

Алексей ШАМИН

СОЦИАЛЬНО-УПРАВЛЕНЧЕСКИЙ АСПЕКТ ФОРМИРОВАНИЯ ТРУДОВОЙ МОБИЛЬНОСТИ МОЛОДЕЖИ

В статье рассматриваются основные проблемы социально-трудовой адаптации студенческой молодежи. Особое значение придается анализу факторов, способствующих включенности молодежи в трудовую деятельность.

The basic problems of social and labour adaptation of the student youth are considered in the article. Special importance is given to the analysis of factors contributing to the inclusion of young people into work.

Ключевые слова:

молодежь, трудовая мобильность, адаптация, рынок труда, социальные институты, социальное управление, социальное партнерство; youth, labour mobility, adaptation, labour market, social institutions, social management, social partnership.

В современных условиях вопросы воздействия социальных институтов на трудовую активность юношей и девушек приобретают особую значимость.

Потребности рынка труда и необходимость поддержания достойного уровня и качества жизни заставляют молодежь, с одной стороны, обращаться к поискам заработка, активно включаться в социальную и трудовую жизнь. При этом активность молодежи является срезом различных аспектов в области занятости, существующих трудовых практик. В основе трудовой активности молодежи лежат принципы адаптации к новым социально-экономическим условиям, разделению и перемене труда, воспроизводству рабочей силы, реализации жизненно важных потребностей и др. С другой стороны, в кризисный период произошел рост неформальных видов занятости молодежи, которые концентрировались в сфере услуг, в строительстве и на транспорте.

Вместе с тем рост напряженности на рынке труда, отмечаемые в региональном разрезе диспропорции между спросом и предложением рабочей силы, существующая конкуренция за рабочие места ограничивают возможности трудоустройства молодежи, и в первую очередь выпускников учебных заведений, из которых по своей специальности, по самым скромным подсчетам, устраивается только каждый второй молодой человек. Заметим, что и безработица среди молодежи, как и во многих других странах, выше, чем среди других возрастных групп.

Только в 2010 г. в общей численности безработных 27,6% составляли лица, не имеющие опыта трудовой деятельности (из них по 18% — за счет молодежи до 20 лет и 25–29 лет, 46% — от 20 до 24 лет). Заметим, что в октябре 2010 г. их численность составила 1,4 млн чел. При этом каждый шестой молодой безработный — выпускник учебного заведения¹. Фиксируется не востребованность квалифицированной молодежи, низкая оплата труда и отсутствие рабочих мест по специальности в госсекторе, непрофильная занятость в коммерческой сфере, жилищные проблемы и т.д.

Существующая система подготовки и переподготовки кадров в ряде случаев не смогла достаточно быстро адаптироваться к потребностям рынка труда, что значительно уменьшило шансы трудоустройства для молодежи, впервые выходящей на рынок труда.

ШАМИН

Алексей

Александрович — аспирант кафедры теории и истории социологии

*Московского педагогического государственного университета
a.shamin@mail.ru*

¹ Беглова Е.И. Безработица молодежи — первоочередная проблема молодежного рынка труда // <http://ecsocman.hse.ru/text/33542059>

Ориентируясь на определенный социальный статус, молодежь, поступающая в вузы, не всегда может получить подходящую работу или доход, соответствующий уровню профессиональной подготовки. Диспропорция между уровнем образования и сферой профессиональной занятости не только ведет к вынужденному трудоустройству, но и оказывает существенное влияние на дальнейшую трудовую мотивацию.

По сути, молодежь оказалась предоставленной самой себе. Зачастую специальность, которую молодые люди приобрели в вузе, оказывается невостребованной. В этих условиях наиболее контрастно проявляется проблема трудовой мобильности студенческой молодежи. Во многом она позволяет адаптироваться к современным условиям.

