

FACTORII ESENȚIALI DE DIMINUARE A COMPETITIVITĂȚII TINERILOR PE PIAȚA MUNCII

SAVIȚCHI Corina, lector

Summary

This article analyzed the main factors behind the low competitiveness of young people on the labor market in the current educational system. Among them: lack of motivation, system failures formative - vocational, job instability on the first of these persons, the pressure of psychological factors and financial restrictions imposed by place of residence and the influence of the environment. These factors can be remedied through legislation on the formation of competitive qualities of individuals in educational institutions and the development of inter-related "university partnership - employer".

Creșterea rolului tineretului în societățile postmoderne a adus în atenția sociologiei problematica acestei categorii sociale. Pe piața forței de muncă, tineretul reprezintă cel mai vulnerabil grup de persoane, iar atitudinea față de el necesită o tratare specială. În domeniul „relațiilor de muncă”, tineretul este acea clasă socială care se caracterizează printr-un potențial economic și creativ deosebit. Însă, în ciuda mobilității, flexibilității, dinamismului și scopului bine determinat, ei posedă competitivitate scăzută, lipsă de experiență profesională și de viață, ceea ce îl face să eșueze în fața unui interviu de angajare pentru o funcție sau alta.

Este dovedit faptul că una din condițiile necesare ale competitivității oricărei țări este existența unei piețe a forței de muncă eficiente, care dispune de capital uman, potențialul profesional al căruia trebuie să corespundă cerințelor economiei de piață. Și cu cât este mai mare competitivitatea personalului pe piața forței de muncă, cu atât este mai înaltă competitivitatea întreprinderii, ramurii, țării.

Conform teoriei competitivității, ea este definită în competitivitate curentă și strategică. Competitivitatea curentă se determină din potențialul existent al angajatului calificat. Aceasta este competitivitatea individuală a lucrătorului concret, pe o piață concretă, în condiții concrete de timp și spațiu. În literatura de specialitate sunt determinate particularitățile competitivității angajaților:

- dinamism în procesul de muncă;
- corespunde standardelor profesionale;
- familiarizat cu economia de piață;
- perfecționează regulat nivelul de educație;
- se adaptează rapid transformărilor din societate;
- dispune de necesități, valori, perspective;
- concurează cu ceilalți semeni pe piața muncii [2, p. 11].

În țara noastră formarea unei forțe de muncă este unul din obiectivele prioritare ale autorităților publice. Nici o strategie de dezvoltare economică nu va asigura competitivitatea țării dacă nu vor fi concomitent dezvoltate și implementate programe de formare profesională a tinerii generații bine organizate și structurate. Michael Porter afirmă „competitivitatea statului nu trebuie definită drept o categorie la nivel macroeconomic, realizată prin intermediul politicii monetare și fiscale, ci ca o productivitate, prin utilizarea eficientă a forței de muncă a capitalului uman” [3, p. 78]. Autorii ruși, Bogdanova E., Milyaeva L., Markelov O. consideră

competitivitatea pieței forței de muncă drept un tip specific de competitivitate comercială, care este determinat de valoarea mărfurilor vândute [2, p. 11].

DEX-ul definește termenul „competitivitate” drept caracteristică a unui produs sau a unei întreprinderi de a face față concurenței unor produse sau întreprinderi similare pe o anumită piață. Însă, pentru a explica noțiunea „competitivitatea angajatului” trebuie să înțelegem, pentru început, categoria economică „piața forței de muncă”. În literatura de specialitate piața forței de muncă este prezentată ca fiind un spațiu economic, unde se confruntă cererea cu oferta forței de muncă, se negociază angajarea lucrătorilor, mărimea salariului, condițiile de muncă [1, p. 119].

Cercetătorul rus, Хохлова И.И., propune următoarea definiție a conceptului de competitivitate a angajaților: competitivitatea „reprezintă un ansamblu de trăsături psihologice, de personalitate și profesionale ale lucrătorului ce îl deosebesc de ceilalți participanți la procesul de muncă (concurenți), într-un anumit domeniu și într-o anumită perioadă de timp, dar necesare și solicitate de angajator” [5].

Nivelul redus al competitivității tinerilor specialiști pe piața muncii se datorează unui șir de factori care se bazează pe *lipsa motivației și a deficiențelor sistemului formativ – vocațional* din țara noastră. Pentru început este vorba de discordanțele sistemului de formare a tinerilor profesioniști cu cerințele crescânde ale angajatorilor. Motivele de refuz în angajare sunt legate de lipsa abilităților practice, a experienței de muncă sau chiar a locurilor de lucru în detrimentul cărora sunt promovate alte specializări și profiluri. Necătând la aceasta, în ultimii ani autoritățile au completat Clasificatorul Ocupațiilor cu noi profesii și meserii necesare și solicitate pe piața muncii din Republica Moldova. Pe de altă parte, un nivel ridicat de pregătire teoretică, un exces de ambiții profesionale și puțină înțelegere a realității înconjurătoare impune solicitări exagerate din partea tinerilor specialiști. Situația incertă de pe piața muncii le induce o nesiguranță asupra mărimii retribuției și condițiilor de lucru comparativ cu așteptările acestora, incluzându-i în categoria persoanelor mai puțin atractive pentru majoritatea angajatorilor. Pe lângă aceasta, locurile de muncă care oferă formare „de la zero” sunt mai competitive, câștigă mai mult teren, comparativ cu pregătirea teoretică dobândită pe parcursul studiilor într-un domeniu sau altul de activitate la instituțiile de învățământ specializate. Astfel, este binevenită aprobarea de către Guvern a unei hotărâri ce prevede deducerea cheltuielilor suportate de angajator în cadrul instruirii la locul de muncă, pentru transport și organizarea alimentației.

