Московский Автомобильно-Дорожный Институт

**(ГТУ)**

# Кафедра Экономики дорожного хозяйства

# Дисциплина: Стратегическое планирование

## Курсовая работа

на тему:

**Молодёжь на рынке труда.**

 Выполнила: Чернова М.С.

###  Группа: 3ЭДС3

 Проверил: Жуков Е.А.

Москва 2002г.

**Содержание:**

 Стр.

1. Молодёжный рынок труда……………………………………………3

2. Специфика положения молодёжи на рынке труда………………….6

3. Сдвиги в системе профессиональной подготовки молодёжи……..11

4. Подготовка молодёжи к выходу на рынок труда…………………..14

5. Проблемы занятости выпускников учебных заведений…………...15

6. Решение проблемы занятости молодёжи.

* + Правовое регулирование молодёжной политики…………….….17
	+ Программы поддержки молодёжи………………………...….…..18
	+ Содействие профессиональной подготовке молодёжи

 и трудовой занятости…………………………………………..….....19

 7. Список литературы…………………………………………..…..….21

**Молодёжный рынок труда.**

 Необходимость анализа положения молодежи на российском рынке труда обусловливается двумя важнейшими обстоятельствами. Во-первых, молодые люди составляют около 35% трудоспособного населения России, во-вторых, что самое главное, они – будущее страны, и от стартовых условий их деятельности зависит последующее развитие. Молодежь уже сегодня во многом определяет политические, экономические и социальные структуры общества. Вместе с тем она во всем мире является одной из особо уязвимых групп на рынке труда, особенно в нашей стране. Несмотря на актуальность перечисленных проблем, им уделяется мало внимания в научных исследованиях, средствах массовой информации, правительственных документах.

 В данной работе анализируются тенденции спроса и предложения труда молодёжи в возрасте от 16 до 29 лет – именно в это время основная ее часть приобретает устойчивый профессионально – трудовой статус в общественной и социальной сфере. На молодежный возраст приходятся главные социальные и демографические события в жизненном цикле человека: завершение общего образования, выбор профессии и получение профессиональной подготовки, начало трудовой деятельности, вступление в брак, рождение детей. Эта категория населения развивается на ряд групп, определяющих их положение на рынке труда.

 Подростковая группа (молодежь до 18 лет) представляет в основном учащихся средних школ и профессиональных училищ. В основном они не вовлечены в трудовую деятельность. Однако значительное снижение жизненного уровня большей части населения изменило жизненную позицию этой категории молодежи. Многие из них стремятся заработать деньги основным путём. Они вступают на рынок труда, пополняя ряды безработных.

 Нынешняя ситуация с подростковой занятостью вызывает большую тревогу. Чаше всего – это самозанятость вроде мойки автомашин и торговли газетами или работа в "теневом" секторе экономики. Легальный рынок неквалифицированного детского труда крайне узок. "Макдональдс" и "Русское бистро", естественно, не могут предоставить возможности заработка всем желающим. Поэтому если не решить проблему государственного контроля за занятостью этой молодежной группы, то возникнет опасность увеличения криминального потенциала общества.

 Молодежь в возрасте 18-24 года – это студенты и молодые люди, завершающие или завершившие в основном профессиональную подготовку. Они являются самой уязвимой группой, вступающей на рынок труда, так как не имеют достаточного профессионального и социального опыта, и в силу этого менее конкурентоспособны.

 В 25-29 лет молодые люди, в основном, уже делают профессиональный выбор, имеют определенную квалификацию, некоторый жизненный и профессиональный опыт. Они знают, чего хотят, чаще всего уже имеют собственную семью и предъявляют достаточно высокие требования к предлагаемой работе.

 Важнейшими показателями ситуации на рынке труда являются динамика уровня безработицы, емкость и конъюнктура рынка труда, соотношение спроса и предложения и его структура.

 Наша статистика не отражает в полной мере ситуацию на рынке труда, и особенно в его молодежном сегменте. Молодежь реже регистрируется на бирже труда, чем люди в других возрастах. Статистика позволяет оценивать тенденции развития только официальной части открытого рынка труда и преимущественно в государственном секторе. Служба занятости охватывает лишь часть спроса на труд и предложений рабочей силы. В результате не учитывается все многообразие новых явлений в сфере занятости, связанных с особенностями российских рыночных отношений, и в частности скрытая безработица. Если принять во внимание спад производства, то ее можно считать равной 40%, около четверти которой составляет работающая молодёжь.

 Для молодых людей скрытая безработица представляет не меньшую опасность, чем зарегистрированная, так как именно они рискуют в первую очередь оказаться за воротами предприятий. Кроме того, вынужденное безделье действует разлагающе на не сформировавшееся сознание. Понятно, что в подобной ситуации большинство молодых людей стремится к стабилизации своего трудового статуса, пытается различными способами избежать возможности потери заработка.

 Как показывают исследования, более 50% молодёжи занятой на предприятиях государственного сектора, работает по совместительству, около 25% - подрабатывает в различных альтернативных формах занятости. Молодые люди активно занимаются предпринимательством: около 70-80% регистрируемых предприятий альтернативного сектора экономики организуется людьми 25-30- летнего возраста. Собственное дело имеют 2.5-3.5% общей численности молодёжи.

 Снижение общего уровня жизни населения привело к сверх занятости среди учащейся молодежи, вынужденной работать в свободное от учебы время.

 Возрастает количество предложений рабочей силы за счет выпускников учебных заведений. Отсутствие механизма, регулирующего трудоустройство выпускников учебных заведений и, в частности профессиональных, приводит к возникновению серьезных проблем. Особенную тревогу вызывает утрата молодежью ценности профессионализма. "Деньги - любым путем'' - такова формула времени для многих молодых людей. Проявляется четкая тенденция люмпенизации молодежи, что в ближайшей перспективе отразится на социальной структуре российского общества со всеми вытекающими отсюда негативными последствиями.

 Из-за падения престижа производительного труда для значительной части молодых людей стал характерен социальный пессимизм, они не верят в возможность иметь интересную, содержательную работу, оплачиваемую в соответствии с мерой своего труда на уровне мировых стандартов. Происхо­дят полярные изменения трудовой мотивации. Квалифицированные молодые кадры часто меняют специальность, что в дальнейшем может привести к дисбалансу в профессиональной структуре рабочей силы. Приоритет отдается не содержательному труду на производстве, а труду с низкой интенсивностью, направленному на получение значительной материальной выгоды любым путем. Все это, конечно, не может способствовать подъему экономики страны.

 Уменьшение объемов производства, рост числа убыточных предприятий, усиление платежного кризиса оказывают самое негативное влияние на спрос рабочей силы. Повсеместно увеличивается высвобождение работников.

 Среди безработных, претендующих на вакантное место, каждый пятый – молодой человек в возрасте 16-29 лет. Отношение числа всех обратившихся в поисках работы в службу занятости к количеству вакансий (конкуренция) составляет почти 17 человек, каждый третий из них - молодой человек в возрасте до 29 лет. Это свидетельствуют о значительном резерве рабочей силы, т.е. потенциале безработицы, в том числе молодежной, который коррелируется с показателем напряженности на рынке безработной молодежи и его официальном уровнем.

