

РЕГИОНАЛЬНЫЙ РЫНОК ТРУДА КАК ПОЛЕ СОЦИАЛЬНОЙ МОБИЛЬНОСТИ МОЛОДЕЖИ

В статье рассматривается региональный рынок труда как один из важных институтов социальной мобильности молодежи. На основе вторичного анализа данных официальной статистики сделан вывод о существовании структурных противоречий в контексте занятости, которые проявляются в несоответствии спроса и предложения. Молодежь как социальная общность заключает в себе потенциал будущего развития общества, важную роль в реализации которого играет социально-трудовая мобильность. В то же время макроэкономические процессы значительно усложняют процесс мобильности для молодых людей, что сказывается на моделях их поведения, для которых характерен социальный пессимизм: соответственно в контексте современных процессов на рынке труда интерес представляет проблема социальной иммобильности молодежи.

К л ю ч е в ы е с л о в а: социальная мобильность, рынок труда региональный, занятость, образование, молодежь, социальные институты, модели поведения, дезинтеграция.

Рынок труда относится к числу ключевых каналов социальной мобильности, наряду с семьей и образованием [2, 81]. Социальная мобильность молодежи представляет собой социальный процесс движения социального субъекта внутри одной или между несколькими стратами общества. Данный процесс определен состоянием и динамикой каналов мобильности, которые, в рамках развития общества, институционализируются, приобретая значение крупных институциональных детерминант мобильности. Соответственно в контексте анализа социальной мобильности представляет интерес изучение данных институциональных детерминант. Вместе с тем динамические трансформации экономического пространства современного общества в значительной степени актуализируют проблему рынка труда как поля и механизма социальной мобильности и проблему того, как изменяется поведение социальных субъектов в ответ на тенденции рынка труда.

Национальный рынок труда, его особенности и динамика складываются под влиянием закономерностей развития отдельных регионов. Отметим, что сегодня значительную роль играет сегментация региональных рынков труда, корни которой уходят в их социально-экономические различия. Вместе с тем существующее разделение труда на национальном рынке является важным объектом для социологических и экономических исследований ввиду того, что унификация современных процессов приводит к искажению реальной ситуации и негативно сказывается на перспективах управления [1, 61].

Сегодня в научной литературе существует ряд определений регионального рынка труда. Одним из общепринятых является формулировка, предложенная Б. Райзбергом: «Рынок труда региональный — рынок труда, ограниченный территорией определенного региона; совокупность локальных (местных) рынков труда, находящихся на территории региона (формально-административный

принцип выделения) или объединенных экономической общностью (наличие единого территориально-хозяйственного комплекса)» [8, 328]. Рынок труда как социальное поле рассматривала А. Уксуменко, определяя его как систему социальных отношений в рамках определенного экономического пространства, в котором социальные структуры и институты обеспечивают воспроизводство и использование труда, который вознаграждается [13, 117].

В настоящее время выделяют несколько основных проблем рынка труда с учетом демографических изменений и тенденций: 1) необходимость структурной перестройки национальной экономики; 2) низкое качество трудовых ресурсов; 3) низкие темпы роста количества новых рабочих мест; 4) высокий уровень социальной стратификации; 5) нечеткость механизма регулирования безработицы в регионах; 6) недостаточная взаимосвязь системы образования и рынка труда [11, 38]. Необходимо отметить, что и социально-демографические факторы оказывают существенное влияние на региональный рынок труда. Дискуссионной является тенденция формирования регионального рынка труда специалистов, связанная с глобализацией экономического пространства, интеллектуализацией труда, изменением структуры производства, усилением инновационного характера развития.

Рынок труда, как национальный, так и региональный, находится в значительной зависимости от внешнего регулирования со стороны и государства, и общества, что проявляется в системе трудового законодательства, программах содействия занятости, профсоюзах и т. д. Однако кроме регулирования рынка труда целью перечисленных регуляторов является обеспечение и воспроизводство отношений между субъектами рынка труда [4, 125].

Анализируя рынок труда как одну из институциональных детерминант социальной мобильности, следует обратить внимание на ряд современных тенденций, имеющих место на региональном и национальном рынках труда. Одной из них является все более рельефное различие региональных рынков труда, что непосредственно сопряжено с дифференциацией в экономическом, социальном и демографическом развитии регионов, а также с контрастным различием между субъектами Федерации. Данные различия касаются экономической сферы, что проявляется в уровне развития региона, производительности и инновационности труда, технического потенциала; социокультурной сферы (традиции); климатических и природных условий в каждом отдельном регионе. Таким образом, структурное, экономическое, социальное и демографическое разнообразие региональных рынков труда накладывает отпечаток на уровень социальной мобильности в каждом регионе, определяя состояние социально-трудовой мобильности в целом в стране.

