

Что касается «синих воротничков», то здесь важно не качество, а количество. Приезжих работников привлекают условия: им предлагают зарплаты, которые выше, чем на их родине, обеспечивают временным жильем. Работодатель заинтересован в работнике, которому можно платить минимальную зарплату. Складывается следующая ситуация: работники страны-реципиента не готовы работать при низкой оплате труда, работодатель соглашается на работника-мигранта, согласного с условиями, а работник принимающей страны рискует остаться без работы. Рынок труда постепенно переполняется приезжими работниками. Соответственно увеличивается число безработных. Так, в Хабаровском крае на сегодняшний день без работы остаются 47,5 тысяч человек, что составляет 6,5 % экономически активного населения края⁴.

Во-вторых, проблема «настроения» приезжих работников. Работник-мигрант всегда чувствует свое «ущемление в правах». Это отражается в оформлении огромного количества документов, подтверждающих законность пребывания мигранта-работника в чужой стране, повышенное внимание со стороны правоохранительных органов. Неравные права, с одной стороны, способствуют защите прав и возможностей граждан страны-реципиента, с другой стороны, могут разжечь межнациональные конфликты. С данным явлением в последнее время столкнулся Хабаровский край, а именно - с увеличением преступности среди мигрантов.

Также к проблемам, возникающим на рынке труда в результате глобализации можно отнести:

- «*brain drain*», так называемая «утечка умов»: страны мейнстрима заинтересованы в привлечении молодых специалистов с высоким уровнем образования.

- технологические изменения, связанные с компьютеризацией и информатизацией производственной деятельности, ведут к возрастанию роли «прошлого труда», воплощенного в компьютерах, программных средствах и роботах, за счет уменьшения роли живого труда.

- снижение уровня зарплаты для малоквалифицированных работников.

По мере вхождения в трудоспособный возраст поколения периода низкой рождаемости (90-х гг. XX в.), происходит не только количественное сокращение величины трудоспособного населения, но и ухудшение его качественных характеристик. В условиях складывающейся демографической ситуации в России положительную роль играет миграция населения. Миграционный прирост частично компенсирует естественную убыль населения России. При этом необходимо контролировать количественные и качественные характеристики иностранных трудовых ресурсов.

Таким образом, можно сказать, что Хабаровский край активно участвует в процессах глобализации и интернационализации производства. Одним из важных преимуществ глобализации является устранение барьеров, препятствующие свободному движению капиталов, технологий, рабочей силы и интеллектуальных достижений через национальные границы. При этом предостойт разработка механизма стимулирования территориального перераспределения экономически активного населения для повышения степени сбалансированности региональных рынков

труда, введение протекционистских мер в интересах определенных отраслей и регионов, а также регулирования миграционных потоков и развития соответствующей законодательной базы.

ПРОБЛЕМЫ ТРУДОУСТРОЙСТВА МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ НА ДАЛЬНЕМ ВОСТОКЕ

Симчук С.А.

*Государственный технический университет,
Комсомольск-на-Амуре, Россия*

На Дальнем Востоке одна из самых кричащих проблем — это проблема недостатка рабочих рук. Она порождает и перекосы в развитии отдельных территорий, и недостаточный уровень развития в тех или иных субъектах федерации, необходимость заниматься более тщательно регулированием миграционных потоков и массу других проблем. Отсюда уезжают люди работоспособного возраста, высокой квалификации. А приезжают мигранты совершенно не той категории. Поэтому всю молодежную политику нужно направить на обеспечение молодых местных дальневосточников интересной работой, достойной зарплатой, доступным жильем, качественным здравоохранением и образованием, досугом. Молодежь и постоянное население - это фундамент развития Дальнего Востока.

Проблема трудоустройства выпускников ВУЗов сегодня чрезвычайно актуальна. Система государственного распределения — ушла в прошлое. Сегодня молодой специалист сталкивается с довольно жесткими условиями рынка, из которых он не всегда выходит победителем. В настоящее время молодежь представляет наиболее многочисленную группу безработных — более 30 % от общего числа зарегистрированных безработных. Кроме того, 25–28 % от общей совокупности безработной молодежи составляют выпускники учебных заведений.