Заметим, что студенческая молодежь рассматривается нами не просто как часть трудовых ресурсов, а как стратегический ресурс общества. Это, прежде всего, молодые люди в возрасте 18–24 лет, обучающиеся или завершающие профессиональную подготовку. Очевидно, что данная возрастная группа неоднородна по образу жизни и ценностным установкам. Ее представители отличаются своей социально-трудовой мотивацией, которая в ряде случаев определяет вторичную занятость как средство существования, приобретения начального опыта, трудовой адаптации, материального обеспечения семьи, помощи родителям, самореализации, налаживания контактов, оплаты своего обучения и т.д. В данной группе можно выделить тех, кто занят, ищет работу или же не работает. Как правило, студенческая молодежь склонна работать в условиях частичной занятости. Причем в зависимости от возраста число тех, кто проявляет готовность работать полный рабочий день, увеличивается.

Более того, среди занятой молодежи отдельно можно выделить две возрастные категории, которые отличаются своими адаптационными возможностями, социально-трудовыми предпочтениями – от 18 до 20 и от 21 до 24 лет. Первую группу представляют юноши и девушки, которые уже получили школьное образование и обучаются на младших курсах, не имеют четкого представления о специальности. Чаще всего свой социально-трудовой выбор по вторичной занятости они совершают спонтанно, не имеют

высокого профессионального ожидания от работы, выходят на рынок труда впервые. Заметим, что доля работающих студентов в этой группе существенно ниже, чем на старших курсах. Вторая группа более осознанно подходит к поиску и выбору места работы. Нередко они имеют небольшой опыт, совершают свой выбор более осознанно, с учетом дальнейшей своей карьеры. В целом, после 23 лет в жизни молодых людей чаще наступает период социальной и трудовой адаптации, экономической самостоятельности и профессионального самоопределения.

Молодежь имеет ряд особенностей, характеризующих ее в составе трудовых ресурсов: восприимчивость к новациям, относительно высокие социально-профессиональные потенциальные возможности, наиболее продолжительный период предстоящей трудоспособности. Зачастую совершаемый молодежью ситуативный выбор обусловлен необходимостью обеспечения определенного уровня жизни, получения независимости. Неустойчивость жизненных установок при выборе и поиске работы, зависимость от родителей являются существенными барьерами для последующего трудоустройства.

Тем не менее молодежь активно включается в трудовой процесс. Сегодня получают распространение так называемые гибкие дистанционные формы занятости, которые так же, как и активная политика содействия занятости, играют важную роль в решении проблем трудоустройства молодежи. Молодежь как наиболее активная социальная группа не только включается в систему социально-трудовых отношений, но и формирует потоки трудовой мобильности.

В этой связи в фокусе нашего внимания находится личность молодого человека, его интересы и потребности в аспекте сохранения необходимых условий жизнедеятельности для осуществления общественно определенных потребностей и задач.

Изменение ролевых требований вынуждает молодых людей принимать новые социальные нормы. Выбор профессии рассматривается сегодня молодыми людьми как способ достижения престижного социального статуса и источника материального благополучия. Сложившаяся ситуация требует всестороннего анализа

социальной структуры общества и выявления интересов отдельных социальных групп и индивидов.

Характер складывающегося молодежного рынка труда, очевидно, не ограничивается исключительно спросом и предложением. Он является потенциалом профессионального опыта, носителем новых знаний, вносит качественные элементы в систему трудовых и общественных отношений. Существующее положение на рынке труда в числе общих факторов определяется неблагоприятной тенденцией воспроизводства рабочей силы.

Изучение трудовой мобильности представляет для нас интерес и для понимания структуры молодежного рынка труда. Устойчивость высоких показателей неравенства косвенно свидетельствует о чрезвычайно высокой сегментированности рынка труда, его разбалансированности.

Специфика региональной ситуации такова, что спрос зачастую оказывается не согласованным с предложением, усиливается потребность в специалистах для возникающих новых специальностей. При этом длительный цикл подготовки высококвалифицированных специалистов в вузах приводит к тому, что их выпуск запаздывает по отношению к спросу и часто не соответствует актуальным потребностям предприятий и организаций. Существующая система трудоустройства не выполняет своих функциональных обязанностей, и выпускники учебных заведений нередко не находят своего места на рынке труда, а получаемые ими знания, навыки и умения оказываются невостребованными.

В связи с этим речь идет о рассмотрении целостного процесса управления, который включает в себя многоуровневый объект управления, систему управления и социальную среду, субъектов управления.

