

5. Советский энциклопедический словарь / гл. ред. А.М. Прохоров. 4-е изд. М.: Сов. энцикл., 1987.

6. Борисов А.Б. Большой экономический словарь. М.: Книжный мир, 2003.

Management of the potential of social and economic system competitiveness

There is proved that for firm's competitiveness estimation it is possible to use the method of expert assessment and graphic plotting of the firm's total potential. The result of the graphic analysis is estimation of any firm's potential as the area determined by the limits of "particular" potentials, chosen for the analysis. Using mathematic formulas, on the basis of estimation of the general and particular potentials, it is possible to find out qualitative and quantitative factors, which determine the competitiveness of the chosen social and economic system.

Key words: *competitiveness of social and economic system, potential, competitiveness estimation, economic potential, social and economic system.*

И.Н. ШЕРЕР
(Волгоград)

ПРОБЛЕМЫ ЗАНЯТОСТИ МОЛОДЕЖИ НА РЫНКЕ ТРУДА

Показано, что для выявления путей достижения эффективной занятости молодежи необходим комплексный мониторинг молодежного рынка труда в совокупности с анализом характеристик молодых людей, способствующих или препятствующих упрочению их положения в сфере социально-трудовых отношений.

Ключевые слова: *молодежь, занятость, безработица, рынок труда, демография, работодатель, ресурс.*

Переход к рыночным отношениям в сфере труда и занятости в условиях структурной перестройки экономики привел к возникновению принципиально новой ситуации в социально-трудовых отношениях. Особенно тяжелой и болезненной данная ситуация оказалась для молодежи, которая в силу специфики социально-психологических характеристик оказывается недостаточно подготовленной к современным реалиям рынка труда. Это

требует от государства разработки и реализации особой системы мер, обеспечивающих не только предоставление тех или иных гарантий занятости молодежи, но и оказание поддержки в адаптации данной группы населения к современной экономической системе общества. Государство и общество не должны пассивно ожидать самонастройки молодежного рынка труда: требуется обоснованная политика регулирования молодежной занятости и достижения его эффективного уровня.

В целях выявления путей достижения эффективной занятости молодежи необходимо проведение комплексного мониторинга молодежного рынка труда в совокупности с анализом таких характеристик молодежи, которые способствуют или препятствуют упрочению положения молодого человека в сфере социально-трудовых отношений. В основном это социально-психологические характеристики, обусловленные особенностями молодежи как группы трудовых ресурсов. Для выявления закономерностей формирования таких характеристик в рамках проведения весной 2008 г. VII Международного форума «Карьера» Московский студенческий центр провел комплексное социологическое обследование молодежи, прежде всего студентов и выпускников вузов.

В рамках законодательно установленных возрастных границ молодежи наблюдается сильная дифференциация ее групп практически по всем социальным показателям. Для выявления особенностей трудового поведения представляется целесообразным дополнительно выявить группы 14 – 15 лет, 16 – 17 лет, 18 – 20 лет, 21 – 24 года, 25 – 29 лет. В рамках каждой из выделенных групп существуют специфические проблемы социальной и трудовой адаптации. Необходимо подчеркнуть, что в современных российских условиях происходит сокращение численности и доли молодежи, выходящей на рынок труда с уже имеющейся профессией (специальностью), и одновременно растут численность и доля тех, кто ищет работу, не имея не только профессионального, но и законченного общего среднего образования. Это подтверждается и тенденциями социально-имущественного расслоения в молодежной среде, являющегося результатом аналогичного процесса в обществе в целом.

Участие в труде 14 – 15-летних подростков является результатом снижения уровня жизни населения. Чем ниже семейный доход,

тем в большей степени семья заинтересована в трудовой деятельности подростка. Именно семья в данном случае может стимулировать прекращение образования и выход на рынок труда неквалифицированного работника. Трудовые перспективы молодого человека в данном случае неблагоприятны: существует реальная опасность закрепиться в сфере неквалифицированного труда, что чревато люмпенизацией работника, переходом его в маргинальные слои общества. Эпизодическое участие 14 – 15-летних подростков в трудовой деятельности, не сопровождающееся прекращением получения образования (например, в период летних школьных каникул), может оцениваться как положительное явление, отвечающее интересам подростка и общества. В данном случае речь идет о начальных этапах адаптации к трудовой деятельности, о выборе стереотипа трудового поведения в рыночной среде. В связи с этим федеральные и региональные программы занятости должны предусматривать проведение специальных мероприятий, направленных на привлечение подростков к трудовой деятельности без ущерба для их образования.