В последнее время безработица среди молодежи все больше приобретает застойный характер. Повсеместно наблюдается сокращение емкости официального рынка труда и усиление разбалансированности между спросом и предложением рабочей силы, что приведет к дальнейшему росту общей безработицы, в том числе молодежной.

 Особенности российской безработицы определяются структурно–регрессивным спадом производства при разрушении прежних рынков (экономического пространства) и механизмов функционирования хозяйства и медленном формировании новых рынков и рыночных механизмов регулирования и саморегулирования экономики. Тенденции формирования безработицы закрепляются инвестиционным кризисом.

 В результате спада производства во многих отраслях увеличился удельный вес сырьевых отраслей с низкой степенью переработки сырья. Позитивным моментом можно считать устойчивый рост доли отраслей непроизводственной сферы. Возникли новые сектора экономики: банки, страховые, консалтинговые, аудиторские и инвестиционные компании. Здесь особенно быстро увеличивалась численность занятых, причем именно молодых людей.

 Положительная реакция молодежи на возможности активного участия в "свободной" экономике налицо: это быстро растущий слой предпринимателей и лиц, занимающихся индивидуально-трудовой деятельностью, более 2/3 из них составляют люди в возрасте 25-30 лет. Однако структурные сдвиги в спросе на рабочую силу являются скорее отражением кризиса в экономике, а не структурной перестройки. И тем не менее рынок трансформирует отраслевую структуру в соответствии со своими потребностями. Стремительно растет спрос рабочей силы в отраслях непроизводственной сферы, особенно в тех, которые быстрее коммерциализировались.

 Если существующие в настоящее время тенденции в воспроизводстве квалифицированных кадров не изменятся, то в ближайшей перспективе можно ожидать роста безработицы среди неквалифицированного населения, и прежде всего, среди молодежи–выпускников общеобразовательных школ, не продолжающих дальнейшего образования, не имеющих профессии или должной квалификации. Поэтому необходима рациональная организация общеобразовательного и профессионального образования молодежи, согласованного как с развитием национальной экономики, так и с мировыми тенденциями на рынке труда.

 В последнее время все большее число молодых людей считает получение полноценного образования необходимым условием достижения желаемого социального статуса и более высокого материального положения, определенной гарантией от безработицы. Профессиональное обучение становится важнейшим элементом инфраструктуры рынка труда, который поддерживает качественно сбалансированный спрос и предложение труда, во многом определяет эффективность мер по реализации молодежной политики занятости. Вот почему при сокращении подготовки квалифицированных кадров в ПТУ и средних специальных учебных заведениях прием студентов в вузы из года в год увеличивается.

 Большое значение имеет развивающаяся в службе занятости система профессионального обучения незанятого населения. Она способствует профессиональной адаптации высвобождаемых работников и незанятого населения, повышению их конкурентоспособности на рынке труда. Профессиональное обучение безработных осуществляется по трем каналам: переподготовка кадров, первоначальное обучение, повышение квалификации.

 По мере развития рыночных отношений и конкуренции, ускорения перестройки отраслевой структуры занятости ценность общеобразовательной и социальной подготовки работника неизбежно возрастет. Это будет способствовать увеличению занятости молодежи на учебе. Мировой и отечественный опыт подтверждают устойчивую тенденцию роста продолжительности обучения молодежи и более позднего вступления в активную трудовую деятельность. Одновременно изменяются и требования нанимателей к рабочей силе. От тактики быстрой максимизации сиюминутной прибыли предприниматели переходят к долговременной стратегии получения устойчивых доходов в условиях конкуренции, поэтому в перспективе у них появится потребность в расширении найма молодой рабочей силы. В противоположном направлении будет действовать фактор роста цены рабочей силы и, в особенности, профессионально подготовленной. Поэтому уровень занятости среди молодежи будет зависеть от общей ситуации на рынке труда. Тем не менее, он будет увеличиваться, хотя, очевидно, и меньшими темпами, чем у зрелых работников.

**Специфика положения молодёжи на рынке труда.**

Переход к рыночным отношениям в сфере труда и занятости в условиях структурной перестройки экономики привёл к возникновению принципиально новой ситуации в социально-трудовых отношениях. Особенно тяжёлой и болезненной данная ситуация оказалась для молодёжи, которая в силу специфики социально-психологических характеристик оказывается недостаточно подготовленной к современным реалиям рынка труда. Это требует от государства разработки и реализации особой системы мер, обеспечивающих не только представление тех или иных гарантий занятости молодёжи, но и оказание поддержки в адаптации данной группы населения к современной экономической системе общества. Государство и общество не должны пассивно ожидать самонастройки молодёжного рынка труда: требуется обоснованная политика регулирования молодёжной занятости и достижения его эффективного уровня.

С целью выявления путей достижения эффективной занятости молодёжи,

необходимо проведение комплексного мониторинга молодёжного рынка труда в совокупности с анализом таких характеристик молодёжи, которые способствуют или препятствуют упрочнения положения молодого человека в сфере социально-трудовых отношений. В основном это социально-психологические характеристики, обусловленные особенностями молодёжи как группы трудовых ресурсов. Для выявления закономерностей их формирования в рамках проведения весной 2001г. VII Международного форума “Карьера” Московский студенческий центр провёл комплексное социологическое обследование молодёжи, прежде всего- студентов и выпускников ВУЗов. Вопросы анкеты, которую было предложено заполнить участникам Форума, были сформулированы таким образом, чтобы выявить приоритеты трудовой мотивации различных категорий молодёжи. Результаты обработки 9854 анкет составили информационную базу исследования.

Возраст участников Форума колебался в пределах 18-27 лет (средний- 21 год 8 месяцев). Мужчины составили 47,8% всех заполнивших анкеты, женщины- 52,2%. 74,2% респондентов- жители Москвы; 25,8%- Подмосковья. Поскольку Форум был ориентирован на студенческую молодёжь, доля студентов среди его участников достигала 75,9%, а уже имеющих высшее образование- 24,1%. Условное разграничение позволило установить, что среди лиц, заполнивших анкеты, 38,2% получают или уже имеют технические образование, 35,6%- экономическое, 17,1%- гуманитарное, а 9,1% могут быть отнесены к прочим профессиональным направлениям.

В рамках законодательно установленных возрастных границ молодёжи наблюдается сильная дифференциация её групп практически по всем социальным показателям. Для выявления особенностей трудового поведения представляется целесообразным дополнительно выявить группы: 14-15 лет, 16-17 лет, 18-20 лет, 21-24 года, 25-29 лет. В рамках каждой из выделенных групп существуют свои специфические проблемы социальной и трудовой адаптации. Необходимо подчеркнуть, что в современных российских условиях происходит сокращение численности и доли молодёжи, выходящей на рынок труда с уже имеющейся профессией (специальностью), и одновременно растёт численность и доля тех, кто ищет работу не имея не только профессионального, но и законченного общего среднего образования. Это подтверждается и тенденциями социально-имущественного расслоения в молодёжной среде, являющегося результатом аналогичного процесса в обществе в целом.

