

## Библиографический список

1. Зборовский Г. Е., Широкова Е. А. Социальная ностальгия: к исследованию феномена// Социс. – 1999. - № 12. – С. 58.
2. Фромм Э. Иметь или быть? Забытый язык. – М.: изд-во АСТ. – 2009. – С. 448.
3. Ким. Ю. Ким Ю. Диалог о совести [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://teksty-pesenok.ru/rus-yulij-kim/tekst-pesni-dialog-o-sovesti/1956781/>(дата обращения 15.12.15).

### УДК 316.023.6

*Я.В. Дидковская*

доцент,

Уральский федеральный университет,

*Н.Ф. Попова*

магистрант,

Уральский федеральный университет,

г. Екатеринбург, Россия

## СТРАТЕГИИ ЗАНЯТОСТИ И ТРУДОУСТРОЙСТВА МОЛОДЕЖИ СВЕРДЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ

**Аннотация.** Статья посвящена изучению стратегий трудоустройства и занятости молодежи на основе исследования, проведенного в одном из наиболее крупных индустриальных регионов России – Свердловской области. В ходе исследования опрошено 2512 молодых людей в возрасте от 14 до 30 лет. В статье отмечается, что молодежь считает наиболее важными проблемами своего трудоустройства отсутствие профессионального опыта и несоответствие уровня профессиональной подготовки требованиям работодателя. Исследованы наиболее эффективные способы поиска работы молодежью, ориентации молодых людей на смену профессии и работы, удовлетворенность своей профессиональной деятельностью. Согласно результатам исследования качественное высшее образование и высокий уровень профессиональной квалификации являются наиболее важными ресурсами гарантии трудоустройства и возможности доступа к более привлекательной занятости для молодежи.

**Ключевые слова:** молодежь, стратегии трудоустройства, ресурсы трудоустройства

*Y. Didkovskaya,*

Associate Professor,

Ural Federal University,

*N. Popova*

Master student,

Ural Federal University,

Yekatherinburg, Russia

## THE YOUTH EMPLOYMENT STRATEGIES IN THE SVERDLOVSK REGION

**Abstract.** The article is devoted to the study of youth employment strategies on the basis of a study conducted in one of the largest industrial regions of Russia - Sverdlovsk Region. The study interviewed 2512 young people aged between 14 and 30 years. The article notes: young people consider that the most important issues of his employment is the lack of professional experience and the discrepancy of a level training to a requirements of employer. We studied the most effective ways to find work for young people, orientation of young people to change a profession or employment, the

satisfaction of their professional activities. According to the study quality higher education and a high level of professional qualifications are the most important resources of the guarantee of employment and access to more attractive employment for young people.

**Keywords:** youth, employment strategies, employment resources

Актуальность исследования проблем молодежной занятости связано с высокой социальной уязвимостью молодежи в сравнении с другими социально-демографическими группами. Эта уязвимость проявляется в противоречивом положении молодых людей на рынке труда. С одной стороны, достаточно высокий теоретический уровень подготовки к труду формирует у молодежи завышенную самооценку своих возможностей и перспектив на рынке труда. С другой стороны, отсутствие практических навыков и профессионального опыта делает молодежь малопривлекательной для многих работодателей.

Кроме того существует региональная специфика проблем молодежной занятости. Свердловская область, где проводилось наше исследование, является одним из наиболее крупных индустриально-развитых регионов России. Для крупных индустриальных центров особое значение имеет развитие квалифицированного, творческого потенциала и воспроизводства профессиональных кадров на крупных предприятиях [1]. Такая специфика дает определенное преимущество для молодежного трудоустройства. Развитая промышленная инфраструктура обеспечивает достаточное количество рабочих мест, в том числе для молодежи. Однако сосредоточие в индустриальных регионах большого количества молодых выпускников университетов способствует обострению конкуренции за наиболее привлекательные рабочие места. Это объективно создает для молодежи специфическую ситуацию на рынке труда, когда предлагается довольно много вакансий, тем не менее, данные вакансии не всегда удовлетворяют запросам самой молодежи.

Значимость исследования стратегий трудоустройства и занятости молодежи определяется тем фактом, что стратегии трудоустройства молодежи, во-первых, являются важнейшим индикатором ее социального самочувствия в сфере труда, а во-вторых, индикатором институциональных условий ее профессионализации, прежде всего состояния рынка труда.

