

МИНОБРНАУКИ РОССИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования

**«САРАТОВСКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ИМЕНИ Н.Г. ЧЕРНЫШЕВСКОГО»**

Кафедра социальной информатики

**ТРУДОВЫЕ СТРАТЕГИИ МОЛОДЕЖИ В СОВРЕМЕННОЙ
РОССИИ
(на примере г.Саратова)**

(автореферат бакалаврской работы)

студента 4 курса 451 группы
направления 09.03.03 - Прикладная информатика
профиль Прикладная информатика в социологии
Социологического факультета
Розанова Максима Игоревича

Научный руководитель
доцент, кандидат социологических наук,
доцент

_____ О.А. Романовская
подпись, дата

Зав. кафедрой
кандидат социологических наук, доцент

_____ И.Г. Малинский
подпись, дата

Саратов 2019

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность проблемы. Трудовая деятельность молодых специалистов осуществляется в специфических условиях состояния рынка труда и системы высшего образования в России. Наблюдается значительное увеличение числа выпускников вузов, а также снижение качества и уровня их подготовки. Существует несоответствие между структурами рынка труда и рынка образовательных услуг. Вопросы профессионального и личного самоопределения относятся к числу наиболее актуальных в жизни молодых специалистов. Такой вывод делает необходимым изучение как условий формирования и реализации определенных моделей работы отдельных лиц, так и самих моделей поведения молодых людей посредством их стратегий.

Ситуация, складывающаяся на российском молодежном рынке труда в последние годы, достаточно напряженная. Увеличивается масштаб зарегистрированной и скрытой безработицы среди молодежи, увеличивается ее продолжительность. Между тем возможности молодых людей уже ограничены из-за их более низкой конкурентоспособности по сравнению с другими категориями населения. Таким образом, по мере развития рыночных отношений и конкуренции ценность профессионально подготовленного работника будет расти. Это поможет увеличить занятость молодежи. Мировой и отечественный опыт подтверждает тенденцию роста продолжительности обучения молодых людей и их последующего вступления в активную трудовую деятельность.

Степень научной разработанности проблемы. Существует традиция использования стратегии как инструмента для анализа процессов «вписывания» различных социальных групп в трансформирующиеся социально-экономические условия. Этот подход реализуется как отечественными (Е.С. Балабанова, Л.А. Беляева, А.С. Готлиб, А.Н. Демин, Е.М. Жидкова, М. Киблицкая, Е.Л. Омельченко, И.П. Попова, В.В. Радаев, Н.Н. Седова, Е.В. Скурятина и др.), так и зарубежными учеными (К. Валайс, Ш. Хайко и др.). Данные исследователи разработали ряд моделей эмпирического анализа стратегий.

Особое значение для определения понятия «стратегия» имеет традиция, которая сложилась на уровне отраслевых социологических дисциплин и междисциплинарных исследований (К.А. Альбуханова-Славская, О.С. Елкина, Г. Кроу, К. Муздыбаев, Г. Моргн, Д. Моргн, Д. Найтс, В.С. Половенко, Ю.М. Резник, Е.А. Смирнов, М. Шоу). В рамках этой традиции изучаются вопросы появления понятия «стратегия» в социальных науках, сущностных характеристик данного конструкта, обосновывается подход к стратегиям социальных групп и индивидов как долгосрочной ориентации с обязательным поэтапным планированием и структурированием последующих действий.

Сторонник структуралистского направления П. Бурдьё разработал подход к стратегиям индивидов как совокупности практик, формирующихся и реализующихся под воздействием определенных структурных ограничений.

Изучение стратегий индивидов и хозяйственных субъектов на основании неинституционального подхода ведется В.В. Радаевым. В отечественной социологии трудовым стратегиям были посвящены исследования Е.Л. Омельченко и Б.С. Гладарева. Благодаря исследованию Е.Л. Омельченко описано влияние стилей жизни на формирование индивидуальных и групповых стратегий. Б.С. Гладарев трактует трудовую стратегию в контексте профессиональной и трудовой мобильности.

