

МИНОБРНАУКИ РОССИИ

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«САРАТОВСКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ИМЕНИ Н.Г. ЧЕРНЫШЕВСКОГО»

Кафедра истории, теории и прикладной социологии

Стратегии трудоустройства современной молодежи

(автореферат бакалаврской работы)

студентки 4 курса 411 группы
направления 39.03.01 - Социология
Социологического факультета
Степановой Виктории Романовны

Научный руководитель
доцент кафедры истории, теории
и прикладной социологии,
кандидат философских наук, доцент

М.Б. Аракчеева

подпись, дата

Зав. кафедрой
доктор социологических наук,
профессор

Д.В. Покатов

подпись, дата

Саратов 2019

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность изучения проблемы стратегий трудоустройства молодежи в современных условиях вызвана не четким исполнением законодательства, отсутствием отрегулированной государственной системы занятости молодежи, слабым соответствием образовательных услуг потребностям современной экономики, отсутствие четкого механизма к стимулированию работодателей трудоустраивать молодых специалистов. Ведь именно привлечение квалифицированных кадров влияют на наше экономическое благополучие.

Проблема трудоустройства молодежи в настоящее время является предметом многочисленных исследований в отечественной науке и практике. Роль социальной молодежной политики в сфере занятости представлены в работах Н. А. Волгина, М.Г. Гильдингерш, З. Т. Голенковой и др.¹ Принципы социальной работы с безработной молодежью освещены в трудах В.В. Макарова, Г.А. Розеватова, Н.Я. Чернышкина, Н.А. Самохвалова² и др. Особенности мотивации и ее влияние на трудоустройство представлены в работах М.М. Дудина, С.Л. Семенова, Л.В. Назаровой.³ Также данной проблемой занимаются саратовские социологи: О.Н. Ежов, Л.В.

¹ Социальная политика: Учебник / Под общ. ред. Н.А. Волгина. - М.: Экзамен, -2003.-736 с.; Гильдингерш, М. Г. Теория и практика кадровой политики государства и организации: учебное пособие / М. Г. Гильдингерш.-СПб: Изд-во Санкт-Петербургского гос. экономического ун-та, 2015. - 119 с.; Голенкова, З. Т. Социальная политика в России и Китае. Монография. - / З.Т. Голенкова. - М.: Новый хронограф, 2016. - 528 с.

² Макаров В. В. Безработица молодежи как социальная проблема // Молодой ученый. -2017. - № 47. С.190-192.; Розеватов, Г.А. Социальная работа с молодежью. Практикум для студентов «Организация работы с молодежью». / Г.А. Розеватов, Н.Я. Чернышкина - Саратов: ПАГС имени П.А. Столыпина, 2011.; Самохвалов, Н. А. Молодежные многофункциональные центры как инновационный механизм реализации государственной молодежной политики в российской федерации на современном этапе / Н.А. Самохвалов // Вестник Забайкальского государственного университета. -2016. -Т. 22. № 10

³ Технологии трудоустройства: учебное пособие / М.М. Дудина, С.Л. Семенова. - Екатеринбург: Изд-во Рос. гос. проф.-пед. ун-та, - 2015. - 180 с.; Назарова Л.В. Формирование карьерных стратегий личности в процессе социализации //Л.В. Назарова // Общество и право. – 2011. № 3. С. 69-76.

Константинова, Е.В. Яхварова, М.Э. Беспалова, В.Н. Ярская-Смирнова, Е.В.Сайганова.⁴

Объектом исследования является молодежь на современном рынке труда.

Предмет бакалаврской работы – стратегии трудоустройства молодежи в современных условиях.

Цель данной работы - охарактеризовать стратегии трудоустройства современной молодежи на региональном уровне.

Для достижения поставленной цели необходимо решить ряд исследовательских задач:

- рассмотреть положение современной молодежи на рынке труда;
- определить принципы государственной молодежной политики в области трудоустройства;
- выявить механизм содействия занятости молодежи;
- раскрыть поведенческие стратегии молодежи и ценностные ориентации в процессе трудоустройства.