Trebuie de menționat și alți factori care contribuie la reducerea competitivității tinerilor specialiști cum ar fi:

- *înlesniri suplimentare prevăzute de legislația muncii pentru angajatori privind încadrarea cadrelor tinere în câmpul muncii;*

- *instabilitatea la primul loc de muncă a acestor persoane.*

Prima categorie de factori include restricțiile privind orele de lucru pentru persoanele cu vârsta cuprinsă sub 18 ani, necesitatea unui concediu în timpul sesiunii pentru studenții-angajați sau crearea unui program de lucru flexibil care i-ar permite îmbinarea studiilor cu munca, lucru mai puțin acceptat de către angajator.

A doua categorie se referă la posibilitatea eliberării de la locul de muncă în cazul serviciului militar pentru bărbați sau necesitatea de a oferi concediu de maternitate pe termen lung pentru angajații de sex feminin.

Savanții Саенко Л.А. și Затеев Т.Г. [4, p.123] menționează faptul că proaspeții absolvenți ai instituțiilor de învățământ care ajung pe piața muncii în căutarea primului loc de muncă se caracterizează printr-un *nivel redus de responsabilitate și atitudine* ceea ce duce la *lipsă de inițiativă*, care este foarte importantă pentru mulți dintre patroni. O contribuție aparte îi revine *absenței interesului personal în profesia aleasă și de creativitatea profesională a tinerilor specialiști*. De aceea, alegerea viitoarei profesii de către absolvenții gimnaziilor, liceelor se petrece sub *presiunea unor factori de ordin psihologic și financiar*, în condițiile unei *personalități cu un caracter și interese în curs de formare*, a unor *restricții impuse de locul de reședință*, precum și *influența mediului înconjurător*. Nu este surprinzător faptul că selectarea instituției de învățământ unde își vor continua studiile pentru profesia dorită se face la *îndemnul părinților, rudelor sau prietenilor*. De aceea, de multe ori, aceasta duce la *perceperea inutilă și pasivă a procesului de instruire și reticență în a dobândi abilități practice* într-un mod independent și în afara timpului pentru studii. Prin urmare, situația respectivă conduce la pierderea anumitor poziții pe piața muncii, deoarece inițiativa personală și profesională, varietatea abilităților practice, aptitudini de lider, creativitate extinsă și gândire flexibilă în rezolvarea problemelor non-standard vorbesc despre un lucrător sigur, încrezut în sine, cu calificare înaltă, corespunzătoare și experiență necesară.

Un alt factor ce mărturisește despre competitivitatea redusă a tinerilor pe piața muncii este și *incapacitatea acestora de a întreține un interviu de angajare și de a elabora CV-ul. Absența deprinderilor practice* în domeniul de activitate ales, îl fac pe solicitant să determine cu dificultate valoarea reală a aptitudinilor sale. Un muncitor cu experiență este capabil să producă impresie pozitivă asupra angajatorului prin faptul că, cunoaște ce presupune disciplina muncii, comportament corespunzător și cultură corporativă și, chiar dacă din punct de vedere practic, acestea depind de calitățile personale ale salariatului, atunci din perspectivă teoretică – acceptarea unui angajat cu experiență semnifică mai puține probleme pentru angajator. Însă, dacă funcția solicitată necesită formarea și dezvoltarea unor abilități deosebite, atunci prezența experienței inspiră o oarecare încredere întreprinzătorului în alegerea unei candidaturi concrete.

Astfel, putem concluziona că acești factori ce influențează competitivitatea tinerilor specialiști pe piața forței de muncă pot fi remediați prin intermediul unor acte normative cu privire la formarea calităților competitive ale persoanelor în cadrul instituțiilor de învățământ. La soluționarea acestui deziderat poate contribui și dezvoltarea interrelațională a „parteneriatul universitate - angajator”. În acest caz, impactul negativ al acestor factori va fi redus și compensat de potențialul intelectual și creativ al tineretului ca grup social.

Bibliografie

1. Grosu, Mihail, Economie politică (fundamente de teorie economică), Chișinău, 2001.
2. Movilă, Irina, Conceptul competitivității strategice a capitalului uman în condițiile dezvoltării regionale//Materialele Conferinței Științifico-Practice Internaționale „Competitivitatea capitalului uman pe piața muncii în condițiile dezvoltării regionale și a integrării europene din 22-23 mai, 2013”, Bălți.
3. Портер, М., Международная конкуренция. / Под ред. В.Д. Щетинина, Москва, 1993.
4. Саенко, Л.А., Затеев, Т.Г., Профессиональное образование как базовый процесс профессиональной социализации// Дискуссия, Москва, N. 5 (46), 2014.
5. Хохлова, И.И., Классификация факторов конкурентоспособности работника, [URL:http://old.creativeconomy.ru](http://old.creativeconomy.ru).