Стратегии трудоустройства являются значимым элементом профессиональных и жизненных стратегий и представляют собой соотношение постоянно меняющихся шансов на занятость, предоставляемых индивиду со стороны рынка труда и образовательных услуг, и ресурсов индивида (способностей, задатков, социальных связей, культурного капитала и др.) и их согласование с собственной ценностно-ориентирующей системой. Поэтому в рамках нашего исследования мы сконцентрировались на вопросах субъективной оценки молодежью своих возможностей на рынке труда, проблем трудоустройства и ресурсов, которыми располагает молодежь для решения этих проблем.

Результаты исследования базируются на данных, собранных в ходе социологического опроса работающей и учащейся молодежи. Исследование проведено в рамках проекта «Социальное самочувствие молодежи Свердловской области – 2015», реализованного по инициативе Министерства физической культуры, спорта и молодежной политики Свердловской области. В ноябре-декабре 2015г. было опрошено 2512 молодых людей в возрасте от 14 до 30 лет по квотной целевой выборке. В качестве основных квотных признаков были взяты возраст, тип поселения (городской или сельский) и занятость (учащаяся, работающая и безработная молодежь).

Результаты исследования показали, что молодежь сегодня сталкивается с целым комплексом проблем при реальном трудоустройстве (см. табл. 1). Большинство

респондентов как самую острую проблему при трудоустройстве отметили отсутствие трудового стажа. Большое значение имеет для молодежи несоответствие уровня профессиональной подготовки требованиям работодателей. Для старшей возрастной когорты (26-30 лет) эта проблема уже не стоит так остро, среди данной возрастной группы только 19% отметили ее значимость. Во многом, это можно объяснить результатом перехода системы профессионального образования в России на уровневую систему подготовки. Первые две возрастные когорты проходят профессиональное обучение уже в рамках уровневой подготовки (бакалавриат), а старшая когорта, в основном, еще обучалась в рамках специалитета. Российский работодатель по-прежнему настороженно относится к выпускникам-бакалаврам, которые обучаются только 4 года, а не 5 как специалисты. Сегодня выпуск специалистов ведется лишь по небольшому числу специальностей профессиональной подготовки, поэтому необходимо вести серьезную разъяснительную работу с работодателями.

Таблица 1

Рейтинг проблем трудоустройства в оценке молодежи

Проблемы	Доля респондентов, отметивших проблему как значимую, в проц.		
	До 20 лет	21–25 лет	26–30 лет
Отсутствие трудового стажа, практического опыта работы по профессии	62	67	64
Низкий уровень оплаты	43	46	47
Отсутствие открытых вакансий	41	32	30
Несоответствие уровня профессиональной подготовки требованиям работодателя	30	30	19
Отсутствие информации о предприятиях, где нужна профессия	18	21	16
Конкуренция между молодыми работниками и другими категориями работников (мигранты, работники со стажем, пенсионеры и др.)	18	9	13
Жилищные проблемы (трудности с поселением в общежитие, служебного жилья и т. п.)	18	16	25
Несоответствие уровня оплаты и полученной профессиональной подготовки	13	16	10
Слабое взаимодействие между органами занятости, образовательными учреждениями и предприятиями	10	16	17
Другие проблемы	8	5	5

Вторая по значимости для молодежи проблема – низкий уровень оплаты труда. Речь идет даже не о конкретном уровне заработной платы, а о том, какие

представления о желаемой зарплате преобладают в сознании молодежи. На третье место вышла проблема отсутствия открытых вакансий, что отражает рассогласование во взаимодействии образовательных организаций и реального сектора экономики. Рабочие и инженерные профессии являются высоко востребованными для восстанавливающейся российской промышленности. В это же время на рынок труда образовательная система по большей мере выпускает специалистов и бакалавров, не нацеленных на имеющиеся свободные рабочие места.

Сегодня социально-экономический контекст трудоустройства предлагает молодежи довольно широкий спектр возможных способов поиска работы. Часть из них традиционны и достались в наследство от советской системы государственного распределения специалистов, другая часть является результатом распространения и развития рыночных механизмов регулирования занятости и новых информационных технологий.

Поскольку характерной тенденцией трудовой сферы сегодня является переплетение профессиональных и образовательных траекторий и все большее количество молодежи сочетает занятость с учебой в вузе или колледже, то неудивительно, что самым результативным способом трудоустройства признано продолжение работы на месте практики или занятости во время обучения (см. табл. 2). Особенно наглядно это проявляется среди девушек (40% в сравнении с 31% среди юношей).