Участие в труде 14-15-летних подростков является результатом снижения уровня жизни населения. Чем ниже семейный доход, тем в большей степени семья заинтересована в трудовой деятельности подростка. Именно семья в данном случае может стимулировать прекращения образования и выход на рынок труда неквалифицированного работника. Трудовые перспективы молодого человека в данном случае неблагоприятны: существует реальная опасность закрепиться в сфере неквалифицированного, как правило, физического труда, что чревато люмпенизацией работника, переходом его в маргинальные слои общества. Эпизодическое участие 14-15-летних подростков в трудовой деятельности, не сопровождающееся прекращением получения образования (например, в период летних школьных каникул), может оцениваться как положительное явление, отвечая интересам подростка и общества. В данном случае речь идёт о начальных этапах адаптации к трудовой деятельности, о выборе стереотипа трудового поведения в рыночной среде. Поэтому федеральные и региональные программы занятости должны предусматривать проведение специальных мероприятий, направленных на привлечение подростков к трудовой деятельности без ущерба в получении образования.

Осознанное формирование материальных стимулов к труду отмечается у 16-17- летних молодых людей. Это связано с расширением объёма их материальных и духовных потребностей, а также продолжающимся процессом социализации. В этом же возрасте происходит активный поиск и выбор вида будущей профессиональной деятельности. Успешность этого выбора зависит от того, насколько широко может ознакомиться подросток с миром профессий и специальностей, насколько реальны его представления о будущей собственной трудовой деятельности. На первый план по отношению к данной

 группе молодёжи выходят работа по профессиональной ориентации и консультированию, а результатом становится выбор профессии.

Процесс получения профессиональных знаний, умений и навыков наиболее интенсивно протекает в группе 18-20-летних. Конкретные сроки профессионального обучения могут, безусловно, варьироваться в зависимости от специфики жизненных условий молодого человека, выбора им вида и формы получения образования. Поэтому по ряду поведенческих характеристик эта группа примыкает к группе 21-24-летних. В этих рамках большинство молодёжи заканчивает профессиональное обучение и стремится уже не к эпизодической, а к постоянной занятости. Среди характеристик трудовой деятельности на первый план выдвигаются гарантии занятости, возможности профессионального развития и должностного роста. Поэтому молодые люди стремятся и к получению дополнительных умений и навыков. Так, среди участников Форума достаточно высока доля владеющих иностранными языками- до 80%.

Навыки работы с компьютером имеют 86,2% респондентов. Желание получить дополнительное образование продемонстрировали 71,8% опрошенных, из них 13,2% заинтересовались курсом по технологии поиска работы, 16,4%- избрали программы профессиональной переподготовки, 14,1%- повышение квалификации по имеющейся профессии (специальности), а 28,1% - обучению иностранному языку. При этом считали возможным оплатить получение дополнительного образования- 62.8% респондентов. Постепенно завершающийся процесс социализации приводит к тому, что в сознании молодого человека материальные стимулы к труду начинают соседствовать с моральными.

Именно в возрасте 21-24 лет большинство молодых людей испытывают так называемый “шок от реальности”, связанный с тем, что их идеальные представления о будущей трудовой деятельности вступают в противоречия с реальной обстановкой на рабочем месте. Специальные адаптационные молодёжные программы призваны помочь молодым сотрудникам адекватно воспринять существующее в социально-трудовой сфере положение вещей. На этот же возраст приходится и период начального этапа карьеры, характеризующийся вхождением в организацию, нахождением своего места в ней.

Стремление личности заявить о себе, достичь успеха, завоевать признание в организации характеризуют работника 25-29 лет. В этот период первоначальное освоение профессии закончено, идёт формирование квалифицированного специалиста или руководителя; среди моральных ценностей на первый план выходят потребность в самоутверждении, человек пытается достичь независимости в своих действиях. Успех устремлений зависит от того, насколько удачным было прохождение первой стадии карьеры, проявил ли работник компетентность. Для того, чтобы молодые специалисты не испытывали проблем, связанных с их первым назначением, организация может предпринять следующие действия: предоставлять претендентам ещё на стадии найма максимально реалистическую информацию о будущих условия труда; поддерживать первоначальную инициативу новичков, давая им возможность проявить свои профессиональные способности в полном объёме; обеспечить выбор руководителей-наставников, способных направит новичка в его профессиональных устремлениях; увязать притязания новичка на высокую его способностей и возможностей с реальными достижениями.

В период 21-29 лет большинство молодых вступают в брак, в семьях рождаются первые дети. Снижение жизненного уровня населения способствует повышению возраста вступления в брак у большинства молодых людей. Среди участников Форума холостые (незамужние) составили- 81,8%, женатые (замужние)- 14,3%, разведённые- 3,9%. Однако всё большая доля молодых людей, даже не состоящих в браке, нуждается в достаточно высоком индивидуальном трудовом доходе в связи с низким уровнем жизни семьи. Это оказывает большое влияние на трудовое поведение молодёжи. Именно в это возрасте начинают проявляться и гендерные (половые) различия в положении работника на рынке труда. Рождение и воспитание детей вынуждает женщин откладывать свои профессиональные устремления, что приводит к их отставанию в карьерном росте от ровесников-мужчин. В системе трудовой мотивации на первый план возвращаются материальные стимулы, что связано с необходимостью содержания семьи. Так, отвечая на вопрос о желаемом месте работы, 17,7% участников Форума ответили, что им не важно, где работать, лишь бы хорошо платили. При этом в качестве приемлемого уровня минимальной заработной платы 19,7% указали интервал 1000-2000 рублей в месяц, 31,7%- 2000-4000 рублей, 43,8%- 4000-6000 рублей, 4,8%- свыше 6000.

К 29 годам процесс социализации молодёжи завершается, и общество вправе ожидать от полноценной сформировавшейся личности самостоятельного и ответственного поведения в сфере социально-трудовых отношений.

Исходя из этого, молодёжь имеет ряд особенностей, обусловливающих специфику её положения на рынке труда. Однако, однозначное оценивание специфических черт молодёжи как достоинств или недостатков ограничивает возможности достижения её эффективной занятости. Поэтому предлагается перейти к комплексной оценке особенностей молодёжи как группы трудовых ресурсов; при этом необходимо иметь в виду, что в различных условиях трудовой деятельности, либо в рамках отдельно взятых организаций особенности молодого работника могут быть интерпретированы администрацией по разному, в зависимости от приоритетов кадровой стратегии фирмы.