Цель исследования: изучить трудовые стратегии молодежи России

Объект исследования – трудовые стратегии молодежи в современной России

Предмет исследования – особенности формирования трудовых стратегий молодежи в современной России

Задачи:

- выявить подходы к изучению трудовых стратегий;
- раскрыть специфику молодежи как социально-демографической группы в России;
- выделить стратегии молодежи в сфере трудовой деятельности;
- исследовать трудовые стратегии молодых учителей города Саратова;

ВКР структурировано следующим образом: введение, три главы (3;3 и 2 параграфа соответственно), заключение, список использованных источников;

ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ

В первой главе «Теоретические аспекты изучения трудовых стратегий» рассматриваются подходы к изучению трудовых стратегий. Также рассматриваются специфика молодежи как социально – демографической группы, и трудовая мотивация.

С точки зрения экономического подхода стратегия выступает как устойчивый последовательный выбор способов действия на пути к достижению фиксированной цели в условиях ограниченного набора ресурсов. Однако у социологов понимание стратегии должно дополняться как минимум еще одним существенным элементом. Под стратегией понимается устойчивая совокупность осмысленных, рефлексивных действий. Социолог не может отбросить субъективный элемент, связанный с внутренним смыслом действия. Целесообразно также провести различие между стратегией и тем, что выше было названо практиками.

В социологическом определении стратегия предполагает:

- осуществление некоего выбора в противовес простому следованию правилу;
- наличие определенной длительности действий в противовес их ситуативности;
- наличие мотивированного, а не контекстуального действия;
- существование элементов планирования будущих действий в противовес чисто реактивному действию;
- наличие рефлексии по поводу совершаемых действий.

Молодежь — наиболее мобильная часть общества, что обусловлено ее активным поиском своего места в жизни и отсутствием прочных экономических и социальных связей (отсутствует производственный опыт и квалификация, как правило, нет собственного жилья и имущества, в

большинстве случаев — ответственности за семью и т.п.). Благоприятные условия для высокой подвижности создаются также необходимостью получения профессионального образования, сравнительно легким овладением молодежью новыми профессиями. Высокая мобильность молодежи имеет большую экономическую ценность[10,с.54]. Так, территориальное распределение и перераспределение рабочей силы из числа молодежи экономически выгоднее, чем семейных работников старших возрастов. Мобильность молодежи приобретает также высокую ценность в связи с необходимостью территориальной подвижности населения в условиях ограниченности вакансий в ряде регионов.

Молодежь — это наиболее физически здоровая часть населения, это жизненная сила общества, сгусток энергии, нерастраченных интеллектуальных и требующих выхода физических сил, за счет которых жизнь общества может быть оживлена и омоложена. Многие престижные виды человеческой деятельности несут в себе существенные возрастные ограничения (большой спорт, балет, авиация и т.п.) и неразрывно связаны в нашем сознании с молодостью. Молодежь — это проводник и ускоритель внедрения в практику новых идей, инициатив, новых форм жизни, ибо по природе она противник консерватизма.

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 административную, моральную и материальную. Учеными было обнаружено, что мотивация сильно влияет на выбор человеком профессии.

Целесообразно различать две формы мотивации: мотивацию к конкретному труду и начальную мотивацию к труду как специфической форме социальной деятельности. Особый интерес вызывает вторая форма мотивации, поскольку сегодня видно, что непосредственно её 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. Сегодня среди молодежи в большинстве случаев преобладает вынужденная мотивация труда, т.е. молодые люди вынуждены работать часто не по специальности, работать за оплату труда, которая не устраивает, терпеть определенные недостатки в работе и в ее условиях из-за страха потерять то, что есть, вынуждены уезжать из своего региона в поисках трудоустройства и т.д. Вынужденная мотивация является внутренней мотивацией человека к работе, но под влиянием системы негативных стимулов в условиях ограниченной свободы ради удовлетворения, прежде всего, жизненных потребностей существования (выживания). Среди его очевидных недостатков выделяются [42]:

- низкое качество работы;
- недостаток творчества в работе, инновации;
- деградация трудовых ценностей, поскольку принудительный тип мотивации способствует «отмиранию», прежде всего, более высоким социальным потребностям в творчестве и самореализации;

Блокируется внутренняя мотивация, являющаяся неиссякаемым и основным источником трудовых достижений. Поэтому вынужденную мотивацию можно назвать «псевдомотивацией», подчеркивая при этом ее неэффективность с точки зрения использования трудового потенциала молодого человека [12, с. 34].