Таблица 2

Эффективность способов трудоустройства в оценке молодежи

Способы трудоустройства	Группы по возрасту		
	До 20 лет	21–25 лет	26–30 лет
Молодежные биржи труда, ярмарки вакансий, дни карьеры	12	9	4
Распределение выпускников	21	25	23
Посредничество родителей, знакомых, друзей	25	33	27
При обращении в службу занятости	11	5	4
Продолжить работу там, где проходил практику или работал во время обучения	40	27	32
Рассылка резюме по организациям	25	22	17
Самостоятельно через Интернет (поиск вакансий и размещение резюме в Интернете)	31	37	36
Через кадровое агентство	10	5	5
Через целевую подготовку по заказу предприятия	7	12	11
Через кадровые службы предприятий	5	3	5
Свой вариант	2	3	1

Достаточно популярным способом является размещение резюме или поиск вакансий в интернете: этот метод поиска работы занял второе место по значимости для различных категорий молодежи (от 21% до 40%), за исключением молодежи села, для которой более результативным является «патерналистское» распределение выпускников после окончания учебного заведения. Рассылка резюме по организациям (также как и размещение резюме в интернете) является более «городским» способом поиска работы: только 9% сельской молодежи признали его результативным, тогда как для Екатеринбурга данный способ оценили как результативный 25% опрошенных,

соответственно доля респондентов, полагающих размещение резюме в интернете эффективным способом, в Екатеринбурге достигает 40%, в средних и малых городах – 37%, а среди жителей села – только 23%.

Высоко оцениваются и традиционные для российского менталитета способы трудоустройства с использованием социального капитала – родительской поддержки, родственных и дружеских связей. Такой метод получил примерно равные оценки у различных возрастных групп респондентов: примерно 22% опрошенных считают эту проверенную годами форму трудоустройства эффективной. Можно заключить, что молодежь в поиске работы надеется, во-первых, на свои собственные силы и интернет, а во-вторых, на помощь родителей и родственников. Невысокую оценку получили способы, предполагающие посредничество различных организаций и использование специальных мероприятий – обращения в службы занятости, на биржи труда, в кадровые агентства. Также не пользуются популярностью способы, предполагающие взаимодействие работодателей и учебных заведений (ярмарки вакансий, дни карьеры), особенно среди «старшей» молодежи, что впрочем, объясняется их «выключенностью» из среды образовательных учреждений, тогда как сами по себе эти мероприятия ориентированы на учащуюся молодежь. Но и среди учащейся молодежи эти способы далеко не на первом месте. Очевидно, необходим более пристальный анализ причин недостаточной эффективности этих мероприятий среди студентов.

Одна из альтернатив трудоустройства по найму – начать свой бизнес. Однако эйфория 1990-х гг., когда существенная часть студентов и выпускников учебных заведений строила планы открыть свой бизнес, уже к 2007 г. сменилась более прагматичным и осторожным настроем. [2] Молодежь понимает, что при создании и ведении своего бизнеса им придется столкнуться с рядом трудно решаемых проблем. В настоящем исследовании мы изучали мнение молодежи о проблемах, с которыми имеют дело молодые предприниматели (см. табл. 3)

Таблица 3

Проблемы молодых предпринимателей в оценке молодежи, %

Проблемы	Группы по возрасту		
	До 20 лет	21–25 лет	26–30 лет
Нехватка квалифицированных работников	38	27	28
Плохой спрос	36	21	18
Ограниченный доступ к кредитам	17	29	18
Проблемы с инфраструктурой	11	7	4
Нехватка квалифицированных управленцев	19	21	18
Сложности с внедрением новых технологий	9	10	11
Высокая стоимость рабочей силы	18	13	12
Проблемы с административным регулированием	11	14	22
Высокие налоги	41	44	56
Сложности с изменением организационной структуры компании	7	6	1
Инфляция	19	23	17
Преступность	13	12	4
Коррупция	29	38	35

В иерархии проблем лидирует критическая оценка существующего налогообложения бизнеса: 44% молодых людей отметили «высокие налоги» как

основную проблему молодежного бизнеса. Среди основных предпринимательских проблем респонденты называют коррупцию (32%), нехватку квалифицированных кадров (34%) и неплатежеспособный спрос (30%). Кроме того, существенными препятствиями на пути открытия своего дела для молодежи может быть инфляция, недоступные кредиты, отсутствие квалифицированных управленцев (около 20%). Таким образом, системные дисфункции российской экономики, которые сопровождают ее два последних десятилетия, тормозят инициативу и предпринимательскую активность, демотивируют молодых людей на занятие своим бизнесом. Соответственно молодежь не используется как эффективный ресурс развития предпринимательства и экономики в целом.