Высокий уровень социальной мобильности молодёжи, весьма заметно проявлявшийся в условиях плановой экономики СССР, сейчас уже не столь очевиден. Так, среди участников Форума готовность к смене вида деятельности продемонстратировали 34,8% респондентов, безоговорочную неготовность- 55,6%, а затруднились с ответом- 9,6%. Готовность к служебным командировкам выразилась в том, что 15,8% опрошенных согласны ездить в них часто, 27,8%- редко, 39,2%- иногда и 16,9- никогда. В целом же названное качество работника может быть положительно воспринято работодателем, если организация избрала предпринимательскую стратегию бизнеса, характеризующуюся высокой степенью риска, ориентированную на быстрое достижение поставленных целей. В этих условиях особо ценными в работниках качествами становятся: готовность к риску в интересах компании, инициативность, контактность, отсутствие трудовых стереотипов. При выборе других типов стратегии бизнеса высокий уровень социальной и трудовой мобильности молодого работника потребует от кадровых служб значительных усилий для того, чтобы эти качества были реализованы на пользу организации. В противном случае это может обернуться для молодого человека к частой смен места работы в поиске лучшего.

Отсутствие практического производственного опыта будет приветствоваться работодателями, если большинство занятых в конкретном узком сегменте рынка труда обладают негативным с точки зрения изменившейся конъюнктуры бизнеса опытом. Ярким примером ситуации такого рода может служить стремление иностранных (преимущественно торговых) фирм избегать найма сотрудников, отягощённых практическим опытом работы в условиях плановой экономики. Объясняется это недопустимостью сохранения модели трудового поведения продавца, сформировавшейся в условиях тотального дефицита и включающей грубость по отношению к покупателю, прямой обман (обсчёт, обвес, пересортица), в условиях рыночной экономики. Среди участников Форума опыт работы, включая учебную практику, имели 63,2% опрошенных, при этом 25,8% сменили рабочее место один раз, 21,8%- два раза, 15,6%- три и более раз.

Представляется недостаточно аргументированной однозначная трактовка способности молодёжи к инновациям, так как привести новые идеи в деятельность организации могут лишь те люди, которые хорошо знакомы с существующим положением вещей, видят все достоинства и недостатки создавшейся ситуации. Этого не сможет сделать молодой специалист, как бы ни были глубоки его теоретические знания и широк кругозор. Социологические исследования показывают, что в практической деятельности молодёжь часто оказывается более консервативной, чем работники средних и даже старших возрастных групп, так как отсутствие трудового и жизненного опыта не позволяет её грамотно прогнозировать возможные последствия изменений. Другое дело, что молодые сотрудники могут оказаться менее сопротивляемыми инновациям, но не столько по приверженности им , сколько по недостаточной приверженности старому. Это качество молодёжи оказывается наиболее востребованным в условиях стратегии слияния и поглощений, когда доминирующая организация стремится избавиться от кадровых сотрудников поглощённых компаний, опасаясь влияния чужой организационной культуры. В этих условиях у молодёжи окажется больше шансов сохранить рабочие места за счет готовности к адаптации.

По сравнению с другими возрастными группами работников молодёжь характеризуется более продолжительным периодом предстоящей трудоспособности, что в разной степени может быт востребовано организациями, реализующими ту или иную стратегию бизнеса. Предпринимательская стратегия обычно не побуждает администрацию к формированию стабильного трудового коллектива, чаще данная стратегия ориентирована на непродолжительное существование самой организации (так называемые фирмы-однодневки избирают именно такую предпринимательскую стратегию). В данном случае продолжительный период предстоящей трудоспособности работника будет скорее препятствовать его трудовой мотивации. Молодой сотрудник, стремящийся к профессиональному развитию и должностному росту, должен будет ограничить свои стремления лишь определённым уровнем вознаграждения. Стратегия изменения курса, вынуждающая работников временно поступиться собственными интересами во имя интересов организации, может оказаться неприемлемой для молодёжи в силу ряда других её специфических черт (высокий уровень трудовой и социальной мобильности, идеальные представления о трудовой жизни). Наибольший интерес данное качество молодых сотрудников представляет для стабильно функционирующих организаций, с четко дифференцированной по отношению к различным категориям и группам работников кадровой политикой, в которой важное место занимает планирование карьеры. Соответственно и сами молодые специалисты заинтересованы в трудоустройстве в такого рода организации.

Традиционно приписываемый молодёжи более высокий образовательный уровень по сравнению со старшими поколениями в современных российских условиях уже не является бесспорным. Всё большие контингенты молодёжи оказываются на рынке труда, не имея не только профессионального, но законченного общего среднего образования. Это обусловлено в значительной мере тем, что принятый в советское время закон об обязательном среднем образовании перестал выполняться: теперь государство практически сняло с себя обязательства по обеспечению действия этого закона. Кроме того, наличие существенного разрыва между теоретической подготовкой в профессиональных учебных заведениях и практическими аспектами конкретной трудовой деятельности делает неадекватной реакцию потенциального работодателя на возможно высокий уровень подготовки молодых специалистов, не подкреплённый соответствующим развитием трудовых умений и навыков. Это в итоге сказывается на возможностях их реального трудоустройства.

Практически все работодатели негативно оценивают такие качества молодых работников, как отсутствие навыков трудовой жизни и построения взаимоотношений в рабочей группе, неустойчивость поведения, излишняя эмоциональность, то есть всё то , что свидетельствует о социальной незрелости человека, недостаточном уровне его социализации. Однако именно в данном конкретном случае наблюдается наиболее сильное влияние стереотипов представления об обязательном наличии такого рода качеств у всех без исключения молодых работников. Масштабность и устойчивость влияния стереотипов такого рода приводит к дискриминационному отношению к молодёжи на рынке труда. Вместе с тем, является очевидным, что социализация человека в обществе, хотя и сопряжена с возрастом, протекает у отдельных людей индивидуально. Явления инфантилизма и социальной незрелости могут сохраниться у человека до концам его трудовой жизни, а могут быть преодолены в достаточно раннем возрасте, на стадии профессионального обучения и становления. Грамотное построение кадровой политики организации предполагает разработку специальных программ, позволяющих молодым специалистам адаптироваться в новой для себя роли наёмного работника и члена трудового коллектива.

Несовпадение представлений работодателя с реальными характеристиками молодёжи, выходящей на рынок труда, сочетается с далеко не всегда обоснованными представлениями молодёжи о путях адаптации в сфере труда и занятости. Это проявляется в выборе профессии, а в дальнейшем - в определении перспектив собственного трудоустройства. Например, сегодня в России, вопреки логике и здравому смыслу, вопрос о престижности и рейтинге образовательного учреждения далеко не всегда связан в сознании молодого человека с перспективой реального трудоустройства по будущей профессии (специальности). Более того, сам выбор направления или специальности, по которым будет осуществляться обучение, часто делается абитуриентом исходя из идеальных представлениях о будущей желаемой работе, а не в результате анализа реальной ситуации на рынке труда, информация о которой к настоящему моменту стала широко доступной в большинстве городов страны. В результате выбора профессии, например, участниками Форума, происходил самостоятельно, как отметили 52,4% опрошенных, 24,8% респондентов прислушались к рекомендации родителей, 11,7%- советам друзей, 11,1%- указали другие причины выбора.

В данном случае общество сталкивается с социально-психологическими, а не только с экономическими факторами, влияющими на молодого человека в процессе выбора будущей профессии. Современному работнику уже мало знать и уметь, для него важнейшим становится момент самовыражения.