С какими же проблемами сталкиваются сегодня дипломированные специалисты? Одним из главных препятствий при трудоустройстве по окончании ВУЗа для многих «вчерашних» студентов является отсутствие опыта работы. В условиях функционирования рынка трудовых ресурсов основным критерием в оценке выпускников профессиональных образовательных учреждений становится их реальная профессиональная квалификация и компетентность, обеспечивающие конкурентоспособность и профессиональную мобильность специалиста. Казалось бы, какой может быть опыт работы у бывшего студента по своей специальности к концу учебы? Ведь, у него не было пока диплома, а если и имелся опыт работы, то, скорее всего, это был опыт курьера, разносчика, официанта и другие специальности, обычно предлагаемые студентам службами занятости в качестве дополнительного заработка в период обучения. Возникает парадокс, но, к сожалению, зачастую данное обстоятельство оставляет многих дипломированных специалистов без работы и вынуждает срочно менять сферу деятельности и работать не по специальности.

На рынке труда и образовательных услуг отмечены нерешенные проблемы, требующие активизации взаимодействия территориальных органов службы занятости и их социальных партнеров. Учреждения профессионального образования медленно перестраиваются в соответствии с новыми требованиями работодателей, недостаточно гибко реагируют на изменения рынка труда в отношении соответствия структуры, объемов и профилей подготовки кадров, уровня их квалификации. Продолжается подготовка кадров для отраслей, переживающих спад, где проис-

⁴ Территориальный орган Федеральной службы государственной статистики по Хабаровскому краю [Электронный ресурс] URL : <http://habstat.gks.ru/> (дата обращения: 11.12.2013 г.)

ходит значительное высвобождение работников. Выпускники 9-11 классов общеобразовательных школ попадают на рынок труда, не имея востребованных профессий и специальностей. Значительная часть выпускников высших и средних профессиональных учебных заведений не имеют реальной трудовой перспективы по месту жительства в небольших городах и сельских поселениях. Количество обращений выпускников вузов, имеющих профессии бухгалтера, экономиста, техника, юриста значительно превышает потребность, что практически не оставляет им шанса для трудоустройства по полученной профессии. Таким образом, заказчиками по этим профессиям являются не предприятия и организации, а родители выпускников.

Несоответствие требованиям рынка труда, низкая квалификация приводят выпускников на биржу труда. Проблемы трудоустройства молодых специалистов и рабочих кадров, выходящих на рынок труда Хабаровского края, по-прежнему остаются весьма острыми. Основными причинами этого являются:

- несоответствие спроса и предложения рабочей силы на рынке труда;
- несоответствие между структурами потребностей рынка труда и выпуска специалистов;
- отсутствие необходимого опыта и навыков работы, низкая квалификация выпусков;
- превалирующая ориентация выпускников на занятость в непроемкой сфере, с установкой на высокую заработную плату;
- низкий уровень оплаты труда и отсутствие в большинстве организаций и предприятий социальных гарантий (прежде всего перспектив обеспечения жильем);
- недостаточная информированность безработных граждан и выпускников учебных заведений о тенденциях и навыках поведения на рынке труда.

В заключение могу сказать, что успехов в поиске работы в динамичной среде может добиться только тот, кто открыт к изменениям, коммуникабелен, развит в себе способность к постоянному обучению и переобучению. Молодым специалистам требуются значительные знания в смежных отраслях, дополнительное образование, умение быстро адаптироваться в быстроизменяющихся обстоятельствах.