Высокие налоги и коррупцию как негативный фактор развития бизнеса чаще отмечают респонденты старшей возрастной группы (26-30 лет), значимость квалифицированных кадров и наличие платежеспособного спроса для молодежного предпринимательства - молодежь в возрасте до 20 лет.

Важным показателем социального самочувствия занятой молодежи является ее удовлетворенность своей профессиональной жизнью, своей работой. Результаты исследования показывают: существенная часть молодежи довольна своей работой в той или иной мере (22% + 55%, см. табл. 4). Однако, 14% молодых людей скорее не удовлетворены, чем удовлетворены и 10% совершенно не удовлетворены работой.

Таблицы 4

Удовлетворенность работой, %

Степень удовлетворенности	Группы по возрасту		
	До 20 лет	21–25лет	26–30 лет
Да, полностью	28	13	21
Скорее да, чем нет	47	64	61
Скорее нет, чем да	13	19	9
Совсем нет	12	5	10

Неудовлетворенность работой в различных аспектах может влиять на желание сменить не только место работы, но и профессию. С другой стороны, потребности и вызовы современного быстро меняющегося общества требуют от успешного профессионала умения осваивать новые профессиональные поля, новые области занятости, иногда радикально менять направление своей профессиональной траектории. Важная проблема здесь заключается в том, насколько сам работник, в том числе молодой работник, готов к такому «режиму» профессиональной биографии.

Согласно результатам опроса респонденты разделились на три примерно равные части: 32% молодых людей не планируют менять профессию, 37% пока не планируют менять, остальные 30% не определились, т.е. пока не думали об этом (см. табл. 5).

Таблица 5

Ориентация на смену профессии в ближайшее время

Планируете ли Вы сменить профессию?	Группы по возрасту		
	До 20 лет	21–25лет	26–30 лет
Нет, не планирую	30	22	49

Планируете ли Вы сменить профессию?	Группы по возрасту		
	До 20 лет	21–25 лет	26–30 лет
Да, планирую	35	55	16
Не думал об этом	34	23	35

Стабильность профессиональных намерений и профессиональной траектории зависит от возраста. Респонденты в возрасте до 20 лет находятся в начале профессионального пути, тем не менее, среди них уже 35% намерены сменить профессию. Сказывается неопределенность современной ситуации профессионального самоопределения, когда молодой человек должен выбрать направление профессиональной подготовки в условиях информационного дефицита, с одной стороны, и навязывания псевдо образов профессии через СМИ, с другой. Кроме того, выбор происходит в контексте неустойчивости экономического развития, колебаний рынка труда, смены иерархии престижности профессий и занятий, постоянного реформирования системы профессионального образования, т.е. перманентно меняющихся «правил игры». В связи с этим сделать обдуманый, мотивированный выбор при отсутствии жизненного и профессионального опыта становится чрезвычайно сложно. Многие откладывают профессиональный выбор на более поздний срок, после получения «какого-нибудь» профессионального образования. Отсюда и вытекает готовность сменить профессию, поскольку получаемая профессия изначально рассматривается как пробная или временная.

На этапе 21-25 лет профессиональное самоопределение вновь актуализируется. Этому способствует, с одной стороны, специфика жизненного пути – для многих это период окончания техникума или вуза и получение некоторого трудового опыта. Происходит переоценка своего профессионального статуса с позиций дипломированного специалиста. С другой стороны, профессиональный опыт, увеличение трудового стажа требует переоценки и своих профессиональных ориентаций. Поэтому число планирующих сменить профессию среди этой возрастной когорты достигает 55%. На этапе 26-30 лет вновь наблюдается стабилизация профессиональных интересов, укоренение в профессии и доля желающих ее сменить снижается до 16%.

Важный момент в социальном самочувствии – это не только соответствие работы требованиям и запросам молодежи («какой должна быть работа, чтобы меня устраивала»), но и оценка своих профессиональных, квалификационных, образовательных ресурсов для достижения успеха («чем я обладаю, чтобы получить хорошую работу»). Конкуренция на рынке труда заставляет молодежь адекватно оценивать свои достоинства как профессионала или потенциального профессионала.

Высокое качество профессиональной подготовки и качественное высшее образование являются наиболее важными ресурсами для обладания достойной работой, по мнению молодежи (см. табл.6).