Показателем вынужденной мотивации молодежи в современных российских условиях может служить характер социальной и профессиональной мобильности молодых людей, который, по оценкам Н.Е. Сараповой, часто носит неформальный характер включения в трудовые отношения после вуза (9,3 %), сознательно отсрочиваемый этап трудоустройства (26,8 %), рост числа молодых

специалистов в территориальной мобильности в поисках перспектив лучшего трудоустройства (5,8 %), несоответствие вида трудовой деятельности молодых людей с высшим образованием уровню и типу их образования, квалификации (58,1 %).

Во второй главе «Трудовые стратегии молодежи в современной России» речь непосредственно пойдет об специфике положения молодежи на рынке труда

Сложная ситуация на молодежном рынке труда сегодня является актуальной проблемой. Молодые люди, получившие профессиональное образование, не имеют возможности применить свои навыки на практике. Однако они относятся к наиболее продуктивному возрасту, а их неучастие в экономической деятельности приводит к значительным потерям валового внутреннего продукта из-за неполного использования трудового потенциала страны. В конечном итоге это приводит к низкой прибыльности и убыточности предприятий, экономической депрессии, снижению налоговых поступлений и дефициту государственного бюджета. Безработная молодежь является одним из четко определенных устойчивых сегментов рынка труда, характеризующихся стабильным ростом предложения рабочей силы. Переход к рыночным отношениям в сфере труда и занятости в условиях экономической перестройки привел к возникновению принципиально новой ситуации в социально-трудовых отношениях. Однако сегодня ситуация на рынке труда продолжает оставаться очень сложной, и ситуация имеет тенденцию к ухудшению. Масштабы безработицы растут, особенно скрытно и частично, продолжительность ее периода, спрос на рабочую силу на существующих предприятиях уменьшается, а введение новых рабочих мест зачастую даже не компенсирует их физический выход на пенсию. В гораздо большей степени острота проблемы связана с особенностями молодежи как наиболее социально взрывоопасной группы. Его неприятие направления развития общества может стать не только препятствием для такого развития, но и угрозой самому существованию общества [17].

Общество, которое не получает приток молодых сил, проиграет, потому что его нормальное воспроизводство нарушено. Еще одна особенность этой социальной группы заключается в том, что у нее нет определенной возрастной структуры, и ее выбор основан на других признаках. Более того, в последнее время условные социально-психологические границы молодежи расширились.

Третья глава «Социологическое исследование на тему: трудовые стратегии молодых учителей города Саратова»

В ходе социологического исследования необходимо выяснить, что хотят получить работники, устроившись по специальности: раскрыть свой потенциал, построить карьеру учителя, или, получив определенный стаж, прекратить педагогическую деятельность, и найти более престижную работу. Изучение внутренней мотивации и трудовых ценностей должно дополнить базу для построения модели трудовой стратегии молодых учителей города Саратова.

Цель исследования: изучение трудовых стратегий молодых учителей города Саратова.

Задачи исследования:

- изучить законодательные меры поддержки и ограничения для молодых учителей города Саратова;
- выяснить, как организована работа с молодыми учителями в городе Саратов;
- выявить типологию молодых учителей города Саратова в разрезе их трудовых стратегий;
- определить основные отличительные черты между типами стратегий молодых учителей города Саратова

Объект исследования: трудовые стратегии молодых учителей города Саратова.