Объектами управления на макроуровне социального управления в данном случае выступают две взаимодействующие системы: рынок труда и социальная сфера (образование, культура, наука). В качестве объекта управления на микроуровне выступают различные социально-профессиональные группы молодежи, включающиеся в систему социально-трудовых отношений.

В качестве основных факторов социальной среды, влияющих на объект

управления, рассматривается социально-экономическая ситуация, реализуемая стратегия социальной политики, сложившаяся нормативно-правовая база. Такую среду формируют различные социальные институты, государственные и общественные организации. Поэтому цель социального управления обуславливается необходимостью обеспечения оптимального соотношения между профессионально-образовательным статусом молодых специалистов и потребностями рынка труда в соответствии с текущим состоянием и тенденциями социально-экономического развития общества.

В качестве основного критерия эффективности социального управления в данном случае необходимо рассматривать уровень социально-трудовой защищенности молодежи, сбалансированность качественного состава молодых специалистов, которая определяется на основе вспомогательных критериев: уровня занятости юношей и девушек, структуры трудоспособного населения, доли выпускников профессиональных образовательных учреждений, трудоустроившихся по специальности, уровня профессионального развития специалистов, молодежной безработицы, социальной активности молодых и т.д.

Вместе с тем формирование трудовой мобильности нередко происходит помимо государственных социальных институтов. В ряде случаев для молодежи не созданы необходимые условия, позволяющие трудом и предприимчивостью обеспечить себе достойный уровень жизни, отсутствует адресность и гарантии социальной поддержки со стороны государства, не созданы условия для вхождения человека в «информационное общество».

Для решения обозначенных проблем необходима разработка региональных программ на основе координации деятельности всех заинтересованных социальных институтов. Проблема «молодой специалист – рынок труда» должна решаться в русле всей системы социальных институтов на основе объективной информации о реальных процессах, происходящих в молодежной среде.

Например, во Франции принят целый комплекс государственных программ адаптации молодежи к трудовой жизни. Так, в стране действует программа курсов подготовки молодежи 16–18 лет по типу

«сэндвич», которая строится на чередовании профессионального обучения и работы на производстве. Данная программа призвана обеспечить интеграцию молодежи в трудовую жизнь. Причем для работодателей действуют специальные скидки на ученичество и продолжающиеся виды профессиональной подготовки. В Великобритании действует программа профессионального обучения молодежи. Молодежь, охваченная программой, получает материальную помощь в виде стипендий. Все расходы по ее финансированию берут на себя предприниматели, местные органы власти. Кроме того, используются и добровольные пожертвования.

Обозначенные нами задачи по развитию трудовой мобильности можно решить лишь при развитии личностного потенциала молодых, эффективном партнерском взаимодействии бизнеса, профсоюзов и государства на различных уровнях социального партнерства.

На региональном уровне важно сформировать эффективно работающую инфраструктуру рынка труда на основе обеспечения сбалансированности структуры профессионального образования и профессионально-квалификационной структуры спроса на рабочую силу. Это может быть достигнуто через разработку профессиональных стандартов уровня профессионального образования, целевых программ профессиональной адаптации молодежи, предоставление необходимой информации о возможных вакансиях, пересмотр направлений и уровня профес-

сиональной подготовки молодых специалистов¹.

Большую роль в привлечении «мобильной» молодежи и закреплении ее на предприятиях может сыграть включение в соглашения и коллективные договоры разделов, посвященных трудоустройству юношей и девушек, куда могут войти следующие позиции:

- разработка механизма и реализация мероприятий, направленных на стимулирование труда и создание условий для привлечения и закрепления выпускников высших и средних специальных учебных заведений на предприятиях и в организациях;

- создание механизма трудоустройства молодых рабочих и специалистов по системе «учебное заведение – предприятие (организация)»;

- разработка и обеспечение выполнения положения «О квотировании рабочих мест для трудоустройства молодых»;

- разработка и внедрение комплекса мер по организации временной занятости молодежи, включая несовершеннолетних и студентов;

- организация и проведение ярмарок вакансий для трудоустройства молодежи;

- организация в учебных заведениях центров трудоустройства с ведением базы данных рабочих мест и рабочей силы.

¹ Храпылина Л.П., Волгин Н.А., Ярыгина Т.В. Региональная стратегия социального развития. – М., 2010, с. 24.