

Яо Гломи .К.Кевин

*Аспирант , кафедры социально-культурного
сервиса и туризма (СКСиТ), Дагестанский государственный технический
университет*

ИНФОРМАЦИЯ ИЗ СОЦИАЛЬНЫХ СЕТЕЙ КАК МЕХАНИЗМ ПОИСКА РАБОТЫ ВЫПУСКНИКАМИ ДАГЕСТАНСКИХ ВУЗОВ

Аннотация: В этой статье мы расскажем, как поиск полезной информации в социальных сетях может помочь молодым дагестанцам найти работу. Для этого мы начнем с понимания рынка труда и того, как он работает, затем мы также увидим статистику использования социальных сетей дагестанцами за последние четыре года. наконец, мы увидим, как этим молодым людям удастся интегрироваться в общество в соответствии со своими специальностями.

Ключевые слова: информация, рынок труда, безработицы, социальных сетей, структура (строение) рынка труда, субъекты рынка труда, наемные работники , Работодатель , Современное общество.

Yao.G.K. Kevin , Dagestan State Technical University, Makhachkala

INFORMATION FROM SOCIAL NETWORKS AS A SEARCH OF WORK BY GRADUATES OF UNIVERSITIES FOR YOUTH OF DAGESTAN

Abstract. In this article, we will explain how finding useful information on social media can help young Dagestanians find a job. For that we will start by understanding the labor market and how it works, and then we will also see statistics on the use of social networks by Dagestanians over the last four years. Finally we will see how these young people manage to integrate into society according to their specialties.

Keywords: information, the labor market, unemployment, social networks, the structure (structure) of the labor market, the subjects of the labor market, employees, the employer, modern society.

С появлением технологий у нас есть доступ к даже самой секретной информации через социальные сети, однако ясно, что молодые выпускники Дагестана не используют ее должным образом для достижения цели исследования, а именно: уважаемая работа на рынке труда.

Информация как средство информирования, повышения интеллектуальных знаний и даже ориентации по-разному используется

молодежью Дагестана, которая хочет интегрироваться в профессиональную среду. Информация есть везде, но не вся информация полезна.

Рынок труда – это, прежде всего, система общественных отношений, связанных с куплей и продажей товара «рабочая сила». Кроме того, рынок труда является сферой трудоустройства, формирования спроса и предложения на рабочую силу. Его можно трактовать и как механизм, обеспечивающий согласование цены и условий труда между работодателями и наемными работниками. Рынок труда является важным элементом рыночной экономики наряду с рынком товаров и рынком капитала. При этом рынок труда, будучи объектом государственного регулирования, приобретает характер экономико-правовой категории. Он представляет собой особую совокупность экономических и правовых отношений, связанных с обеспечением эффективной трудовой занятости граждан, удовлетворением спроса и предложений на рабочую силу. Субъектами этих отношений выступают: безработные граждане, работодатели и государство, имеющие на рынке свои общие и особые интересы.[1]

Структура (строение) рынка труда может быть раскрыта по разным признакам в зависимости от целей анализа. Можно выделить следующие компоненты: 1) субъекты рынка труда; 2) экономические программы, решения и юридические нормы, принятые субъектами; 3) рыночный механизм (спрос и предложение рабочей силы, цена рабочей силы, конкуренция); 4) безработица и социальные выплаты, связанные с ней; 5) рыночная инфраструктура. Наличие этих компонентов, их взаимосвязь вполне достаточны для того, чтобы возник и начал функционировать рынок труда в современных условиях.

Субъекты рынка труда – наемные работники (и их объединения – профсоюзы), работодатели (предприниматели) и их союзы, государство и его органы. *Наемные работники* – это участники общественного производства, продающие свою рабочую силу собственнику средств производства или

организатору производства – менеджеру (который сам может быть наемным управляющим у собственника средств производства, например, в акционерном обществе). Наемные работники различаются по полу, возрасту, состоянию здоровья, уровню образования и профессиональной подготовки. Для защиты интересов наемных работников существуют различные институты. Наиболее массовые организации трудящихся – профсоюзы создаются, как правило, по общности социально-экономических интересов.