Однако основной проблемой в вопросах трудоустройства выпускников вузов, по мнению директора агентства по подбору персонала «Карьера-Форум» Галины ПОПОВОЙ, остается несоответствие ожиданий молодых специалистов и работодателей. «У многих выпускников действительно слабые представления о том, какие компании есть на рынке, какие условия они выдвигают, за что они готовы предложить хорошую зарплату, а за что нет. А работодатели часто разочарованы тем, что выпускники не обладают теми знаниями, которые нужны в первую очередь на рабочих местах», – говорит она. Если говорить об ожиданиях по заработной плате, которую хотят получать выпускники вузов, то в прошлом году, по словам Галины Поповой, в среднем они запрашивали 30 тысяч рублей. Конечно, были те, кто хотел и 60, но многие начинающие специалисты были готовы работать и за 10-15. Немаловажную роль сегодня в успешном трудоустройстве молодых специалистов играют и их личные качества. По словам Екатерины ЧЕРНОВИЦКОЙ, заместителя руководителя департамента образования и науки администрации Приморского края, главная задача высшей школы – не только дать знания и воспитать интеллигентного и образованного человека, но и сделать его успешным. А успешным

человек может стать только тогда, когда найдет себя в профессии. Сегодня востребованы не только диплом, в котором хорошие оценки, и хорошие знания, сегодня очень важны новые компетенции, которыми должен обладать выпускник, и самое важное – это человеческие качества. У многих компаний вопросы не к диплому, а к самому человеку: способен ли он работать в коллективе, способен ли взять на себя ответственность? Это очень важно».

Список литературы

- 1 Силиванова, Н. Основные проблемы экономики на дальнем востоке / Н. Силиванов. – М.: Юнити, 2010. – 341 с.
- 2 Вишневецкая, А. Экономика на дальнем востоке / А. Вишневецкая. – М.: Экономист, 2011. – 255с.
- 3 Богатуров, А. Д. Восточная Азия: перспективы развития. Российский Дальний Восток в новых геопроизрастных измерениях Восточной Евразии / А. Д. Богатуров. – М.: Ника-центр, 2006. – 293 с.

«УТЕЧКА УМОВ» В УСЛОВИЯХ ГЛОБАЛИЗАЦИИ: РИСКИ ДЛЯ РОССИИ

Яковлева Т.А., Юхлин Р.

Комсомольский-на-Амуре Государственный Технический университет, Комсомольск-на-Амуре, Россия

Международная миграция рабочей силы, как один из факторов развития мировой экономики существует на протяжении нескольких столетий, тем более постиндустриальная экономика не может существовать без обмена рабочей силой. Специфика современного развития мировой экономики состоит в том, что ни одна страна, даже самая развитая, не в состоянии обеспечить опережающее развитие науки и техники только национальными кадрами. Например, в США более 40% изобретений регистрируют эмигранты.

В условиях глобализации мирового хозяйства возрастает взаимодействие хозяйствующих субъектов разных стран в сфере воспроизводства и применения трудовых ресурсов и интеллектуального труда. Высококвалифицированных специалистов, обладающих эксклюзивными профессиональными навыками, значительно меньше относительно общей величины спроса на них, поэтому возрастает их мобильность, в том числе на международном уровне. Таким образом, «утечка умов» представляет собой одну из форм миграционного поведения, а именно выезд за границу на постоянную работу высококвалифицированных специалистов, не находящих применения своим способностям или не получающих ожидаемой отдачи в «родной» стране.

Большинство квалифицированных мигрантов стремятся попасть в развитые страны. Так количество образованных агентов, мигрировавших в США за последние десять лет, увеличилось на 60%, в Европу – на 88%, в Азию – на 35%. Количество неквалифицированных мигрантов выросло за этот же промежуток времени в США лишь на 29%, в Европе – на 9%, в Азии – менее чем на 1%. В эпоху глобализации явление «утечки умов» превратилось в проблему для многих стран. В Западной Европе все больше молодых людей предпочитают получать образование в собственной стране, но работать уезжают, как правило, в США.

Основную массу квалифицированных эмигрантов из России сейчас составляют молодые люди с высшим образованием. Причины их отъезда очевидны – это низкая зарплата и отсутствие перспектив профессионального роста. Так, по официальной статистике, до 60% россиян – победителей международных олимпиад уезжает на работу за границу, а обратно возвращаются лишь 9%. С целью трудоустройства за границей Россию ежегодно покидают до 15 % выпускников вузов.