Эмпирической базой исследования послужили вторичный анализ данных социологических исследований по проблемам трудоустройства и профессиональной социализации молодежи, опубликованные в научных статьях А.С. Кубаткиной, В.Н. Ярской-Смирновой, Ю.В. Лузгиной, Д.А. Агарковой, Е.В. Сайгановой.

Бакалаврская работа состоит из введения, двух разделов, заключения и списка использованных источников.

⁴ Ежов, О.Н. Жизненный путь и социальная адаптация / О.Н. Ежов. - Саратов: СГТУ, 1996. - 112 с; Константинов, С. А., Константинова Л.В. Профессиональные предпочтения молодежи. Саратов: Издательство Поволжского межрегионального учебного центра, 1997. - 44с.; Яхварова, Е. В., Беспалова М.Э. Содействие занятости молодежи в современных условиях (на примере Саратовской области) //Производственные и социальные проблемы современной экономики: материалы Международной научно-практической конференции молодых ученых, 25 мая 2017 г. - Саратов: Издательство «КУБиК», - 2017, №2. – С.128-131.; Ярская-Смирнова, В. Н. Социальная инклюзия в молодёжной политике // Поволжский торгово-экономический журнал. - 2010. № 1. - С. 63–74.

ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ

Во **введение** раскрывается актуальность проблемы исследования, избранной темы авторской бакалаврской работы, определяется степень ее научной разработанности, устанавливаются: объект, предмет, цель и задачи.

В первом разделе «Проблемы трудоустройства современной молодежи» представлены общие теоретические подходы к раскрытию сущности трудоустройства как социального явления, определяются проблемы безработицы и рассматривается влияние политики на процесс трудоустройства современной молодежи.

Молодость – определенный возрастной этап, период созревания и развития человека, этап между детством и взрослостью. В то же время, четких критерий возраста молодости не существует. Специалистами по-разному определяются возрастные границы, определяющие человека как «молодого». Согласно сайту «Википедия», возрастные рамки, позволяющие относить людей к молодёжи, различаются в зависимости от конкретной страны. Нижняя возрастная граница молодёжи устанавливается между 14 и 16, верхняя — между 25 и 30 годами (а иногда даже позже).

У молодёжи как социально-экономической группы есть своя, несколько противоречивая специфика:

- с одной стороны, низкая степень информированности о ситуации на рынке труда и возможности профессионального обучения; отсутствие знания об основах трудового российского законодательства; неимение опыта работы, профессии;

- с другой стороны - мобильность молодежи и готовность ее к самостоятельности, большая инициативность и стремление к освоению инноваций.

Эти характеристики, свойственные молодежи, делают ее менее социально защищённой как социальную группу. Следует так же добавить проблемы, связанные с получением высшего образования, поступлением на

работу по специальности, покупку жилья и создание семьи, всевозможные материальные блага, т.е. все то, что отличает качество жизни молодых людей.

Определенными преимуществами работающей молодежи, перед другими возрастными категориями являются следующие:

- молодежь более подвержена новшествам и переменам, таким как новые задачи и виды деятельности, изменения технологии, методов и организации работы;

- молодежь обладает значительным потенциалом и ориентирована на развитие, рост, карьеру;

- молодежь более энергична и активна;

- у молодежи часто возникают новые идеи, которые они могут предложить и реализовать;

- молодежь видит связь между получением знаний и результатом работы, и поэтому мотивирована на обучение;

- молодежь быстрее овладевает новыми приемами работы и профессиональными навыками.

Однако у работающей молодежи есть качества, которые, многие работодатели считают недостатками. Молодежь склонна значительно переоценивать свои знания, умения и возможности; они могут проявлять легкомысленное по отношению к работе, перенося на нее то, как они относились к учебе; у них как правило неверное представление о содержании, методах работы и отношениях в рабочем коллективе, что также объясняется переносом на работу тех норм и отношений, которые присущи образовательным учреждениям; молодые специалисты требуют к себе большего внимания и регулярной оценки своей работы; если они учатся, то в периоды сессии ослабляют работу, а на момент окончания вуза могут оказаться в кризисной ситуации: у многих возникает проблема жилья, у мужчин - проблема службы в армии. Поэтому, учитывая «социально-психологическую специфику молодежи, лабильность сознания, неустойчивость их политических ориентаций, необходимо так корректировать их воспитание, чтобы они

осознавали значимость своего положения в обществе и свою политическую силу».⁵

Вследствие этого работодатели с большой неохотой берут на работу молодых людей, у которых нет опыта работы, и которые только что закончили средне-специальные или высшие учебные заведения.

