

Бессарабова Н.В.

канд. экон. наук, доцент кафедры «Менеджмент»

МОУ «Волжский институт экономики, педагогики и права»

без труда...

**анализ основных этапов социализации молодежи
как важнейшей категории рынка труда**

Окончание. Начало в № 10/2007 «**КЭ**»

Стремление личности заявить о себе, достичь успеха, завоевать признание в организации характерно для работника в возрасте 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.

Yспех устремлений молодого специалиста зависит от того, насколько удачным было прохождение первой стадии карьеры, проявил ли он свою компетентность. Если это условие соблюдено, то он имеет возможность стать независимым «генератором идей» в своей области и, как можно меньше, полагаться на других. Это состояние независимости может привести к определенным проблемам, так как сильно отличается от состояния зависимости на первой стадии.

В возрасте от 21 года до 29 лет большинство молодых людей вступают в брак. В семьях рождаются первые дети. Однако снижение жизненного уровня населения в целом способствует тому, что повышается возрастной барьер

вступления в брак у большинства молодых людей. Среди участников нашего опроса были холостые (незамужние) 86%, женатые (замужние) – 12%, разведенные 2%.

Сегодня все большая доля молодых россиян, даже не состоящих в браке, в связи с низким уровнем жизни своих семей нуждается в достаточно высоком индивидуальном трудовом доходе, что оказывает существенное влияние на трудовое поведение молодежи. Именно в этом возрасте начинают проявляться гендерные (половые) различия в положении работника на рынке труда.

К 29 годам процесс социализации молодежи завершается, и общество вправе ожидать от полноценной сформировавшейся личности

самостоятельного и ответственно-го поведения в сфере социально-трудовых отношений.

Можно сделать вывод о том, что молодежь имеет ряд особенностей, обуславливающих специфику ее положения на рынке труда. Однако, на мой взгляд, однознач-ная оценка специфических черт молодежи (как достоинств, так и недостатков) ограничивает воз-можности достижения эффектив-ной занятости этой части трудос-пособного населения.

Высокий уровень социальной и трудовой мобильности молодежи, весьма заметно проявлявшийся в условиях плановой экономики СССР, сейчас не столь очевиден. Так, среди участников опроса готовность к смене вида деятель-ности продемонстрировали 27% респондентов, безоговорочную неготовность – 56%, а затруднились с ответом – 17%.

В целом же названное качество работника может быть положитель-но воспринято работодателем, но только в том случае, если органи-зация избрала предприниматель-скую стратегию бизнеса, харак-теризующуюся высокой степенью риска, ориентированную на быс-тре достижение поставленных целей. В этих условиях особо цен-ными качествами работников ста-новятся:

- готовность к риску в интересах компании;
- гибкость;
- адаптивность;
- инициативность;
- умение легко идти на контакт.

При выборе других типов стратегии бизнеса высокий уровень социаль-ной и трудовой мобильности моло-

дого работника потребует от кад-ровых служб значительных усилий, чтобы указанные качества были реализованы на пользу организа-ции. В противном случае это может обернуться стремлением моло-го человека к частой смене места работы в поиске лучшего.

По сравнению с другими возраст-ными группами работников моло-дежь ожидает более продолжи-тельный трудоспособный период. А это ведет к разной степени вос- требованности организаций в чело-веческих ресурсах, реализующих ту или иную стратегию бизнеса. Предпринимательская стратегия обычно не побуждает администра-цию к формированию стабильного трудового коллектива. Чаще дан-ная стратегия ориентирована на непродолжительное существова-ние самой организации (так назы-ваемые фирмы-однодневки изби-рают именно такую предпринимательскую стратегию). В данном случае продолжительный период предстоящей трудоспособности работника будет скорее препят-ствовать его трудовой мотивации.

все большая доля
молодых россиян, даже
не состоящих в браке,
в связи с низким уровнем
жизни своих семей
нуждается в достаточно
высоком индивидуальном
трудовом доходе

высокий уровень
социальной и трудовой
мобильности молодежи,
весьма заметно
проявлявшийся в условиях
плановой экономики
СССР, сейчас не столь
очевиден

Молодой сотрудник, стремящийся к профессиональному развитию и должностному росту, будет вынужден ограничивать свои устремления лишь определенным уровнем вознаграждения. Стратегия же изменения курса, вынуждающая работников временно поступиться собственными интересами во имя интересов организации, может оказаться неприемлемой для молодежи из-за ряда ее специфических сторон (высокого уровня трудовой и социальной мобильности, идеального представления о трудовой жизни).

Наибольший интерес данное качество молодых сотрудников может представлять 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 и молодые специалисты заинтересованы в трудоустройстве в такие организации. Несовпадение представлений работодателя с реальными ха-

теристиками молодежи, выходящей на рынок труда, сочетается с далеко не всегда обоснованными представлениями молодых людей о путях их 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, сам выбор направления или специальности, по которым будет осуществляться обучение, часто делаетсяabituriентом исходя из идеальных представлений о будущей желаемой работе, а не в результате анализа реальной ситуации на рынке труда, информация о которой, между тем, к настоящему времени стала широко доступной в большинстве городов страны. В результате, выбор профессии, например, участниками опроса, происходил самостоятельно. Как

предпринимательская
стратегия обычно
не побуждает
администрацию
к формированию
стабильного трудового
коллектива

отметили 46% опрошенных, 32% респондентов прислушались к рекомендации родителей, 9% – к советам друзей, 13% указали иные причины выбора.

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 само выражения.

