



Электронное научное издание
«Ученые заметки ТОГУ»
2013, Том 4, № 2, С. 15 – 20

Свидетельство
Эл № ФС 77-39676 от 05.05.2010
<http://ejournal.khstu.ru/>
ejournal@khstu.ru

УДК 331.5

© 2013 г. **Е. А. Московцева**, канд. социол. наук
(Тихоокеанский государственный университет, Хабаровск)
**СОВРЕМЕННЫЕ ПРОБЛЕМЫ МОЛОДЕЖИ
НА РЫНКЕ ТРУДА**

Одной из серьезных проблемой современного российского общества является обстановка на рынке труда. Молодежь, получившая профессиональное образование, не всегда имеет возможности применить свои навыки на практике. В связи, с чем возникает множество трудностей и проблем в сфере труда и занятости специалистов.

Ключевые слова: молодежь, профессиональное образование, занятость, трудовой потенциал, экономика, рынок труда, социально-трудовые отношения, сфера труда и занятости.

Е. А. Moskovtceva
MODERN PROBLEMS OF YOUTH IN THE LABOUR MARKET

One of the serious problem of the modern Russian society is the situation on the labor market. Youth, a professional education, are not always in a position to apply their skills in practice. In connection with which there are many difficulties and challenges in the field of labor and employment specialists.

Keywords: youth, vocational training, employment, employment potential, the economy, labor market, social and labor relations, labor and employment.

Одной из проблем современной молодежи является тяжелая обстановка на рынке труда. Молодые люди, получившие профессиональное образование, не имеют возможности применить свои навыки на практике. Однако они относятся к наиболее продуктивному возрасту, и их неучастие в хозяйственной деятельности приводит к значительным потерям валового внутреннего продукта за счет неполного использования трудового потенциала страны. В конечном итоге это приводит к низкой рентабельности и убыточности предприятий, экономической депрессии, снижению налоговых поступлений, дефициту государственного бюджета.

Незанятая молодежь представляет собой один из четко определенных устойчивых сегментов рынка труда, характеризующийся стабильным ростом предложения рабочей силы.

Переход к рыночным отношениям в сфере труда и занятости в условиях структурной перестройки экономики привел к возникновению принципиально новой ситуации в социально - трудовых отношениях. Однако сегодня положение на рынке труда продолжает оставаться очень сложным, и ситуация имеет тенденцию к ухудшению. Растут масштабы безработицы, в особенности скрытой и частичной, продолжительность ее периода, сокращается спрос на рабочую силу на действующих предприятиях, а ввод новых рабочих мест зачастую не компенсирует даже их физического выбытия.

В значительно большей степени острота проблемы связана с особенностями молодежи как наиболее взрывоопасной с социальной точки зрения группы. Непринятие ею направления развития общества может стать не только помехой такого развития, но и угрозой самому существованию общества. Общество, не получив притока молодых сил, окажется в проигрыше, ибо нарушается его нормальное воспроизводство.

Другой особенностью этой социальной группы заключается в том, что у ней нет определенных возрастных рамок и ее выделение основано на других признаках. Тем более, что в последнее время условные социально-психологические границы молодости раздвинулись. С одной стороны, процесс акселерации существенно ускорил физическое и, в частности, половое созревание детей и подростков, которое традиционно считается нижней границей юности. С другой стороны, усложнение трудовой и общественно-политической деятельности, в которой должен участвовать человек, вызывает удлинение общественно необходимого срока подготовки к жизни, в частности периода обучения, с которым ассоциируется известная неполнота социального статуса.

Изучения рынка труда неразрывно связаны с таким понятием как «трудовая мотивация». Мотивация - система внутренних факторов, вызывающих и направляющих ориентированное на достижение цели поведение человека или животного. Трудовая мотивация - внутренние стимулы отдельного человека или группы людей к трудовой деятельности. Мотивация труда делится на: материальную, моральную и административную. Учеными было обнаружено, что мотивация сильно влияет на выбор человеком профессии.