Работодатель – это индивидуум, работающий самостоятельно, и постоянно нанимающий на работу одного и более человек. На мелких предприятиях работодатели обычно являются собственниками средств производства. В крупных компаниях, а также на государственных предприятиях работодатели сами являются наемными работниками акционеров или государства.

В качестве субъекта рынка рабочей силы государство выполняет следующие функции: 1. социально-экономическая, связанная с обеспечением полной занятости, прежде всего путем стимулирования создания рабочих мест во всех секторах экономики; 2. законодательная, связанная с разработкой основных юридических норм и правил; 3. регулирование рынка труда косвенными методами; 4. защита прав всех субъектов рынка труда; 5. многогранная ролевая функция работодателя на государственных предприятиях. Степень выполнения указанных функций зависит от многих факторов (экономических, политических, социальных) и их конкретного сочетания в том или ином историческом периоде.

Второй компонент – экономические программы, решения и юридические нормы, принятые субъектами рынка труда. Для нормального функционирования рынка необходимы законодательные акты, нормы, правила, которые регулировали бы взаимоотношения между субъектами рынка, четко определяли бы их права, создавали равные возможности для реализации способностей к труду всех участников рыночных отношений, предусматривали бы социальное страхование на случай потери работы и т.д.

Такие нормы записаны в Конституции Российской Федерации, в законе Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации» (1991г.) (с изменениями и дополнениями, внесенными Федеральным Законом от 22 марта 1996г.), других законах. Они конкретизируются в указах Президента РФ, решениях правительства, в Генеральном, региональных, отраслевых соглашениях, принимаемых ежегодно или на два года, в коллективных договорах предприятий. Успешное функционирование рынка также невозможно без создания соответствующих экономических условий (налоги, льготы и т.д.), проведения активной политики занятости – разработки и осуществления Федеральной и региональных программ содействия занятости населения, программ подготовки и переподготовки высвобождаемых работников и т.д. Законодательные нормы и экономические программы создают основу для более полного и цивилизованного действия рыночного механизма, т.е. взаимосвязи и взаимодействия спроса на рабочую силу и предложение ее как реакции субъектов рынка на информацию о рыночной цене труда и конкуренции. Более подробно действие рыночного механизма будет раскрыто далее.

Безработица и социальные выплаты, связанные с ней, – необходимый компонент современного рынка труда. Действие рыночного механизма ведет к высвобождению части работников, к появлению безработицы. Рыночная инфраструктура представляет собой совокупность институтов содействия занятости, профориентации, профподготовки и переподготовки кадров. Она представляет собой сеть фондов, центров занятости (бирж труда), центров подготовки и переподготовки рабочей силы и т.д. Основным элементом инфраструктуры рынка труда является государственная служба занятости, включающая органы трех уровней управления: общегосударственного, регионального и местного. Наряду с ней развиваются негосударственные структуры занятости (биржа труда молодежи, центр занятости женщин, служба занятости «Триза», биржа труда для инвалидов и т.д.).[2]

Таким образом, использование социальных сетей в качестве средства решения этих проблем занятости было бы очень полезно для этих молодых людей.

Также, согласно статистике бренд-аналитики за январь 2020 г., из 3 015 660 жителей, 110 428 человек используют «Вконтакте» или 3,66%; 13 720 человек, которые используют фейсбук или 0,45%; 2045 чел. пользуются Твиттером или 0,07%; 53 человека, которые используют liveJournal или 0,00% [3]. Эти результаты демонстрируют масштабы проблемы, затрагивающей эту молодежь, и по причинам, которые мы можем указать среди прочих: отсутствие знаний о преимуществах социальных сетей, незаинтересованность информации из социальных сетей в интересах некоммерческих развлечений, отсутствие компьютерных инструментов для проводить исследования и т.д. Уровень безработицы за последние 4 года приведены на таблице 1.

Таблица 1

Наименование показателя	2017	2018	2019	2020
Уровень безработицы (по методологии МОТ), в проц. к ЭАН	9,8	9,5	9,3	9,0

Уровень безработицы уменьшается с каждым годом, поэтому для того, чтобы снова достичь очень низкого уровня безработицы, было бы целесообразно, чтобы эти молодые люди использовали социальные сети в качестве механизма поиска работы, чтобы либо начать работу, либо быстро найти работу.