Осознанное формирование материальных стимулов к труду отмечается у 16 – 17-летних молодых людей. Это связано с расширением объема их материальных и духовных потребностей, а также с продолжающимся процессом социализации. В этом же возрасте происходит активный поиск и выбор вида будущей профессиональной деятельности. Успешность этого выбора зависит от того, насколько широко может ознакомиться подросток с миром профессий и специальностей, насколько реальны его представления о будущей собственной трудовой деятельности. На первый план по отношению к данной группе молодежи выходит работа по профессиональной ориентации и консультированию, а результатом становится выбор профессии.

Процесс получения профессиональных знаний, умений и навыков наиболее интенсивно протекает в группе 18 – 20-летних. Конкретные сроки профессионального обучения могут, безусловно, варьироваться в зависимости от специфики жизненных условий молодого человека, выбора им вида и формы получения образования. Поэтому по ряду поведенческих характеристик данная группа примыкает к группе 21 – 24-летних. В этих рамках большинство молодежи заканчивает профессиональное обучение и стремится уже не к эпи-

зодической, а к постоянной занятости. Среди характеристик трудовой деятельности на первый план выдвигаются гарантии занятости, возможности профессионального развития и должностного роста, поэтому молодые люди стремятся к получению дополнительных умений и навыков. Так, среди участников Форума достаточно высока доля владеющих иностранными языками – до 80%.

Навыки работы с компьютером имеют 86,2% респондентов. Желание получить дополнительное образование продемонстрировали 71,8% опрошенных, из них 13,2 заинтересовались курсом по технологии поиска работы, 16,4 избрали программы профессиональной переподготовки, 14,1 – повышение квалификации по имеющейся профессии (специальности), а 28,1% – обучение иностранному языку [3, с. 2].

При этом считали возможным оплатить получение дополнительного образования 62,8% респондентов. Постепенно завершающийся процесс социализации приводит к тому, что в сознании молодого человека материальные стимулы к труду начинают соседствовать с моральными.

Именно в возрасте 21 – 24 лет большинство молодых людей испытывают так называемый шок от реальности, связанный с тем, что их идеальные представления о будущей трудовой деятельности вступают в противоречия с реальной обстановкой на рабочем месте. Специальные адаптационные молодежные программы призваны помочь молодым сотрудникам адекватно воспринять существующее в социально-трудовой сфере положение вещей. На этот же возраст приходится и период начального этапа карьеры, характеризующийся вхождением в организацию, нахождением своего места в ней.

Стремление личности заявить о себе, достичь успеха, завоевать признание в организации характеризуют работника 25 – 29 лет. В этот период первоначальное освоение профессии закончено, идет формирование квалифицированного специалиста или руководителя; среди моральных ценностей на первый план выходит потребность в самоутверждении, человек пытается достичь независимости в своих действиях. Успех устремлений зависит от того, насколько удачным было прохождение первой стадии карьеры, проявил ли работник компетентность. Для того чтобы молодые специалисты не испытывали проблем, связанных с их первым назначением, организация может

предпринять следующие действия: предоставлять претендентам еще на стадии найма максимально реалистическую информацию о будущих условиях труда; поддерживать первоначальную инициативу новичков, давая им возможность проявить свои профессиональные способности в полном объеме; обеспечить выбор руководителей-наставников, способных направить новичка в его профессиональных устремлениях; увязать притязания новичка на его высокую способность и возможность реальных достижений. К 29 годам процесс социализации молодежи завершается, и общество вправе ожидать от полноценной сформировавшейся личности самостоятельного и ответственного поведения в сфере социально-трудовых отношений.

Таким образом, молодежь имеет ряд особенностей, обуславливающих специфику ее положения на рынке труда. Однако однозначное оценивание специфических черт молодежи как достоинств или недостатков ограничивает возможности достижения ее эффективной занятости. В связи с этим предлагается перейти к комплексной оценке особенностей молодежи как группы трудовых ресурсов; необходимо также иметь в виду, что в различных условиях трудовой деятельности либо в рамках отдельно взятых организаций особенности молодого работника могут быть интерпретированы администрацией по-разному, в зависимости от приоритетов кадровой стратегии фирмы.

В целом названное качество работника может быть положительно воспринято работодателем, если организация избрала предпринимательскую стратегию бизнеса, характеризующуюся высокой степенью риска, ориентированную на быстрое достижение поставленных целей. В этих условиях особо ценными в работника качествами становятся готовность к риску в интересах компании, инициативность, контактность, отсутствие трудовых стереотипов. При выборе других типов стратегии бизнеса высокий уровень социальной и трудовой мобильности молодого работника потребует от кадровых служб значительных усилий для того, чтобы эти качества были реализованы на пользу организации. В противном случае это может обернуться для молодого человека частой сменой мест работы в поиске лучшего.