На сегодняшний день, большинство молодых людей в процессе устройства карьеры сталкиваются преимущественно с типичными трудностями:

- серьезная конкуренция при приеме на работу;
- отсутствие опыта работы;

- несоответствие полученных в процессе образования знаний реальным требованиям производственного процесса, представлений о содержании и оплате труда реальности и т.д.

Таким образом, для эффективного решения проблемы молодежной безработицы и выработки у безработной молодежи конструктивных стратегий поведения на рынке труда необходимо формирование четких трудовых ценностей и реализация рациональной молодежной политики занятости. Без поддержки соответствующих социальных институтов молодое поколение не будет защищено от дальнейшего усиления социальной, профессиональной и психологической дезадаптации.

Во втором разделе «Трудовые стратегии молодежи на региональном уровне» анализируются проблемы трудоустройства молодежи на региональном уровне, на примере Саратовской области.

В Саратовской области количество молодых людей составляет около 20,4 % от общей численности населения – 506 780 человек в возрасте от 14 до

⁵ Малик, Е. Н. Становление политической субъектности российской молодежи в условиях современности / Е.Н. Малик, А.В. Мельников // Среднерусский вестник общественных наук. - 2015. № 2. - С.70-76.

30 лет, из них: 51% – это юноши (258 108 человек), 49 % – девушки (248 672 человек).⁶

Современная ситуация в сфере труда и занятости в Саратовской области ставит молодежь в очень сложные условия. Если раньше распределение выпускников учебных заведений гарантировало им занятость по специальности, то теперь оно проводится в значительно ограниченном масштабе, и молодые специалисты попадают в систему жесткой конкуренции с людьми, имеющими опыт работы. Естественно, что такая ситуация вызывает серьезное беспокойство.

В Саратовском регионе в сфере занятости существует ряд определенных проблем. Прежде всего, проблема в том, что заработная плата в значительной степени утратила функции регулятора на рынке труда. Низкая заработная плата и неготовность работодателей к ее повышению на ряде предприятий не способствует заполняемости рабочих мест, не обеспечивает необходимое качественное воспроизводство рабочей силы и обуславливает наличие значительного неудовлетворенного спроса на рабочую силу и отток квалифицированных кадров.

Другой проблемой является то, что увеличивается разрыв между качественным уровнем работников и требованиями, предъявляемыми на рынке труда. За последние годы отмечается существенное снижение профессионально-квалификационного уровня рабочих и служащих, особенно среди молодежи. Проводимая на большинстве предприятий кадровая политика не соответствует стратегии рыночных реформ. С одной стороны, существенная часть молодежи убеждена в необходимости получения высшего образования, зачастую без понимания конкретной цели – «чтобы было». В процессе приобретения научных знаний и профессиональных навыков у студентов складываются определенные жизненные цели, основываясь на которых

⁶ Мозгачев, М. И. Молодежный рынок труда Саратовской области: проблемы и перспективы развития / М.И. Мозгачев, А.С. Бодрова // Экономика и бизнес: теория и практика - 2017. - Т. 1. №4. - С. 99-103.

студенты планируют свое будущее, выстраивают стратегию своей жизни. Но при резком переходе от состояния стабильности к состоянию неопределенности студенческой молодежи в частности, достаточно трудно адаптироваться в новом социально-экономическом пространстве, найти ту стратегию, которая гарантирует достижение поставленной цели.

Проблема стратегий трудоустройства саратовской молодежи заключается в том, что ход отечественных трансформаций изменил облик студенчества: формируется новый тип личности, ориентированный на индивидуализм, приоритет частного интереса, расчет на свои силы, ценность богатства. У современных студентов формируется новая система ценностей, которая диктуется рыночной экономикой.