Отметим, что на социальную мобильность молодежи наибольшее влияние оказывает не непосредственная неоднородность такого социального поля, как рынок труда, а дифференциация региональных рынков труда, в зависимости от условий, на рынки-доноры и рынки-реципиенты [12, 311]. Для рынков-реципиентов характерна повышенная экономическая активность; они более эластичны и структурно отличаются от рынков-доноров: в них выше спрос на высококвалифицированные кадры; занятость более гибкая; конкуренция между субъектами рынка труда

заметно выше. Региональный рынок труда—реципиент как поле социальной мобильности органически инклюзирован в социальное пространство, в котором отмечается более высокий уровень образования, технологического обеспечения и инновационности. Соответственно для социальных субъектов повышается привлекательность перспективы территориальной мобильности; одновременно с этим невозможность или затрудненность такой мобильности формирует почву для социальной пассивности, разочарованности. Таким образом, региональные рынки труда—доноры выступают в качестве поставщиков кадров ввиду того, что сами обладают низкой емкостью и невысоким уровнем социальной мобильности.

Также к тенденциям формирования регионального рынка труда необходимо отнести изменение его структуры: наблюдается дефицит одних специалистов и переизбыток других. На сегодняшний день номенклатура профессий и специальностей современной региональной системы высшего профессионального образования и соотношение числа ее выпускников не полностью соответствуют структуре спроса на региональном рынке труда специалистов. В то же время отмечается повышение спроса на специалистов в сфере наукоемких технологий, оборонного комплекса, нефтехимии, энергетики, строительства, транспорта, сельского хозяйства, инноваций и др. Траектория всего кадрового потенциала выявляется в формировании степени интеграции рынков труда и образовательных услуг. Важно определить, какие процессы включает в себя образовательная услуга, какие ее составляющие являются образующими элементами, которые отражаются при выборе той или иной специальности у абитуриента.

Результатом разделения труда на рынке стала дифференциация труда на интеллектуальный и физический, вследствие чего сформировался отдельный сегмент — рынок труда *специалистов*, то есть квалифицированных кадров с высшим образованием. В настоящее время доля граждан с высшим образованием относительно невелика (согласно Всероссийской переписи населения 2010 г. — только около 22 %), однако перспектива роста числа специалистов с высшим образованием за счет молодежи актуализирует вопрос анализа рынка труда специалистов как поля социальной мобильности.

Отметим, что рынок труда квалифицированных специалистов отличается не только характером предложения на нем. Именно здесь наиболее рельефно прослеживаются тенденции мобильности работников ввиду того, что в контексте несбалансированной структуры рынка труда при одновременном дефиците специалистов в конкретных областях высококвалифицированные специалисты могут быть востребованы на различных предприятиях и в различных регионах страны [10, 51]. Так, в последнее время отмечается тенденция роста географической мобильности населения регионов. Речь идет о миграционных процессах, влияющих на количественную и качественную структуру региональных рынков труда специалистов.

Одной из главных особенностей этого рынка является тесная взаимосвязь рынка труда специалистов с системой образования [7, 178]. Не вызывает сомнений, что большая часть трудового потенциала специалистов формируется и используется на территории региона, поэтому задачи по обеспечению региональной

экономики специалистами необходимого количества и качества в большей мере возлагаются на учебные заведения региона. Декларативно имеет место устойчивая тенденция к инфляции дипломов специалистов. Соответственно речь идет не только о перепроизводстве кадров с высшим образованием (этот вопрос активно дискутируется в современных СМИ), но и об определенной неготовности рынка труда к такому количеству специалистов с высшим образованием, о недостаточном удельном весе высокотехнологичных производств. Тенденция снижения статуса дипломов, которая вызвана дефицитом высококвалифицированных рабочих мест, вынуждает специалистов соглашаться на менее квалифицированную работу. Это нередко приводит к несоответствию полученного диплома об образовании занимаемой должности. Данная ситуация неблагоприятным образом сказывается в целом на региональном рынке труда специалистов, поскольку позволяет работодателям платить меньшую заработную плату образованным и легко обучаемым работникам.