Отсутствие практического производственного опыта будет приветствоваться работодателями, если большинство занятых в конкретном узком сегменте рынка труда обладают не-

гативным с точки зрения изменившейся конъюнктуры бизнеса опытом. Ярким примером ситуации такого рода может служить стремление иностранных (преимущественно торговых) фирм избегать найма сотрудников, отягощенных практическим опытом работы в условиях плановой экономики. Объясняется это недопустимостью сохранения модели трудового поведения продавца, сформировавшейся в условиях тотального дефицита и включающей грубость по отношению к покупателю, прямой обман (обсчет, обвес, пересортица), в условиях рыночной экономики. Среди участников Форума опыт работы, включая учебную практику, имели 63,2% опрошенных, при этом 25,8% сменили рабочее место один раз, 21,8% – два раза, 15,6% – три раза и более [4, с. 93].

Представляется недостаточно аргументированной однозначная трактовка способности молодежи к инновациям, т.к. привнести новые идеи в деятельность организации могут лишь те люди, которые хорошо знакомы с существующим положением вещей, видят все достоинства и недостатки создавшейся ситуации. Этого не сможет сделать молодой специалист, как бы ни были глубоки его теоретические знания и широк кругозор. Социологические исследования показывают, что в практической деятельности молодежь часто оказывается более консервативной, чем работники средних и даже старших возрастных групп, т.к. отсутствие трудового и жизненного опыта не позволяет ей грамотно прогнозировать возможные последствия изменений.

Другое дело, что молодые сотрудники меньше сопротивляются инновациям, но не столько по приверженности им, сколько по недостаточной приверженности старому. Это качество молодежи оказывается наиболее востребованным в условиях стратегии слияния и поглощения, когда доминирующая организация стремится избавиться от кадровых сотрудников поглощенных компаний, опасаясь влияния чужой организационной культуры. В этих условиях у молодежи окажется больше шансов сохранить рабочие места за счет готовности к адаптации.

По сравнению с другими возрастными группами работников молодежь характеризуется более продолжительным периодом предстоящей трудоспособности, что в разной степени может быть востребовано организациями, реализующими ту или иную стратегию бизнеса. Предпринимательская стратегия обычно не побуждает администрацию к формирова-

нию стабильного трудового коллектива, чаще данная стратегия ориентирована на непродолжительное существование самой организации (так называемые фирмы-однодневки избирают именно такую предпринимательскую стратегию). В данном случае продолжительный период предстоящей трудоспособности работника будет скорее препятствовать его трудовой мотивации. Молодой сотрудник, стремящийся к профессиональному развитию и должностному росту, должен будет ограничить свои стремления лишь определенным уровнем вознаграждения. Стратегия изменения курса, вынуждающая работников временно поступиться собственными интересами во имя интересов организации, может оказаться неприемлемой для молодежи в силу ряда других ее специфических черт (высокий уровень трудовой и социальной мобильности, идеальные представления о трудовой жизни). Наибольший интерес данное качество молодых сотрудников представляет для стабильно функционирующих организаций с четко дифференцированной по отношению к различным категориям и группам работников кадровой политикой, в которой важное место занимает планирование карьеры. Соответственно, молодые специалисты заинтересованы в трудоустройстве в такого рода организациях.

Практически все работодатели негативно оценивают такие качества молодых работников, как отсутствие навыков трудовой жизни и построения взаимоотношений в рабочей группе, неустойчивость поведения, излишняя эмоциональность, т.е. все то, что свидетельствует о социальной незрелости человека, недостаточном уровне его социализации. Однако именно в данном случае наблюдается наиболее сильное влияние представления об обязательном наличии такого рода качеств у всех без исключения молодых работников. Масштабность и устойчивость действия стереотипов такого рода приводит к дискриминационному отношению к молодежи на рынке труда. Вместе с тем является очевидным, что социализация человека в обществе, хотя и сопряжена с возрастом, протекает у отдельных людей индивидуально. Явления инфантилизма и социальной незрелости могут сохраниться у человека до конца его трудовой жизни, а могут быть преодолены в достаточно раннем возрасте, на стадии профессионального обучения и становления. Грамотное построение кадровой политики организации предполагает разработку специальных программ, позволяющих мо-

лодым специалистам адаптироваться в новой для себя роли наемного работника и члена трудового коллектива.

