молодёжных бирж труда, которые, как показывает практика, более эффективно справляются с проблемами трудоустройства молодёжи.

*Во-вторых:* граждане в возрасте от 14 до 29 лет (подростки и молодежь) относятся к социально незащищенной группе населения в силу некоторых обстоятельств, главным из которых является отсутствие специальности или недостаток опыта работы.

В условиях российской рыночной экономики, которая ещё не до конца прошла стадию формирования, молодым людям очень трудно найти своё место в жизни общества и они сталкиваются с серьёзными проблемами при трудоустройстве. В связи с этим государство обязано эффективно решать проблемы занятости молодёжи, ведь молодёжь – это будущее России.

*Список литературы*

***1.*** Бабушкина Т., Гарсия-Исер М. Молодежь на рынках труда и образовательных услуг // Человек и труд. -2004. - №6. с.40-43.

***2.*** Багаев В. Занятость молодежи - задача государственная //Человек и труд. -2003. - №12. с.45-46.

***3.*** Адамчук В.В., Ромашов О.В., Сорокина М.Е. Экономика и социология труда: Учебник.- М.: Изд-во "ЮНИТИ", 1999