Рассматривая рынок труда в Саратовской области, необходимо в первую очередь отметить, что во второй половине 2000-х гг. для большинства регионов Поволжья характерно увеличение численности занятого населения. Согласно информации территориального органа государственной статистики по Саратовской области в 2015 г. количество безработных составило 59 тыс. человек, при том что в 2001 г. количество безработных составляло 126,3 тыс. Численность экономически активного населения Саратовской области в 2015 г. составила 1,256 млн человек. По сравнению с 2000 г. она снизилась на 49,1 тыс. человек и составила 50,52 % всего населения области [14].

На сегодняшний день в Саратовской области наиболее развитыми сферами общественного производства являются 1) оптовая и розничная торговля (16,9 % занятых); 2) обрабатывающие производства (14,4 % занятых); 3) сельское хозяйство (13,3 % занятых). В 2015 г. наибольшим спросом у работодателей пользовались профессии квалифицированных рабочих — 62 % предлагаемых вакансий, а именно рабочие специальностей, среди которых наиболее востребованы были рабочие промышленных и строительных специальностей. Кроме того, на рынке труда Саратовской области традиционно существует значительный спрос на парикмахеров, продавцов, официантов [6, 45]. По данным Министерства труда и занятости Саратовской области, на 1 октября 2016 г. вакансии по рабочим профессиям составляли 58 % всех вакансий, предлагаемых в области [5]. Преимущественно в квалифицированных кадрах нуждаются на сегодняшний день промышленные предприятия, строительные фирмы, предприятия жилищно-коммунального хозяйства, здравоохранения, образования, а также фермерские хозяйства.

На рынке труда Саратовского региона пользуются спросом технологи, программисты, конструкторы, энергетики, механики, строители, проектировщики. Учреждения бюджетной сферы также нуждаются в квалифицированном персонале: наиболее востребованы врачи-специалисты и средний медицинский персонал, педагогические работники и воспитатели дошкольных учреждений, социальные работники и методисты.

О. Щербакова приходит к выводу, что формирование кадрового потенциала на рынке труда происходит бесконтрольно, стихийно, что провоцирует обратный результат — дезинтеграцию рынков труда и образовательных услуг [17, 207]. Коммерческие вузы, как правило, открывают «модные» специальности, на которые есть спрос у абитуриента, но отсутствует запрос на рынке труда, следовательно, он переполняется невостребованными специалистами, которым требуется переподготовка. Дисбаланс проявляется в противоречиях рынков труда и образовательных услуг: между спросом работодателя и его возможностью обеспечить рабочими местами выпускников; между предложением молодых кадров в качестве рабочей силы и возможностью трудоустройства; в нестабильности и кардинальных изменениях структуры рынка труда, которые заранее лишают перспективных рабочих мест будущих молодых специалистов [18, 215].

Важное место в рамках социально-экономического анализа регионального рынка труда занимает гипотеза о структурном несоответствии не в системе «образование — занятость», а в контексте «занятость — социальные интересы граждан». С одной стороны, рынок труда, ввиду особенностей своей структуры, в которой преобладают сферы торговли и обрабатывающей промышленности, не испытывает острой необходимости в высококвалифицированных молодых специалистах; с другой, по данным Росстата на 2014 г., в некоторых отраслях до 40 % работников трудились в условиях, не соответствующих гигиеническим и санитарным нормам, что априори не коррелирует с интересами самих работников, подталкивая их (или их детей) к тому, чтобы получить высшее образование с целью получения более комфортной работы. Таким образом, вопрос о социальной мобильности молодежи на рынке труда является полиаспектным, включающим в себя не только социально-психологические особенности молодежи, но и макроэкономические и макросоциальные условия и процессы.

Молодежь является основным актором будущего социально-экономического развития не только региона, но и страны, поэтому проблема ее гармоничного вхождения в рынок труда имеет чрезвычайно актуальный характер. Модели интеракций на рынке труда, используемые современными молодыми специалистами, неизбежно окажут влияние на эффективность и производительность их труда. Занятость молодежи — это еще и вопрос ее активизации как субъекта рынка труда в ситуации, когда сам труд перестает быть базовой и доминирующей потребностью [15, 72]. Сегодня формируется группа молодежи, которая бы не работала, если бы обладала финансовыми возможностями для этого. Согласно исследованию, проведенному автором, 25 % опрошенной молодежи готовы не работать вовсе [3, 24].

Между тем в среде российской молодежи ключевыми являются вопросы, непосредственно связанные с перспективами социальной мобильности: приобретение профессии, возможности карьерного роста, эффективные модели поведения на рынке труда. Трудовая занятость молодежи характеризуется наличием конфликтов, как внешних, так и внутренних. Внешние конфликты, институциональные, проявляются в столкновении требований, предъявляемых к студентам работодателями и преподавателями вузов. Внутренние конфликты представляют разновидность ролевых конфликтов [9, 305].