Целесообразно различать две формы мотивации: мотивацию к конкретному труду и базовую мотивацию к труду как специфической форме социальной деятельности. Особый интерес вызывает вторая форма мотивации, поскольку сегодня очевидно, что ее воспроизводство не является естественно протекающим процессом. Одним из тревожных симптомов стал резкий спад трудовой мотивации в последнее время.

Уровень трудовой мотивации – эффективный показатель хода реформ. Мотивация труда является важным показателем направленности воспроизводственных процессов. В современной социологии она рассматривается как решающий фактор социальной эволюции. Попытка изменить отношение к труду, превратив его в первую жизненную потребность, явилась первоосновой социалистических преобразований.

Глубокий экономический кризис, охвативший Россию в 90-х годах, поставил значительную часть населения перед проблемой физического выживания. Это обстоятельство объективно выдвинуло материальную составляющую в мотивации труда на первое место.

На периферии мотивационного ядра трудовой деятельности рабочих независимо от формы собственности предприятия находятся мотивы общественного признания труда и участия в управлении производством. В противовес нарастающему общемировым тенденциям такая важная составляющая современного производственного процесса, как творчество, стабильно занимает последние места среди основных жизненных ценностей россиян.

Сегодня не сам труд, а заработок и забота о социальной защищенности являются главными составляющими трудовой мотивации. Более заметной стала тенденция инструментализации мотивации труда. Самоценное отношение к труду, с точки зрения его содержания, вытесняется в сознании молодежи оценкой смысла труда как средства достижения других целей.

Эта тенденция была бы положительной, если бы в ней более определенно проявлялся процесс рационализации труда. Тогда доминировал бы достиженческий комплекс ценностей, таких как мастерство, добросовестность, ответственность, честность, бережливость, самоотдача, во многом характерный для западной трудовой этики.

У нашей молодежи мастерство и профессионализм, честность и принципиальность, а также высокие показатели в работе оказались отодвинутыми в конец, уступив место оплате за труд.

Молодость – пора, когда каждый должен сам определить свою судьбу, найти единственно верный, ведущий к успеху жизненный путь, который позволит максимально реализовать свои способности и дарования. Жизнь ставит молодого человека перед необходимостью принятия ряда важнейших решений в условиях дефицита жизненного опыта. Выбор профессии – это решение, которое в значительной степени формирует образ последующей жизни. Современному работнику уже мало знать и уметь, для него важнейшим становится момент самовыражения.

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.

Возможно, именно поэтому 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 необходимое количество рабочих мест.

Молодежь имеет ряд особенностей, обуславливающих специфику ее положения на рынке труда.

Молодежь отличается высоким уровнем социальной и трудовой мобильности молодежи. Многие представители молодежи готовы, не раздумывая, сменить место работы, ездить в командировки. Вступление в трудовую жизнь с ориентацией не на опыт, а на идеалы, усвоенные в процессе обучения и воспитания, традиционно рассматривалось как негативная особенность молодого работника.

Отсутствие опыта влияет и на способности молодежи к инновациям. В практической деятельности молодежь оказывается более консервативной, чем работники средних возрастных групп. Последние могут трезво оценить все достоинства и недостатки сло-

жившейся ситуации. Этого не сможет сделать молодой специалист, как бы ни были глубоки его теоретические знания и широк кругозор. Другое дело, что молодые сотрудники могут оказаться менее сопротивляемыми инновациям, но не столько по приверженности им, сколько по недостаточной приверженности старому.

По сравнению с другими возрастными группами работников молодежь характеризуется более продолжительным периодом предстоящей трудоспособности, что в разной степени может быть востребовано работодателями.

Традиционно приписываемый молодежи более высокий образовательный уровень по сравнению со старшими поколениями в современных российских условиях уже не является бесспорным. Все большие контингенты молодежи оказываются на рынке труда, не имея не только профессионального, но и законченного общего среднего образования.