Это достаточно ярко проявляется и в попытках начального самоутверждения молодого человека через выбор престижной профессии. Однако 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 в самореализации, самосовершенствовании и развитии своих способностей.

Возможно, именно такое стремление большой массы молодых людей к формированию себя как личностей и той экономической среды, в которой они хотели бы и считали для себя достойным жить, породило устойчивую тенденцию к овладению профессиями (спе-

количество учебных мест по экономике, менеджменту, юриспруденции, финансируемых из разных источников, возросло непропорционально потребностям в них

циальностями), для которых в экономической системе страны не существовало достаточного числа рабочих мест. Прежде всего, это касается таких направлений подготовки специалистов с высшим образованием, как экономика, менеджмент, юриспруденция. Сюда, в первую очередь, были нацелены усилия первых возникших в России негосударственных вузов. Практически все государственные вузы иных направлений (технические, педагогические) открывали у себя подготовку по непрофильным прежде для них специальностям. В результате количество учебных мест по экономике, менеджменту, юриспруденции, финансируемых как из государственного бюджета, так и за счет средств обучающихся, возросло непропорционально социальному-экономическим потребностям общества. С точки зрения утилитарного подхода к проблеме формирования спроса и предложения рабочей силы и достижения их сбалансированности такое положение вещей однозначно должно быть оценено

как негативное. Однако специфика российской ситуации последних лет обусловлена стремлением к формированию инфраструктуры рыночной экономики в широком смысле слова.

В этих условиях определенный избыток специалистов, ориентированных на деятельность в экономике свободного предпринимательства, представляется даже желательным, так как он способствует понижению ставок заработной платы данной категории работников, изменяя направленность конъюнктуры рынка труда. Но в России ситуация стала развиваться по-другому. Финансовый кризис августа 1998 г. существенно сократил спрос на рабочую силу по тем профессиям и специальностям, которые наиболее востребованы в рыночной инфраструктуре (экономисты широкого профиля, банковские специалисты, менеджеры, юристы).

В последнее время государство, стремясь обуздать стихию

общество сталкивается
с социально-
психологическими,
а не только
с экономическими
факторами, влияющими
на молодого человека
в процессе выбора
будущей профессии

рынка, начинает отдавать предпочтение административным методам управления экономикой. Результатом этого становится все большая невостребованность и очевидное перепроизводство специалистов в названных областях деятельности, что минимизирует реальные возможности их трудоустройства по имеющейся профессии.

В данном конкретном случае реально проявилась взаимосвязь между влиянием на выбор профессии жизненных ожиданий молодежи и стратегическими изменениями в государственной экономической политике. Если в управлении народным хозяйством страны будут преобладать административные, а не экономические методы, то объективной реальностью должно стать и четкое государственное регулирование системы профессионального образования, включающее в себя установление объемов подготовки специалистов дифференцированно по направлениям и специальностям в строгом соответствии с формирующими масштабами и структурой спроса на рабочую силу.

В этих условиях рыночную компоненту системы профессионального образования станут представлять негосударственные вузы и колледжи. Готовность части населения оплачивать получение образования по специальностям, доступ на учебные места по которым будет ограничен, практически снимает с плеч органов государственного содействия занятости заботу о трудоустройстве данной категории выпускников. Тем более что наибольшие проблемы с поиском

первого (а иногда и последующего) рабочего места испытывают люди из малообеспеченных слоев населения, не имеющие возможности оплачивать свое профессиональное образование, претендующие на бюджетные учебные места. Данная категория граждан обычно не имеет контактов с будущей сферой профессиональной деятельности и не может воспользоваться рекомендациями (ни деловыми, ни протекционистскими) при обращении к потенциальным работодателям.

Те способы решения проблем собственной занятости, к которым прибегает молодежь, позволяют сделать вывод о достаточно высоком уровне ее психологической адаптации к реалиям рынка труда. Это проявляется в готовности к полной занятости, о чём заявили 76% участников опроса, временную (эпизодическую) занятость – 13%, каникулярную занятость – 11%.

Результаты проведенного исследования свидетельствуют о ситуации лишь на небольшом сегменте молодежного рынка труда Волгоградской области. Однако выявленные в ходе исследования социально-психологические аспекты достижения эффективной занятости молодежи вполне могут быть реализованы совместными усилиями всех участников молодежного рынка труда – государства, работодателей и самих молодых работников.

Знание специфических особенностей молодежи как группы трудовых ресурсов может сыграть ведущую роль в решении как проблем молодежной занятости, так и при разработке новых социальных

наибольшие проблемы
с поиском первого
(а иногда
и последующего)
рабочего места
испытывают люди
из малообеспеченных
слоев населения

технологий включения различных групп молодежи в рынок труда и их адаптации к новым условиям и требованиям.

Литература

1. Экономическая энциклопедия регионов России. Волгоградская область/Глав. редкол.: Ф.И. Шамхапов (глав. ред.) и др., редкол. тома Иншаков О.В. и др., предисл. Н.К. Максюты; НПО «Экономика», Волгоградский государственный университет. – ЗАО «Издательство «Экономика», 2005. – 503 с. ISBN 5-282-00000-0
2. «Специфика положения молодежи на рынке труда» Г.Г. Руденко Социологические исследования. 2002, № 5. С. 101-106
3. Иванова В.Н., Безденежных Т.И. Управление занятостью населения на местном уровне / Иванова В.Н., Безденежных Т.И. Учеб. пособие. – М.: Финансы и статистика, 2002. – 192 с. – 3000 экз. – ISBN 5-279-02540-2