Социальная мобильность молодежи на региональном рынке труда представляет собой сложный процесс, находящийся под влиянием широкого спектра факторов. Отметим, что для молодежи как для социального субъекта мобильность или перспектива социальной мобильности является одним из важнейших условий для обеспечения хорошего социального самочувствия и социального оптимизма. Однако, ввиду повышенной конфликтности в сфере социально-трудовой мобильности, формируется пассивная модель поведения, характерная для значительной доли выпускников высших учебных заведений. При этом следует заметить, что если на первых этапах обучения в вузе студентам свойствен оптимистический настрой относительно будущего, то с течением времени происходят значительные изменения в восприятии молодежью своих перспектив, результатом чего является формирование пессимистических ожиданий относительно дальнейшей трудовой деятельности. Это может быть связано с возрастанием ощущения депривации среди молодых специалистов. Данная гипотеза в полной мере находит свое отражение в исследовании, проведенном С. Шелеповой [16, 21].

По итогам исследования автор фиксирует определенные тенденции формирования жизненных траекторий молодежи. Так, достаточно высокий уровень социального оптимизма характерен для группы 18–20-летних (71 %), в то время как среди респондентов в группе 24–26-летних для 23 % характерно возрастание неуверенности и тревоги. Изменения наблюдаются относительно жизненных планов: для младших возрастных групп характерна «достижительная» стратегия и ориентация на «захват» нового социального пространства; в группе 21–23-летних имеет место неприятие патерналистских установок, жизненные установки основаны на адекватном текущему социальному контексту прагматизме, в то время как жизненные планы молодежи 27–30 лет связаны с низким горизонтом планирования и «сужением» личного пространства. С. Шелепова также отмечает, что одновременно с взрослением у молодых людей все отчетливее проявляются пессимистичные оценки будущего, что связано с современными социально-экономическими процессами, негативным фоном занятости и противоречиями профессионализации.

В рамках анализа социальной мобильности через призму влияния на нее институциональных детерминант представляется интересным отношение молодежи к роли институтов власти. Так, согласно данным исследования молодежь в когортах от 14 до 23 лет воспринимает себя и свою семью как главный социальный ресурс. Однако среди молодежи в когортах 24–26 и 27–30 лет все больший вес приобретает патернализм по отношению к проводимой субъектами государственной власти политике. В то же время все изучаемые молодежные когорты демонстрировали весьма низкие оценки работы муниципальных и региональных органов в сфере улучшения жизни молодежи. С. Шелепова приходит к выводу о том, что молодые люди старше 24 лет в полной мере отражают противоречивый, парадоксальный характер современной молодежи. Выраженная декларативная прагматичность установок, нежелание принять устоявшиеся модели социального взаимодействия, что, в свою очередь, приводит к социально-трудовой

иммобильности, компенсируется несформированной гражданской позицией и низким горизонтом планирования.

Таким образом, рынок труда как поле социальной мобильности и как одна из ее институциональных детерминант является сложным полиаспектным феноменом, оказывающим значительное влияние не только на состояние и динамику социальной мобильности молодежи, но и на ее поведение. Современные макроэкономические и макросоциальные процессы определяют структуры и основные характеристики рынка труда и занятости, к которым относятся превалирование профессий, не нуждающихся в высококвалифицированных специалистах, закрытость, низкая емкость рынка труда и т. д. Данные факторы сказываются на перспективе социально-трудовой мобильности молодежи, вследствие чего происходит деформация моделей социальных взаимодействий молодежи с социальным пространством. С возрастом наблюдаются снижение горизонта планирования, достижительные стратегии и прагматизм уступают место патернализму и социальному пессимизму. Одной из значимых проблем становится проблема социальной *иммобильности* молодежи на рынке труда.