Всё это достаточно ярко проявляется и в попытках начального самоутверждения молодого человека через выбор престижной профессии. При этом реальная возможность трудоустройства либо игнорируется (решение проблемы откладывается на срок завершения обучения или осуществляется нерыночными методами через родных и знакомых), либо становится новым стимулом к дальнейшему самоутверждению. Это тем более возможно, что именно в молодом возрасте (в силу недостаточной социализации и необремённости житейскими обязательствами) человек может выдвинуть для себя на первый план удовлетворение потребностей высшего уровня- в самореализации и самосовершенствовании, развитии своих способностей.

Возможно, именно это стремление большой массы молодых людей к формированию себя как личности и к формированию той экономической среды, в которой они хотели бы и считали для себя достойным жить, породило устойчивую тенденцию к овладению профессиями (специальностями), для которых в экономической системе страны не существовало достаточно рабочих мест. Прежде всего, это касается таких направлений подготовки специалистов с высшим образованием, как экономика, менеджмент, юриспруденция. Сюда были, в первую очередь, нацелены усилия первых возникших в России негосударственных ВУЗов. Практически все государственные ВУЗы иных направлений (технические, педагогические) открывали у себя подготовку по непрофильным прежде для них специальностям. В результате количество учебных мест по экономике, менеджменту, юриспруденции, финансируемых как из государственного бюджета, так и за счёт средств обучающихся, возросло непропорционально потребностям в них.

Те способы решения проблем собственной занятости, к которым прибегает молодёжь, позволяют сделать вывод об уже достаточно высоком уровне её психологической адаптации к реалиям рынка труда. Это проявляется в готовности к полной занятости, о чём заявили 62,8% участников Форума, при том, что большую долю среди них составили студенты дневных отделений ВУЗов, которые претендовали на занятость на условиях неполного рабочего дня- 19,6%, временную (эпизодическую) занятость- 13,2%, каникулярную занятость- 4,4%. Среди уже имеющих работу соответствии профессии ожиданиям отметили 74,3% опрошенных, а не соответствие гораздо меньше- 25,7%. Молодёжь реально оценивает уровни оплаты труда в различных секторах экономики: стремление работать в частном секторе продемонстрировали 57,4% участников Форума, а в государственном- 18,2%, выдвинули в качестве критерия выбора высокий уровень оплаты труда- 17,7%, хотят открыть собственное дело- 6,7% опрошенных.

Сроки поиска работы в среднем для участников Форума оказались значительно меньше, чем для безработных Москвы в целом: менее одного месяца искали работу 17,9%, от 1 до 4 месяцев- 51,2%, от 4 до 6 месяцев- 12,2%, более 6месяцев- 18,7% опрошенных. Среди способов поиска работы предпочтение отдано помощи родных и знакомых- 40,4%, обращение к услугам частных кадровых агентств- 24,8%; самостоятельно рассылают резюме по различным организациям 19,2%, обращаются в органы государственной службы занятости 8,4%, а пробуют найти работу иными способами 7,2% опрошенных участников Форума. Однако оценки будущих перспектив трудоустройства пока не выглядят оптимистичными: только 21,8% респондентов знают, где будут работать, 40,4% находятся в активном поиске работы, 15,4% не видят для себя никаких перспектив на рынке труда, а 22,4% опрошенных затруднились с ответом на данный вопрос.

Относительно благополучные результаты проведённого обследования свидетельствуют о ситуации лишь на небольшом сегменте молодёжного рынка труда Москвы. Характеристики занятости и безработицы среди лиц, не охваченных высшим профессиональным образованием, очевидно, иные. Однако, выявленные в ходе исследования социально-психологические аспекты достижения эффективной занятости молодёжи вполне могут быть реализованы совместными усилиями всех участников молодёжного рынка труда- государства, работодателей и самих молодых работников.

**Сдвиги в системе профессиональной подготовки молодёжи.**

В настоящее время в системе образования и профессиональной подготовки рабочих кадров осуществляется качественная перестройка, призванная привести её соответствие с требованиями рынка труда. Сокращение общих показателей подготовки кадров зачастую рассматривается с негативной стороны, как проявление кризиса системы. Однако при это не принимается во внимание демографическая ситуация. Анализ изменений в возрастном составе населения за последние 15 лет свидетельствует о том, что численность молодёжи, находящейся в трудоспособном возрасте и формирующей потенциальный контингент учащихся профессиональных учебных заведений, неуклонно уменьшается как а абсолютном, так и в относительном выражении (см. табл. 1). Кроме того, в настоящее время растёт доля молодых людей, не желающих продолжать учёбу после окончания средней школы и выходящих непосредственно на рынок труда.

 Таблица 1

**Изменение возрастного состава молодого поколения**

**В 1985-2001гг.** (в тыс. чел.)

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | 1985 | 1995 | 2000 | 2001 |
| Численность населения по возрастным категориям | 137410 | 147022 | 147997 | 147938 |
| 16-17 лет | 4875 | 4053 | 4288 | 4313 |
| В % к общей численности | 3,55 | 2,67 | 2,90 | 2,92 |
| 18-19 лет | 5279 | 3904 | 4148 | 4263 |
| В % к общей численности | 3,84 | 2,66 | 2,80 | 2,88 |
| 20-24 лет | 12995 | 9755 | 9922 | 10166 |
| В % к общей численности | 9,46 | 6,64 | 6,7 | 6,87 |
| 25-29 | 11902 | 12558 | 9657 | 9508 |
| В % к общей численности | 8,7 | 8,54 | 6,53 | 6,43 |

Таким образом, сдвиги в системе профессиональной подготовки нельзя однозначно трактовать как кризисные. Это- процесс её адаптации к объективным условиям социально-демографической и экономической ситуации. Причём показатели, свидетельствующие о сокращении выпуска рабочих и специалистов, в большей степени подвержены влиянию социально-демографических факторов. А показатели, характеризующие изменение типов подготовки, структуру учебных заведений, технологию образования, перечень профессий, по которым ведётся подготовка, тесно связаны с экономическими факторами, в том числе с состоянием рынка труда.

Что касается качественных изменений в системе профессионального образования, то следует отметить: учебные заведения пытаются адаптировать свои программы к потребностям рынка труда. Вводятся дополнительные к основному курсу программы, расширяющие кругозор учащихся, или так называемые интегрированные программы, зачастую осуществляемые совместными усилиями профессионально-технических, средних специальных и высших учебных заведений. Последние направлены на то, чтобы научить выпускников “обучаться”, то есть постепенно осваивать всё более сложные профессии и в зависимости от уровня своих способностей повышать квалификацию.

Однако, несмотря на перестройку системы образования, спрос работодателей на подготовленных рабочих и специалистов продолжает оставаться низким: они предпочитают им опытных работников. Профессиональные учебные заведения до сих пор слабо ориентируются на потребности рынка труда, не изучая положение на нем своих выпускников. В результате диспропорции между спросом и предложением становятся настолько привычными, что уже в ряде регионов практикуется направление только что окончивших учебные заведения рабочих и специалистов на переподготовку чуть ли не в те же самые учебные заведения.