Таблица 6

## Оценка молодежью ресурсов привлекательной занятости, %

Ресурсы	Группы по возрасту		
	До 20 лет	21–25 лет	26–30 лет
Качественное высшее образование	52	35	35
Высокое качество профессиональной подготовки, сочетание теоретических знаний и практического опыта	57	63	57
Высокая компьютерная грамотность, умение применять компьютерные технологии	24	20	19
Знание иностранного языка	37	33	24
Коммуникативные навыки, умение работать в команде	36	40	37
Организационно-управленческие навыки	21	24	17
Связи, знакомства	28	39	33
Хорошее здоровье, физическое развитие	21	13	7
Привлекательная внешность	14	9	12
Отсутствие вредных привычек	17	5	9
Наличие качественного портфолио	18	12	7
Позитивный имидж в социальных сетях	5	4	<1

Особенно высокую оценку качественное образование как эффективный ресурс получило среди учащейся молодежи (в группе до 20 лет и проживающих в Екатеринбурге). Респонденты этой категории также высоко оценивают знания иностранного языка (43%).

Резюмируя результаты исследования социального самочувствия молодежи в сфере труда и занятости, можем заключить следующее.

1. Среди наиболее актуальных проблем, связанных с трудоустройством, существенные опасения у молодежи вызывают отсутствие трудового стажа и несоответствие уровня профессиональной подготовки требованиям работодателя. Сопоставляя этот факт с низкой оценкой молодежью эффективности мероприятий, совместно организуемых учебными заведениями и бизнесом, для успешного трудоустройства, следует сделать вывод: разрыв между практикой труда и профессиональным образованием по-прежнему актуален, а взаимодействие профессиональных учебных заведений и работодателя остается неотлаженным.

2. Молодежь демонстрирует излишне оптимистичную оценку возможностей трудоустройства, а также несколько завышенные притязания к уровню заработной платы, что чревато последующей неудовлетворенностью своей профессиональной деятельностью, разочарованием в ней.

3. Молодежь в поиске работы ориентируется преимущественно на свои собственные силы и на помощь родителей и родственников и практически не полагается на организационные формы трудоустройства при посредничестве бирж труда, служб занятости или кадровых агентств.

4. Ориентация молодежи на самозанятость в виде предпринимательской деятельности сдерживается системными дисфункциями экономической системы. Такие явления российской экономики как неэффективная система налогообложения, коррупция, «хищническое» кредитование, низкое качество трудовых ресурсов и др. находят отражение в сознании молодежи и определяют нежелание, боязнь создавать и развивать свой бизнес.



5. Существенная доля молодежи недовольна в той или иной степени своей профессией и еще более значительная часть намерена сменить профессию в ближайшее время. Особенно это характерно для младших возрастных групп молодежи вследствие роста неопределенности условий ее социального и профессионального самоопределения.

6. Более трети молодых людей, особенно девушки и жители села, выражают опасения потерять работу. Определенной гарантией для молодежи от безработицы, а также возможностью доступа к более привлекательной занятости выступают повышение профессионального уровня и получение качественного высшего образования. Это подчеркивает необходимость расширять образовательные возможности для молодежи, увеличивать доступность, прежде всего качественного высшего образования, но также и других форм дополнительного и профессионального образования, повышения профессионально-квалификационного уровня.

### Библиографический список

1. Каюмов А. Т. Учащаяся молодежь крупного индустриального города о престиже профессий // Социс. – 2013. - № 8. – С.87-95.

2. Студент - 2012: Материалы шестого этапа социологического мониторинга (декабрь 2011 – январь 2012) / отв. ред. Ю. Р. Вишневский. Екатеринбург: УрФУ. – 2012. – С. 332.

#### УДК 333.1

*Э. В. Ильвес*

Аспирант,

ФГАОУ ВПО Уральский федеральный университет

г. Екатеринбург, Россия

### Государственные меры экономической поддержки семьи как факторы снижения прекаризации родительского труда<sup>4</sup>

**Аннотация.** В статье рассматриваются меры государственной экономической поддержки семей с детьми, направленные на снижение прекаризации родительского труда: государственные пособия семьям с детьми, материнский капитал, обеспечение жильём, доступность детских дошкольных учреждений. Тем не менее, такие меры могут обеспечить только краткосрочные потребности семей. С целью обеспечения качества человеческого капитала в долгосрочной перспективе необходимо учитывать результаты родительского труда в пенсионной системе РФ.

**Ключевые слова:** прекаризация; родительский труд; пособия; материнский капитал; пенсионная система.

*E. Ilyes*

Postgraduate student,

Ural Federal University

Yekaterinburg, Russia

---

<sup>4</sup> Исследование выполнено при финансовой поддержке РГНФ (проект «Интеграция результатов родительского труда в пенсионную систему РФ», № 16-32-00020)