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 все 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.

Несовпадение представлений работодателя с реальными характеристиками молодежи, выходящей на рынок труда, сочетается с далеко не всегда обоснованными представлениями молодежи о путях адаптации в сфере труда и занятости. Это проявляется в выборе профессии, а в дальнейшем - в определении перспектив собственного трудоустройства.

В связи с остротой существующей проблемы кафедрой социологии Тольяттинского государственного университета было проведено пилотажное исследование, основной целью которого стало изучение социальной установки молодежи на труд, а также отношения к рыночным ценностям. Возраст опрошенных составил 17-29 лет. Среди них - студенты (50%) и молодые специалисты, для которых трудоустройство по специальности оказывается серьезной проблемой. Так, 19 % респондентов в настоящее время не работают, из них 8 % находятся на учете в центре занятости.

Как оказалось, уровень подготовки ищущих работу соответствует требованиям времени: специалисты, имеющие высшее образование, обучались в государственных вузах города, часть закончили коммерческие вузы и филиалы иногородних вузов. В целом городская молодежь осознаёт тот факт, что образование играет важнейшую роль в становлении личности и стремится получить высшее образование, а при возможности и второе высшее.

Что касается трудовой занятости студенчества, то она постоянно растёт. Наблюдение за ситуацией показывает, что от курса к курсу число студентов дневного отделения, целенаправленно ищущих и меняющих по разным причинам работу, возрастает, поднимаясь к 4 курсу до 100 %.

Какие же проблемы встречаются молодых людей при входе на рынок труда? Почти половина респондентов (49 %) столкнулись с отсутствием работы по искомой профессии. У 16 % молодых работников возникли проблемы из-за отсутствия опыта. Не смотря на высокий интерес к высшему образованию, количество респондентов, столкнувшихся с «нехваткой» образования, невелико (6%). Более четверти респондентов (27 %) не смогли трудоустроиться из-за низкой заработной платы.

Величина зарплаты – основной показатель удовлетворённости работой. Почти половина опрошенных (49 %) не удовлетворены ею. Лишь 12 % респондентов согласны

со своим заработком. Остальных респондентов (39 %) размер зарплаты устраивает, хотя они хотели бы, чтобы он увеличился.

Поскольку распределение выпускников на работу в большинстве вузов отсутствует, большинство респондентов (91%) указали на то, что учебное учреждение не оказало им помощи при трудоустройстве. Примечательно, что сами выпускники убеждены, что помогать с поиском работы нужны далеко не всем, а только лучшим студентам (53 %). Почти треть (31 %) полагает, что помощь должна быть оказана всем, и лишь 16 % не считают необходимой поддержку со стороны вуза.

Характерно, что при трудоустройстве большинство респондентов имело опыт работы в прошлом (67 %). Причины смены места работы различны. Почти каждый третий (29,48 % от общего числа работающих респондентов) остался недоволен размером заработной платы. Другие (6,0 %) покинули место работы по причине того, что она была далека от их специальности. Отсутствие возможности карьерного роста стало фактором ухода с работы у минимального числа опрошенных (4,7 %). Проблемы психологического характера не являются частой причиной ухода молодого специалиста с места работы: личные мотивы отметили менее 1 % (0,67 %) и около 1,5 % посчитали неподходящим психологический климат в своем коллективе.

Данные анкетного опроса можно дополнить результатами интервьюирования, респондентами которого стали те, кто еще недавно искали работу.

Половина респондентов при трудоустройстве полагались только на свои силы. Эти респонденты самостоятельно размещали свои резюме в рекламных агентствах, искали информацию в газетах. Оставшаяся часть молодежи трудоустроилась при поддержке своих знакомых.