Система профессионально-технического образования испытывает в настоящее время значительные финансовые трудности. ПТУ практически лишились материально-технической помощи со стороны предприятий. Если несколько лет назад подросток, поступая в училище, уже знал, где он будет работать по его окончании, то теперь, в условиях, когда предприятия не имеют возможности вкладывать средства в свои производственные базы, предоставлять места для производственной практики учащихся подшефных училищ и готовить рабочих, большинство выпускников получают свободное распределение. Большинство молодых людей, имеющих среднее специальное образование, пополняют ряды “челноков”, уличных торговцев, происходит отток молодёжи в сферу нерегулируемой и теневой занятости. В связи с этим реально создание парадоксальной ситуации, когда при оживлении промышленного производства вновь возникает потребность в высококвалифицированных кадрах, а таковых на рынке труда может оказаться недостаточно.

С учетом того, что в настоящее время на рынке труда оказалось много школьников, не достигших 15 лет, и Федеральная служба занятости ими не занимается, встаёт проблема профессиональной адаптации младших школьников и подростков. Для этого на базе имеющихся учебных заведений начала создаваться сеть школ с профессионально-трудовым уклоном: аграрных, промышленных, технических, лёгкой промышленности и др. По существу, речь идёт о введение в систему профессионального образования нового элемента- профессиональной адаптации подростков с неполным среднем образованием.

Ключевой элемент в системе подготовки квалифицированных кадров- ВУЗы- страдает от бюджетного недофинансирования, что не позволяет обновлять опытно-экспериментальную базу, проводить научно-практические конференции и семинары. Но следует отметить, что большинство ВУЗов слабо ориентировано на новые специальности, востребованные рынком. Необходимо ввести изменения в учебный процесс для того, чтобы адаптировать его к конъюнктуре рынка труда, но в тоже время система вузовского образования должна быть ограждена от давления сиюминутных интересов. Она обязана сохранить свою главную функцию- воспроизводство высокоинтеллектуального профессионального потенциала общества.

Необходимы меры, направленные на снижение напряжённости на рынке труда молодёжи, так как в настоящее время продолжительная безработица наиболее велика у выпускников учебных заведений (см. табл. 2).

Таблица 2

**Распределение численности безработных в 1999г**.

(на конец ноября; в процентах к итогу)

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | Всего | В том числе |
| мужчины | женщины |
| Безработные всего | 100 | 100 | 100 |
| В том числе в возрасте лет:До 20 | 7,4 | 6,4 | 8,5 |
| **20-24** | **15,9** | **16,2** | **15,5** |
| 25-29 | 12,8 | 13,8 | 11,8 |
| 30-34 | 13,4 | 13,2 | 13,6 |
| 35-39 | 15,4 | 16,0 | 14,7 |
| 40-44 | 12,3 | 11,5 | 13,2 |
| 45-49 | 10,2 | 8,9 | 11,5 |
| 50-54 | 4,5 | 4,6 | 4,3 |
| 55-59 | 5,4 | 6,6 | 4,1 |
| 60-72 | 2,8 | 2,8 | 2,7 |

Среди них 40,5% не работают от 6 месяцев до года, а 33,3%- больше года. Около 40% безработных имеют высшее и среднее специальное образование. Уровень образования влияет на способ поиска работы. Так, безработные, имеющие высшее образование, ищут работу самостоятельно, используя личные связи, а безработные с более низким уровнем подготовки чаще обращаются в службы занятости.

Накопившиеся проблемы подготовки и переподготовки специалистов и их дальнейшего трудоустройства можно решить лишь в комплексе. В федеральном бюджете должны быть зарезервированы средства на эти цели. Государственная политика занятости нуждается в более точной корректировке и увязке с реальной действительностью, она должна базироваться на содействии малому бизнесу, само занятости граждан. Особенно такая политика необходима в трудоизбыточных, монокультурных регионах, где следует стимулировать создание и преобразование новых рабочих мест с учётом выхода на рынок труда новых поколений.

Только комплексными, целенаправленными мерами можно поддержать систему образования и снять напряжение на молодёжном рынке труда. Нельзя допустить, чтобы прекратились воспроизводство и поддержка интеллектуального потенциала общества, началась обвальная безработица среди молодёжи. Государственные и федеральные программы должны стимулировать создание и преобразование рабочих мест в более перспективных и развитых отраслях экономики, привлекая для этого не только бюджетные средства, но и средства частных предприятий, инвесторов.

 **Подготовка молодежи к выходу на рынок труда.**

Рыночная трансформация казахстанской экономики приводит к изменению положения личности в сфере занятости. Личность становится субъектом рыночных отношений, осуществляет самостоятельный профессиональный и экономический выбор, несет ответственность за его последствия в виде: размеров заработной платы, условий труда, возможностей для развития своих способностей и профессиональной карьеры.

На основе комплексного исследования выявлены проблемы занятости молодежи:

* диспропорциональность на молодежном сегменте рынка труда,
* причины не занятости безработной молодежи,
* конкурентоспособность основных потоков учащейся молодежи (учащиеся школ, школ-интернатов, учебно-производственных центров и детских домов, учащиеся ПТУ, техникумов, вузов ) при первичном выходе на рынок труда с точки зрения профессионально-квалификационной подготовки , ценностных ориентаций в сфере труда и социально-психологической ориентации на рынке труда города,
* факторы успешной профессиональной карьеры,

проблема координации деятельности социальных подготовки).

* В современных социально-экономических условиях рациональный путь решения проблемы подготовки специалистов в области профессиональной ориентации - это подготовка данных специалистов из числа безработных граждан, имеющих высшее образование, но чьи профессии устарели или существует избыток данных профессий на рынке труда города, района. институтов, решающих задачи профессионального самоопределения и занятости молодежи,
* несоответствие действующей в городе системы психолого-профориетационной работы новым экономическим реалиям и другие особенности молодежного сегмента рынка труда.

Как показало исследование, молодежь не получает знаний о современном рынке труда, о правилах поведения на рынке труда, слагаемых построения успешной профессиональной карьеры о своих правах и обязанностях в сфере трудовых отношений. Молодежь не готова конкурировать и быть субъектом на рынке труда.
При первичном выходе на рынок труда у молодежи преобладают идеалистические представления о будущей профессии, трудовой и профессиональной карьере, которые с первых шагов на рынке труда разрушаются и приводят к возникновению сложных социально- психических состояний (тревога; состояние депрессии, влияющее на коммуникативную сферу и сопровождаемое ощущением безысходности, комплексом вины ) в условиях невозможности трудоустройства. Столкновение с трудовой реальностью приводит к переориентации либо деградации трудовых ценностей. Таким образом, безработица негативно влияет на социально-психологическое развитие молодых людей и часто приводит к исчезновению взгляда на труд как средство личной самореализации, а сам процесс нормальной социализации оказывается нарушенным.
Вместе с тем, положение молодежи на рынке труда определяется и деятельностью образовательных учреждений города, которые через процесс подготовки и воспитания задают профессионально-квалификационный уровень подготовки своих выпускников, формируют ценностные ориентации на труд, модель поведения на рынке труда и в сфере трудовых отношений.