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. Например, сегодня в России вопреки логике и здравому смыслу вопрос о престижности и рейтинге образовательного учреждения далеко не всегда связан в сознании молодого человека с перспективой реального трудоустройства по будущей профессии (специальности). Более того, выбор направления или специальности, по которым будет осуществляться обучение, абитуриент часто делает исходя из идеальных представлений о будущей желаемой работе, а не в результате анализа реальной ситуации на рынке труда, информация о которой в настоящее время стала доступной в большинстве городов страны. Например, 52,4% участников Форума сделали выбор профессии самостоятельно, 24,8 % респондентов прислушались к рекомендации родителей, 11,7 % – к советам друзей, 11,1% указали другие причины выбора [2, с. 97]. В данном случае общество сталкивается с социально-психологическими, а не только с экономическими факторами, влияющими на молодого человека в процессе выбора будущей профессии. Современному работнику уже мало знать и уметь, для него важнейшим становится момент самовыражения. Все это достаточно ярко проявляется и в попытках первоначального 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. Это тем более возможно, что именно в молодом возрасте (в силу недостаточной социализации и необремененности житейскими обязательствами) человек может выдвинуть для себя на первый план удовлетворение потребностей высшего уровня посредством самореализации и самосовершенствования, развития своих способностей.

Возможно, именно стремление большого количества молодых людей к формированию

себя как личности и к формированию той экономической среды, в которой они хотели бы и считали для себя достойными жить, породило устойчивую тенденцию к овладению профессиями (специальностями), для которых в экономической системе страны не существовало достаточно рабочих мест. Это касалось прежде всего таких направлений подготовки специалистов с высшим образованием, как экономика, менеджмент, юриспруденция. В основном на их формирование были направлены усилия первых возникших в России негосударственных вузов. Практически во всех государственных вузах иных направлений (технические, педагогические) открывалась подготовка по прежде непрофильным для них специальностям. В результате количество учебных мест по экономике, менеджменту, юриспруденции, финансируемых как из государственного бюджета, так и за счет средств обучающихся, возросло.

Сроки поиска работы в среднем для участников Форума оказались значительно меньше, чем для безработных г. Москвы в целом: менее одного месяца искали работу 17,9%; от 1 до 4 месяцев – 51,2; от 4 до 6 месяцев – 12,2; более 6 месяцев – 18,7% опрошенных. Среди способов поиска работы можно выделить следующие: помощь родных и знакомых – 40,4%, обращение к услугам частных кадровых агентств – 24,8; самостоятельная рассылка резюме по различным организациям – 19,2; обращение в органы государственной службы занятости – 8,4; попытки найти работу иными способами – 7,2% опрошенных участников Форума. Однако оценки будущих перспектив трудоустройства в настоящее время не выглядят оптимистичными: только 21,8% респондентов знают, где будут работать; 40,4 находятся в активном поиске работы, 15,4 не видят для себя никаких перспектив на рынке труда, а 22,4% опрошенных затруднились с ответом на данный вопрос [1, с. 68].

Молодежь из разных социальных слоев имеет неодинаковые шансы уже на этапе окончания учебного заведения. Если для молодого россиянина из семьи с высоким материальным достатком это выбор между учебой в отечественном или зарубежном вузе, для юноши или девушки из семей некоторых категорий служащих – между учебой или работой, то выходцам из малообеспеченных, многодетных и неполных семей часто приходится выбирать между примитивным существованием и криминалом. Для одних существует риск мобиль-

ности, а для других – угроза криминализации. Разумеется, на практике ни одно государство не может обеспечить полное равенство стартовых возможностей молодых людей, но процесс демократизации предполагает выравнивание прав различных групп молодежи на полную интеграцию в социальную структуру. Тем самым риск фальстарта сводится к минимуму. Именно поэтому определение эффективных путей локализации риска становится одним из направлений государственной молодежной политики в современном российском обществе.

Трудоустройство молодежи, ее адаптация и подготовка к профессиональной трудовой деятельности по-прежнему являются одними из важных задач, решение которых позволит обеспечить реализацию прав молодых людей на труд, использовать их потенциал в развитии экономики страны. Проводимые мероприятия являются важным профилактическим и воспитательным средством борьбы с детской безнадзорностью и преступностью, с криминализацией подрастающей среды; источником удовлетворения материальных и духовных потребностей подростка, а также способствуют реализации стратегии МОТ по искоренению наихудших форм детского труда.

Литература

1. Зубок Ю.А. Проблемы социального развития молодежи в условиях риска // Социс. 2003. № 4. С. 42–51.
2. Капелюшников Р.И. Российский рынок труда: адаптация без реструктуризации. М., 2001.
3. Федеральная служба занятости. Отчет о молодежной безработице в России. М., 2008.
4. Шувалова В.С., Шиняева О.В. Проблемы занятости выпускников учебных заведений // Социс. 1999. № 11.

Issues of youth employment on the labour market

There is proved that in order to find out the ways of effective youth employment, it is necessary to carry out complex monitoring of the youth labour market together with the analysis of such characteristics of the youth that favour or prevent consolidation of a young man's position in the sphere of social and labour relations.

Key words: *youth, employment, unemployment, labour market, demography, employer, resource.*