

Секция «Будущее сферы труда и социально-трудовых отношений: возможности и ограничения»

Возможности и риски реализации трудового потенциала молодежи в условиях дефицита кадров

Заявка № 1304970

Современная молодежь обладает огромным трудовым потенциалом, который может стать двигателем экономического роста и развития общества. [7] Это особенно актуально в условиях дефицита кадров, который сложился в современной экономике России. Реализация трудового потенциала молодежи позволяет создать новые рабочие места и повысить уровень занятости, что способствует сокращению социальной напряженности и бедности. Молодежь, особенно высококвалифицированная, может внести значительный вклад в инновационное развитие и технологический прогресс. Реализация трудового потенциала молодежи позволяет создать условия для профессионального и личностного роста, что способствует формированию квалифицированных и конкурентоспособных специалистов. [4]

Тем не менее, существуют риски, связанные с недостаточной подготовкой и опытом молодежи, что может снизить эффективность и качество их труда. Возможны проблемы, связанные с неприятием или недооценкой молодежи в трудовом коллективе, что может привести к конфликтам и нестабильности. Временная занятость и нестабильные условия труда часто являются реальностью для молодежи, что ограничивает их возможности для профессионального развития и жизненного планирования. Необходима поддержка со стороны государства, работодателей и образовательных учреждений для оптимальной реализации трудового потенциала молодежи и снижения рисков. [5]

Результаты исследований показывают, что молодежь обладает значительным трудовым потенциалом и внесение ими вклада в экономику может привести к экономическому росту и устойчивому развитию. Однако реализация трудового потенциала молодежи также сопряжена с определенными рисками. Некоторые из них включают:

- недостаток опыта: молодые работники могут не иметь достаточного опыта работы, что может создавать некоторые трудности при выполнении задач и требовать большего времени на обучение и адаптацию; [6]

- негативное влияние на здоровье: слишком большая нагрузка на работу или неправильный баланс между работой и личной жизнью может привести к психологическим или физическим проблемам у молодежи;

- недостаток финансовой стабильности: низкая заработная плата или нестабильность занятости могут создавать проблемы для молодых работников в планировании своего будущего и финансовой независимости; [3]

- технологический риск: молодежь должна быть готова к постоянным изменениям в сфере технологий и уметь адаптироваться к новым технологическим решениям и инструментам; [2]

- риск социального неравенства: некоторые группы молодежи, такие как молодые мигранты или люди с ограниченными возможностями, могут столкнуться с большими трудностями в доступе к работе или получении равных возможностей. [1]

Для успешной реализации трудового потенциала молодежи необходимо принять меры по развитию их навыков, обеспечению доступа к образованию и работе, улучшению условий труда и защите их прав. Также важно проводить социальные программы и политики, направленные на поддержку молодежи и содействие их трудоустройству. Это особенно актуально в связи с современными программами, которые были запущены в период мобилизации и позволяют молодежи совмещать очное обучение в колледжах и вузах и выходить на рынок труда. Сложившийся дефицит кадров вряд ли может быть эффективно

компенсирован миграционным притоком, тогда как более активное вовлечение молодежи в трудовые отношения позитивно скажется на развитии рынка труда в целом в долгосрочной перспективе.

Источники и литература

- 1) Галкина Т.П. Социология управления: Мотивация. – М.: Финансы и статистика, 2001. – С. 82
- 2) Джон Максвелл. 17 неопровержимых законов работы в команде. – СПб: Христовор, 2006. – С. 9
- 3) Егоршин А.П. Управление персоналом: Конспект лекций.– Н. Новгород: НИМБ, 2005. – С. 416
- 4) Зинкевич-Евстигнеева Т.Д., Фролов Д.Ф., Горбенко Т.М. Теория и практика командообразования. – СПб.: Речь, 2011. – С. 304
- 5) Исакова М. Тимбилдинг: раскрытие ресурсов организации и личности. – СПб.: Речь, 2010. – С. 20
- 6) Шейнов В.П. Как управлять другими. Как управлять собой: Искусство менеджера. – М.: 2015. С. 40
- 7) Этика деловых отношений: Учебник / Под ред. А.Я. Кибанова. – М.:ИНФРА-М, 2020. – С. 53, 63