 В настоящее время в системе непрерывного образования молодежи отсутствует целенаправленная, систематическая психолого-профориентационная работа, которая должна содействовать личности в профессиональном самоопределении с учетом не только потребностей и возможностей, но и с учетом ситуации на рынке труда; отсутствует система комплексного взаимодействия социальных институтов, призванных решать задачи профессионального самоопределения и занятости; отсутствует подготовка специалистов для оказания качественных психолого-профориентационных услуг молодежи с учетом специфики образовательного учреждения (школа, детские дома, школы-интернаты, профессиональные учебные заведения разного уровня)

**Проблемы занятости выпускников**

**учебных заведений.**

Жизненные планы выпускников не полной и полной средней школы характеризуются явным преобладанием ориентации на продолжение образования. Однако определённая доля учащихся, закончивших школу, связывает свои жизненные планы с решением пойти работать в ближайшее время. Сюда следует отнести: тех, кто намерен сразу пойти работать (1 % от выпуска); тех, кто собирается работать после окончания краткосрочных курсов (3%); тех, кто пойдёт работать, если не осуществляться планы на продолжение образования (11%).

 В среднем 15% выпускников школ планируют, по возможности, найти работу или устроиться на краткосрочные курсы. Причины снижения ориентаций на трудовую деятельность вчерашних школьников кроются в экономической нестабильности и неопределённости перспектив. Поэтому значительно чаще выпускники школ в случае неосуществления первоначальных планов продолжения образования намереваются поступать в любое другое учебное заведение.

Жизненные планы молодых людей, закончивших профессиональные учебные заведения, различны в каждой социальной группе молодых специалистов.

Преобладающей ориентацией является намерение пойти работать. Как видно из таблицы 3 его разделяют в среднем три четверти молодых специалистов: 90%- выпускники вузов; около 80%- выпускников профтехучилищ; 69%- специалистов со среднем специальным образованием. Часть выпускников- в среднем каждый четвёртый- ориентируется на продолжение образования. Следует обратить внимание на образовательные ориентации выпускников средних специальных учебных заведений (ССУЗ). Они представляют интерес не только как фактор, влияющий на рынок образовательных услуг, но и как объект самостоятельного изучения. Социальная категория выпускников техникумов обладает по сравнению с выпускниками других профессиональных учебных заведений самым высоким потенциалом образовательных намерений. Связано это прежде всего с коммерциализацией высшего образования. Четвёртая часть выпускников техникумов изначально ориентирована на поступление в вуз- так надёжнее и дешевле.

Таблица3

**Жизненные планы выпускников профессиональных учебных заведений**

(в % от числа опрошенных )

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Планы по окончании учебного заведения | Категории выпускников | всего |
| профтехучилищ | техникумов | вузов |
| Пойти работать | 79 | 69 | 90 | 76 |
| Продолжить учёбу в:ССУЗе | 11 | 3 | - | 5 |
| ВУЗе | 6 | 25 | 1 | 13 |
| Аспирантуре  | - | - | 6 | 2 |
| Другом месте | 4 | 3 | 3 | 4 |

Ярко выраженная ориентация на трудоустройство у большинства молодых специалистов не означает простой и быстрой её реализации.

Целевое распределение- по договорам учебных заведений с предприятиями- имеют в среднем 20%ыпускников профессиональных учебных заведений. Остальные, получив ”свободный диплом”, осуществляют самостоятельный поиск работы.

В различных социальных группах молодых специалистов ситуация, связанная с поиском места работы, выглядит по-разному.

Среди выпускников профессиональных училищ к моменту получения диплома определённой гарантией трудоустройства располагали 30% (23% по договорам училища, 7%- по собственной инициативе). Остальные выпускники училищ, намеревающиеся пойти работать, на момент окончания учебного заведения не имели договорённости с предприятиями и пребывали в полной неопределённости относительно будущей работы. Таких- примерно половина выпуска.

Среди выпускников средних специальных учебных заведений к моменту получения диплома не многие могли сообщить место своей будущей работы (ещё меньше, чем среди выпускников профтехучилищ). Примерно четверть тех, кто получил среднее специальное профессиональное образование, имели договорённость о трудоустройстве.

 Выпускники высших учебных заведений в подавляющем большинстве нацелены на трудовую деятельность (90% выпуска). Правда, по основной специальности планируют работать около 60% выпускников вузов; остальные 30%- хотят работать по другой специальности. Около половины выпускников вузов, имея свободный диплом, не располагали гарантией трудоустройства.

Выпускники общеобразовательных учебных заведений, разделяющие трудовые намерения, имеют самые незначительные шансы на трудоустройство. Только 15-16% из них к моменту окончания школы могли сообщить примерное место работы (чаще это те, кто были намерены сразу пойти работать). Путь к трудоустройству через краткосрочные курсы сами школьники оценивают как временную меру, резерв времени: “краткосрочные курсы- ненадёжная гарантия в дальнейшей трудовой деятельности”.

Каждые три молодых специалиста из четырёх строят дальнейшие жизненные планы, рассчитывая найти работу.

Мотивация к трудовой деятельности выпускников профессиональных учебных заведений значительно отличается от мотивации вчерашних школьников; существенные отличия наблюдаются также в различных социальных группах молодых специалистов. Общим является преобладание мотивов материального достатка (около 80% в каждой группе молодых специалистов)- “хорошо оплачиваемая работа”, возможность дополнительного заработка”.

Выпускники профессиональных училищ в поиске работы руководствуются прежде всего следующими мотивами: хорошо оплачиваемая работа (83%); хорошая организация и обеспечение труда (49%); резервы времени для досуга (31%).

Выпускники техникумов отдают предпочтение хорошей заработной плате (78%), относительно свободному режиму рабочего дня (38%); возможности профессионального роста (29%).

У выпускников высших учебных заведений спектр мотивов шире: хорошая оплата и возможность дополнительного заработка (85%); интересная работа (61%); возможность самостоятельного планирования трудовой деятельности (34%); относительно свободный режим трудового дня (31%); резервы времени, остающиеся для семьи и досуга (30%). Такие мотивы, как “возможность профессионального роста”, “творчество в процессе труда”, важны лишь для каждого шестого-седьмого выпускника вуза.

В целом, структура трудовой мотивации молодых специалистов, закончившие профессиональные учебные заведения, выглядит следующим образов:

* явное преобладание “шабашников” и “роботов” (около 50%); как правило, первые чаще представлены среди выпускников рабочих специальностей, вторые- среди тех, кто готовится стать служащим или инженерно-техническим работником;
* удельный вес типологических групп, в которых к сильным мотивам отнесены результаты труда в сочетании с процессом трудовой деятельности, равен чуть более 20%.

Преобладающие типы трудовой мотивации определяют типичную стратегию поведения молодого специалиста на рынке труда: поиск работы с достаточно высоким окладом, желательно- не далеко от дома, с относительно свободным режимом рабочего дня.

Таким образом, новые аспекты в занятости выпускников требуют, с одной стороны, улучшения прогнозирования, планирования и координации действий учреждений, связанных с воспроизводством и использованием трудовых ресурсов; с другой, - тщательного учёта в деятельности учебных заведений реального спроса на карды, которые в них готовятся, улучшения профессионально-качественных характеристик их выпускников.