Предмет исследования: отличительные особенности различных типов трудовых стратегий молодых учителей города Саратова

Гипотезы исследования:

1. Большинство молодых учителей города Саратова выбрали свою профессию из-за желания проявлять себя с творческой стороны

2. Карьера в школе для молодых учителей не является главным критерием выбора своей профессии.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Трудовые стратегии молодежи – актуальная проблема в современной науке на сегодняшний день. Ученые определяют молодежь как социально-демографическую группу общества, выделяемую на основе совокупности характеристик, особенностей социального положения и обусловленных теми или другими социально-психологическими свойствами, которые определяются уровнем социально-экономического, культурного развития, особенностями социализации в российском обществе. Невозможно исследовать трудовые стратегии без изучения специфики рынка труда в современных экономических условиях, выявления специфики мотивации к труду у молодых людей, выделения трудовых ценностей, специфики положения молодежи на рынке труда. Российская молодежь испытывает трудности на рынке труда из-за трансформирующейся экономики России, приходится постоянно адаптироваться к новым условиям. В разные временные периоды в молодежной среде выделяются свои специфические характеристики трудовых стратегий. В период нестабильности, возникновения нового государства можно заметить, что одним из факторов построения трудовых стратегий - это ориентирование на криминальный способ построения карьеры и достижения успеха в трудовой деятельности нелегальным способом. Стратегии начала XXI века показывают, что хотя по сравнению с 90-ми, на рынке труда появилась определенность, большинство молодых людей начали выходить с запаздыванием на рынок труда для того, чтобы «осмотреться», поискать достойную, на их взгляд, работу. Здесь мы видим, что у многих в стратегическом планировании трудовой деятельности ушел приоритет работы по специальности в следствии невостребованности ряда

профессий. Требования работодателей начали корректировать трудовые стратегии молодежи в сторону отказа от работы по специальности. Стратегии молодежи по сведениям ФОМ в 2009 году говорят о желании молодежи укрепиться на рынке труда, желательно в государственных структурах, (в 2005 году молодежь была более мобильна и частая смена работы казалась им нормальным явлением).Ориентирование на достижение карьерного роста не изменилось к 2009 году и осталось одним из приоритетных направлений. Принятие новых молодежных программ, помощь и поддержка государства для молодого поколения не могут исключать трудовые стратегии, как актуальный аспект изучения молодого поколения, который даст ответ на многие вопросы и упредит нежелательные тенденции на молодежном рынке труда.

Результаты социологического исследования в городе Саратове показали, что законодательно в нашей области изменился подход к определению и поддержке молодых учителей города Саратова. Несмотря на то, что было увеличено число стимулирующих выплат молодым учителям города, в тоже время вступило в силу и новое определение молодого учителя со статусом молодого специалиста, что значительно уменьшило шансы выпускников педагогических заведений попасть под все новые привилегии.

С помощью полустандартизированного интервью было выделено пять типов трудовых стратегий молодых учителей города Саратова: творческое новаторство; традиционно поколенческая; лидерская; коллективистская; пассивно-обывательская. Данная типология хорошо показывает различия между планированием и первичным построением трудовой деятельности молодыми учителями города Саратова.

Учителя, принадлежащие к творческому новаторству, традиционно поколенческому, лидерскому типам трудовых стратегий – это, безусловно, носители активного стратегического планирования и осуществления трудовой деятельности. В такой работе преобладает творческое начало, стремление раскрыть себя именно с этой стороны. Не исключается полностью материальная и профессионально-карьерная мотивации, но они не играют доминирующей

роли, как при планировании предстоящего выбора профессии, так и при устройстве на работу в школу.

А вот, в большей мере, пассивно-обывательская и, в меньшей мере, коллективистская, относятся к пассивному планированию и осуществлению своих трудовых стратегий, поскольку «плывут по течению», не используется творчество, нет проявления индивидуальности в процессе выбора. У данных типов протекает тяжелее адаптация, больше неопределенности в ответах.

Изучение трудовых стратегий молодых специалистов даст много полезной информации для организаций, которые их принимают, и для государства в целом, при разработке законодательных мер поддержки и развития молодых специалистов. Изучение трудовых стратегий должно вестись постоянно, поскольку с течением времени, изменениями политических и экономических тенденций, меняются направления в планировании и осуществлении трудовых стратегий представителями различных категорий молодежи.