-
1. Ахмадинуров Р. М. Региональный рынок труда и социальные механизмы его регулирования : автореф. дис. ... докт. социол. наук. Уфа, 2012.
 2. Гаврилюк В. В., Мехришвили Л. Л., Скок Н. И., Гаврилюк Т. В., Маленков В. В. Особенности социальной мобильности молодежи XXI века : коллектив. моногр. Тюмень, 2016.
 3. Змияк С. С. Современные представления о рынке труда // Труд и социальные отношения. 2011. № 9.
 4. Колмакова И. Д. Социально-экономические особенности регионального рынка труда // Вестн. ОГУ. 2014. № 2.
 5. Минзанятости составило рейтинг самых востребованных профессий на рынке труда [Электронный ресурс]. URL: http://www.mintrud.saratov.gov.ru/press/news.php?ELEMENT_ID=13964 (дата обращения: 07.08.2017).
 6. Плохова Н. В. Ситуация на рынке труда в Саратовской области // Российское предпринимательство. 2011. Т. 12, № 10.
 7. Протт О. В. Тенденции формирования и особенности развития региональных рынков труда специалистов // Там же. 2013. № 24(246).
 8. Райзберг Б. А. Современный социоэкономический словарь. М., 2009.
 9. Родионова А. В. Работающий студент как социальный феномен // Социология вчера, сегодня, завтра: Новые ракурсы: III социол. чтения памяти Валерия Борисовича Голофафа / под ред. О. Б. Божкова. СПб., 2011.
 10. Смирнова Т. В. Концептуальные основания реализации социально-трудового потенциала пенсионеров по возрасту : дис. ... докт. социол. наук. Саратов, 2010.
 11. Смирнова Т. В. Профессиональные ресурсы в пожилом возрасте / Саратов. гос. техн. ун-т. Саратов, 2008.
 12. Тощенко Ж. Т. Социология труда : учеб. М., 2010.
 13. Уксуменко А. А., Симоненко Н. Н. Мобильность трудовых ресурсов и ее роль в функционировании регионального рынка труда // Власть и управление на Востоке России. 2007. № 4.
 14. Федеральная служба государственной статистики [Электронный ресурс]. URL: <http://www.gks.ru/> (дата обращения: 25.05.2016).
 15. Шатохина Н. В., Питка С. Н. Референтное пространство студенческой молодежи в социологическом измерении // Вестн. Тамбов. ун-та. 2012. № 1.

16. Шелепова С. Н. Социологический анализ молодежных когорт в региональной социокультурной реальности : автореф. дис. ... канд. социол. наук. Хабаровск, 2012.

17. Щербакова О. Ю. Вопросы взаимодействия потребностей кадрового потенциала региона и спроса рынка труда // Балт. гуманитар. журн. 2015. № 1(10).

18. Щербакова О. Ю. Типология индикаторов структуры рынка образовательных услуг // Вестн. Волж. ун-та им. В. Н. Татищева. Сер. Гуманитарные науки и образование. 2011. № 8.

Рукопись поступила в редакцию 19 сентября 2017 г.

УДК 37.047 + 316.334.22:331.101/.102 + 35.08

Т. И. Касьянова
Н. В. Климова

О СНИЖЕНИИ МОТИВАЦИИ БУДУЩИХ «ГОСУДАРСТВЕННИКОВ» К РАБОТЕ В СФЕРЕ ГОСУДАРСТВЕННОЙ И МУНИЦИПАЛЬНОЙ СЛУЖБЫ

В статье проводится сравнительный анализ мотивации студентов первого и четвертого курсов, обучающихся по направлению подготовки «Государственное и муниципальное управление», к работе в государственных структурах. Популярность выбора абитуриентами направления подготовки «Государственное и муниципальное управление» вызвана тем, что оно формирует у обучающихся навыки межличностного общения, системное мышление, лидерские способности, ориентирование в системах экономики и права, умение анализировать и оценивать социально значимые явления. Все это значительно повышает их конкурентоспособность на современном рынке труда. Фактор осознанности выбора будущей профессии абитуриентами оказывает значительное влияние на их мотивацию к учебной деятельности, на удовлетворенность процессом учебы, а также на мотивацию к работе в государственных структурах в будущем. Проведенные исследования позволили выявить основные причины снижения мотивации студентов к работе в сфере государственной и муниципальной службы.

К л ю ч е в ы е с л о в а: государственное и муниципальное управление, профессиональные знания и умения, профессиональные ценности, рынок труда, мотивация, мотивы.

Мотивация является одной из фундаментальных составляющих в достижении успеха в любой деятельности. Зачастую под мотивацией понимают само желание заниматься деятельностью или определенной работой, но это не совсем точное определение.

Понятие мотивации рассматривается многими науками — психологией, экономикой труда, психофизиологией, социологией управления, менеджментом и даже философией и правом. В современной психологии слово «мотивация» используется в двояком смысле — как обозначение системы факторов, детерминирующих поведение (потребности, мотивы, цели, намерения, стремления и многое другое), и как характеристика процесса, который стимулирует и поддерживает поведенческую активность на определенном уровне [2]. Философия трактует понятие