Следовательно, высока вероятность возникновения противоречия между потенциалами карьерной самореализации, т.е. между собственными карьерными стратегиями и общественно декларируемыми приоритетами. Значимым фактором трудовых стратегий является сама подготовка к профессиональной деятельности в рамках современной образовательной системы, которая характеризуется дифференцированной социальной стратификацией и выступает механизмом обеспечения социального неравенства в сфере приобретения профессионального капитала, является важным каналом мобильности, достижения высокого социального статуса. Образовательная система задает представителям студенчества карьерную стратегию, практически определяет ее.

Процесс выработки стратегии трудоустройства можно охарактеризовать следующим образом:

- сознательный выбор личности образа профессиональной деятельности, приоритетной специализации;
- определение главных целей, задач, этапов карьерного пути;
- выбор технологий достижения поставленных карьерных целей на основе индивидуальных, статусных, социальных и возрастных возможностей личности;

- организация способов карьерного продвижения на основе оптимального применения движущих стратегий и ослабления действия любых факторов сдерживания и сопротивления.

Таким образом, стратегии трудоустройства рассматриваются молодыми специалистами как жизненный план развития профессиональных и личностных навыков индивида с целью построения успешной карьеры.

Характеризуя трудовые стратегии саратовской молодежи можно выделить следующие типы стратегий: выбор работы исходя из заработной платы и основываясь на качество место работы.

Стратегии выбора работы и места работы определяются ценностными ориентациями молодежи в трудовой деятельности. Как показывают данные исследования, у большинства молодых людей превалирует материальный фактор, затем фактор самореализации, третье место занимает психологический комфорт. В более широком контексте жизненного поведения респонденты выбрали стратегии, соответствующие следующим ориентациям: собственным целям и интересам, интересам семьи или близких людей, принципам поведения, воспитанным в семье.

Основными ценностями в построении стратегии трудоустройства саратовской молодежи являются: хороший заработок, комфортные условия работы, удобный, гибкий график работы, возможность карьерного роста.

В заключении бакалаврской работы подводятся основные итоги исследования, формулируются выводы в соответствии с целями и задачами работы.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Подводя итоги, можно сказать, что молодежь играет важнейшую роль в развитии экономической, политической, культурной и других сфер жизни. Поэтому решение молодежных проблем и в частности, проблему трудоустройства молодых специалистов, должна быть приоритетной задачей современного Российского общества.

Существует тесная связь между трудовыми ценностями, потребностями, интересами и трудовой мотивацией молодой личности и реформированием социально-экономической сферы российского общества. От того, какой ценностный фундамент будет сформирован, во многом зависит будущее состояние общества. Поэтому изучение стратегий трудоустройства современной молодежи и места труда в ее иерархии ценностей представляется особенно актуальным.

В ходе проведенного исследования было выявлено, что стратегии трудоустройства современной молодежи во многом зависят не только от внешних социально-экономических условий, таких как предпочтение работодателей при приеме на работу, но и психологических: важным является состояние личности молодого специалиста. Поэтому, для эффективного решения проблемы молодежной безработицы и выработки у безработной молодежи конструктивных стратегий поведения на рынке труда необходимо формирование четких трудовых ценностей и реализация рациональной молодежной политики занятости. Рассматривая особенности стратегии трудоустройства на примере Саратовской области было выявлено, что в период обучения студенты вырабатывают собственные карьерные стратегии, понимаемые как совокупность путей, средств и методов достижения карьерного успеха. Эти пути и средства определяются, с одной стороны, объективными условиями, с другой – семейными, профессионально-групповыми и другими ориентациями личности, лежащими в основе формирования согласованных жизненных и профессиональных планов.

Анализ региональной политики в сфере занятости Саратовской области показал, что приоритетными задачами государственного регулирования рынка труда являются создание рабочих мест и улучшение качественных и количественных показателей трудовых ресурсов. А также необходима комплексная политика поддержки занятости молодежи, предполагающая использование новых инструментов и технологий в сфере молодежной занятости.