Среднегодовая численность экономически активного населения (ЭАН) за последние 4 года приведены на таблице 2

Таблица. 2

Наименование показателя	2017	2018	2019	2020
Среднегодовая численность экономически активного населения (ЭАН), тыс. чел.	1354,2	1362,8	1371,4	1374,0

Мы отметим, что согласно прогнозам среднегодовое экономически активное население (ЭАН) в 2020 году выше, чем в 2019, 2018 и 2017 годах.

Число активных людей увеличивается с каждым годом, но этого все еще недостаточно, учитывая, что уровень безработицы по-прежнему составляет 9% в 2020 году. Отсюда причина, по которой эти молодые люди проявляют интерес и открывают для себя преимущества социальных сетей, поскольку благодаря этим социальным сетям некоторые люди смогли создать бизнес, который впоследствии стал транснациональной корпорацией, предлагающей работу тысячам людей. , Мы можем сослаться среди других Facebook, Alibaba, Amazon, Microsoft, Twitter ...[4]

Для молодого специалиста работа по специальности является условием завершения начатой в вузе профессиональной социализации, в противном случае он утрачивает знания и навыки, полученные в процессе обучения. Лишь приобретя необходимый опыт и устойчивый профессиональный статус, он может чувствовать себя уверенно на рынке труда. Изменение профессии и места работы, как формы социального продвижения, характерное для современных рыночных экономик, предполагает наличие высокой квалификации и опыта, что не относится к молодым специалистам, находящимся в начале своей трудовой жизни, но вынужденным работать по другой специальности.

Для анализа выделены три группы респондентов: первая – работающие в соответствии с полученной специальностью; вторая – работающие по близкой, схожей специальности; третья – работающие по другой специальности.

Оценка возможности найти работу находится в первой группе на втором месте (4,87), перемещаясь во второй и третьей группах на третью и пятую позиции (соответственно, 4,30 и 4,08). В процентном выражении высоко оценивают (5, 6 и 7 позиции) возможности поиска работы, соответственно, 60,3 , 45,6 и 45,3% молодых специалистов в этих группах.

По другим показателям (повышение квалификации, заработной платы, служебного продвижения, правовой защищенности) оценки возможностей в группе работающих в соответствии с полученной специальностью также заметно выше. Исключение составляет более высокая оценка возможности заняться бизнесом среди работающих по совершенно другой специальности. Видимо, не найдя работу в соответствии с приобретенной профессией, они вполне успешно занялись предпринимательской деятельностью. [5]

Для устранения проблемы занятости через социальные сети можно предложить следующие рекомендации:

- информировать молодежь о преимуществах социальных сетей;
- обучать молодежь компьютерным инструментам;
- тратить меньше времени на развлечения;
- получить сертификаты об обучении, пройдя онлайн-курсы обучения;
- самообучение с использованием информации, доступной большую часть времени бесплатно онлайн;
- т.д.

Современное общество – это общество высоких технологий. Интернет охватил весь мир и все сферы жизнедеятельности людей. Интернет-магазины дают возможность совершать покупки, не выходя из дома, он-лайн трансляции позволяют просматривать телепередачи, новостные программы и т. п. Обмен информацией, поиск работы, общение между людьми, отдых переходят сегодня в мир виртуальный.[6] Основная функция социальных сетей — обеспечивать поддержание связи между людьми, даже когда они находятся далеко друг от друга.

Список использованной литературы:

1. Бадмаева М. О. "Рынок труда и заработная плата ";
2. Brand analytics – статистика социальных сетей за январь 2020 г;
3. Министерство труда и социального развития Республика Дагестан – государственная программа Республики Дагестан «Содействие занятости населения»;
4. Dominique Fevre – Les multinationales de plus en plus adeptes des réseaux sociaux ;
5. Ю.А. Зубок, В.И. Чупров - Молодые специалисты: подготовка и востребованность на рынке труда;
6. Бурко Р. А., Терёшина Т. В. Социальные сети в современном обществе // Молодой ученый. — 2014. — №7. — С. 607-608. — URL <https://moluch.ru/archive/66/11009/> (дата обращения: 28.02.2020).