***Решение проблемы занятости молодёжи.***

**Правовое регулирование молодёжной политики.**

Необходимость формирования современной законодательной базы в области государственной молодежной политики определяется сохранением, а нередко и нарастанием целого ряда социальных проблем молодежи, что негативно отражается на социально-экономическом и культурно-духовном аспектах ее жизнедеятельности и перспективах ее развития. Предпринимаемые меры по повышению образовательного уровня молодежи, ее трудоустройству, решению жилищной проблемы, развитию разносторонних способностей молодых людей недостаточно эффективны в силу слабой координации этих мер, их частичного характера и недостаточной правовой обеспеченности.
Правовое регулирование, связанное с проблемами молодежи, до активизации нормативно-правовой деятельности Комитета по делам молодежи характеризовалось принятием документов, направленных на решение проблем тех или иных наиболее незащищенных категорий молодежи или категорий населения, в которые без особого выделения входили и молодые жители округа (инвалиды, дети, оставшиеся без попечения родителей, семьи с низкими доходами и т.д.). В количественном отношении документы, отстаивающие и реализующие принципы прямых мер социальной защиты, как правило, в виде единовременных пособий и компенсаций преобладали. Несмотря на существование на тот период ряда общественных объединений молодежи в стране, активное участие самой молодежи в программах ее временной и постоянной занятости, достаточно развитую клубную работу, молодежь до определенного момента не имела достаточного правового обеспечения своего статуса в качестве субъекта государственной молодежной политики, как не имели ее в достаточной степени органы по делам молодежи .
Однако формирование сильной политики, достижение устойчивого управления требуют четкого правового регулирования сферы приложения, в первую очередь посредством законодательных актов, определяющих рамки деятельности, регулирующих взаимодействия, связь событий и процессов, распорядительных и исполнительных актов. Их принятие - залог эффективного функционирования системы государственного управления субъекта РК. Важнейшими документами с этой точки зрения являются законодательные акты, касающиеся реализации местной государственной молодежной политики.
 Целью таких законов является установление правовых основ государственной молодежной политики в автономном округе. Это означает, что общие положения государственной молодежной политики в данном законе преобразуются в систему правомерной деятельности окружных органов государственной власти, органов местного самоуправления.
Закон, таким образом, решает задачи в области социального управления.
Из ряда самых больных проблем округа - занятость молодежи и ее укоренение (в том числе связанное с ее жилищным обеспечением, а также поддержкой семьи). Необходима правовая регламентация и других сфер (досуговая работа, работа по месту жительства, летний отдых, деятельность детских и молодежных организаций, социально-психологическая реабилитация детей и т.д.), не обязательно посредством законов, как то необходимо для стратегических, сложных направлений: важными элементами правового регулирования должны стать и постановления Губернатора и ведомственные акты.
Отдельных регулирующих актов требуют и некоторые формы и механизмы организационного обеспечения государственной молодежной политики: кадрового (например, аттестация), финансового (формирование фондов, конкурсная система финансирования, финансирование инновационных, в том числе венчурных проектов, возможности самофинансирования и т.д.), информационно-аналитического, научно-методического и других его видов.
На сегодняшний день Комитет продолжает интенсивную законотворческую работу.

**Программы поддержки молодёжи.**

Отраслевые органы социальной сферы активно участвуют в формировании системы государственной поддержки становления и развития молодежи, их программы учитывают специфику молодежной проблематики. Однако, молодежь отличается от всех социальных групп не только возрастом, но и тем, что ей присущи особые социальные функции, связанные со вступлением в жизнь. Органы, курирующие традиционные отрасли социальной сферы, не могут в полной мере обеспечить условий для эффективного исполнения молодежью ее ролей в связи с тем, что те еще не сформированы.
Это обстоятельство вызвало потребность в округе в специальном органе управления, ведающем сферой жизнедеятельности молодежи. Начиная с 1992 года в Казахстане стали возникать органы по делам молодежи в муниципальных образованиях округа.
Деятельность Комитета характеризуется стремлением создавать специфическую нормативно-правовую базу, формы и механизмы деятельности сети учреждений, отвечающие целям комплексного обеспечения жизнедеятельности и становления молодежи округа, тем самым формируя единую систему работы с молодежью. Эффективность такой деятельности во многом зависит от качества взаимодействия Комитета с ведомствами, курирующими различные отрасли социальной сферы, органами по делам молодежи местного самоуправления и молодежными общественными объединениями. Без их активного участия, совместных инициатив, оттачивания наиболее эффективных форм и методов работы была бы невозможна цельная и последовательная государственная молодежная политика в округе.

**Содействие профессиональной подготовке молодёжи.**

Комитетом по делам молодежи ведется активная координационная работа, базирующаяся на организационной и финансовой поддержке реализации соответствующих программ для молодежи, на их методическом обеспечении, на различных формах повышения квалификации кадров.
В числе перспективных направлений, обеспечивающих повышение устойчивости положения и развитие молодежи – содействие общеобразовательной и профессиональной подготовке молодежи к труду; содействие трудовой занятости молодежи;

Содействие общеобразовательной и профессиональной подготовке и подготовке молодежи к труду включает в себя:

оказание посильной помощи учебным заведениям в воспитании и социализации учащихся и студентов, реализации их интересов;

развитие самодеятельности и инициативы учащихся и студентов, государственную поддержку их общественных объединений.

Образование молодежи - проблема сквозная, ее решение предполагает взаимодействие и сотрудничество органов управления образования и органов по делам молодежи разных уровней. Комитет по делам молодежи одним из направлений своей деятельности избрал содействие дополнительному образованию молодежи через содействие организации и функционирования профильных клубов ("клубов по интересам") и центров дополнительного образования.

Содействие трудовой занятости молодежи предполагает:

1. поддержку предприятий и организаций, создающих новые рабочие места для молодежи;
2. формирование постоянных рабочих мест;
3. создание возможностей для организации вторичной занятости подростков и молодежи;
4. создание инфраструктуры учреждений и предприятий для занятости молодежи (и в первую очередь - подростков).

В силу специфики ситуации в социально-экономической сфере в округе существуют три основные формы занятости подростков: сезонные работы (летние трудовые лагеря, либо отряды), общественные работы и труд в сфере оказания услуг населению, предприятиям, организациям с преобладанием вновь организованных постоянных рабочих. мест (при временной занятости подростков). Работа в области молодежно-подростковой занятости предполагает создание специализированных молодежных бирж труда и предприятий по трудозанятости подростков.
Наиболее эффективными муниципальными предприятиями являются те, которые что-либо производят, где подросток в процессе работы может получить определенную профессиональную подготовку и навыки работы на предприятии, в трудовом коллективе.

**Список литературы:**

1. Журнал “Социс” 2002г. №5, стр.101-107
2. Журнал “Вопросы экономики” 1998г. №1, стр. 92-98
3. Журнал “Социс” 1999г. №11 стр. 91-97.
4. Российский статистический ежегодник 1999г.
5. По материалам интернет-статей.