На вопрос о трудностях, которые возникли при трудоустройстве, все респонденты ответили по-разному. Часть столкнулась с проблемой отсутствия опыта работы. Наличие опыта работы и стажа работы является одним из существенных требований к кандидатам на замещение предлагаемых на рынке труда вакансий. Не имеющих опыта работы выпускников на работу зачастую берут неохотно. Следовательно, выпускники не имеют не только опыта работы, но и возможности получения такого опыта.

Другая проблема - невозможность устроиться на работу из-за половозрастных характеристик. Наименее желательным кандидатом при приеме на работу оказывается молодая женщина, не имеющая детей. Работодатель предполагает возможную скорую беременность сотрудницы и однозначно делает выбор в пользу других кандидатов.

Удивляет, что ни один из респондентов не указал на такие проблемы как социальные гарантии. Это связано с психологическими особенностями молодежи, которая в силу своего возраста редко думает о завтрашнем дне.

Относительно требуемых характеристик работы все респонденты сошлись во мнениях: она должна быть интересной и высокооплачиваемой. Однако, как выяснилось в ходе устного опроса, уровень оплаты многих волнует больше, чем интересное содержание работы.

Вопрос о карьерном росте не вызвал среди респондентов должного внимания. Немногие указали на его необходимость. Для мужчин самым главным является не построение карьеры, а высокий заработок. Они готовы работать в одной и той же должности, но при высоком уровне доходов. Женщины о карьере не думают, преимущественно ориентируясь на семью.

Переход к рыночным отношениям в сфере труда и занятости привел к возникновению принципиально новой ситуации в профессионально-трудовых отношениях. Растет разочарование молодежи в социально-экономической востребованности выбираемых ими профессий. У многих молодых людей складывается устойчивое мнение о невоз-

возможности государства обеспечить социально-экономическую поддержку. Все эти аспекты тормозят процесс профессионально-трудовой адаптации молодого поколения.

Таким образом, число проблем при трудоустройстве молодежи достаточно велико для того, чтобы молодой человек мог разочароваться в своих силах. Исследование этой социальной категории и опора на свойственные ей социальные ценности может существенно помочь в решении не только проблемы профессионально-трудовой адаптации, но и проблем, связанных с молодежной преступностью, алкоголизмом, наркоманией, участием молодых людей в экстремистских группировках.

Список литературы

- [1] Басов Н.Ф. Социальная работа с молодежью.: учеб. пособие для вузов (направ. "Социал. работа" (квалифик. "бакалавр") / Басов Н.Ф., Басова В.М., Веричева О.Н., Захарова Ж.А., [и др.]; под ред. Н.Ф. Басова. - Москва : Дашков и К°, 2012. - 328с.
- [2] Сборник проектов и программ, направленных на вовлечение молодежи в предпринимательскую деятельность (по результатам конкурса за 3 года); Мин-во образования и науки РФ; Федерал. агентство по образованию. - [М.] : Б.и., [2007] .- 134с.
- [3] Проблема труда, трудовых отношений и качества жизни: сборник научных материалов Всероссийской научно-практической конференции. Самара: «Универс групп», 2007. – 386с.
- [4] Авраамова Е.М., Верпаховская Ю.Б. Работодатели и выпускники вузов на рынке труда: взаимные ожидания. / Социологические исследования - 2006. - № 4. - С.106.
- [5] Иогильчук Е.Л. Экономические ориентации студенчества – их взаимосвязи и методы формирования / Социологические исследования. - 2005. - № 10. - С. 150.
- [6] Попов Ю.Н., Шевчук А.В. Введение в социологию труда и занятости: Учебное пособие. – М.: Дело, 2005. – 200с.
- [7] Рывкина Р.В. Социология российских реформ. М.: ГУ ВШЭ, 2004. С. 117.
- [8] Руденко Т.Т, Савелов А.Р. Специфика положения молодежи на рынке труда/ Социологические исследования – 2003. - № 5. – С.120.

E-mail: missavto@yandex.ru