

© 2002 г.

Г.Г. РУДЕНКО, А.Р. САВЕЛОВ

СПЕЦИФИКА ПОЛОЖЕНИЯ МОЛОДЕЖИ НА РЫНКЕ ТРУДА

РУДЕНКО Галина Георгиевна - доктор экономических наук, профессор Российской экономической академии им. Г.В. Плеханова. САВЕЛОВ Артур Разникович - кандидат экономических наук, директор Московского студенческого центра.

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 представление тех или иных гарантий занятости для 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 научно обоснованная политика регулирования молодежной занятости и достижения ее эффективного уровня.

С целью 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 их формирования в рамках проведения весной 2001 г. VII Международного форума "Карьера" Московский студенческий центр провел комплексное социологическое обследование молодежи, прежде всего - студентов и выпускников вузов. Вопросы анкеты, которую было предложено заполнить участникам Форума, были сформулированы таким образом, чтобы выявить *приоритеты трудовой мотивации* различных категорий молодежи. Результаты обработки 9854 анкет составили информационную базу исследования.

Возраст участников Форума колебался в пределах 18-27 лет (средний - 21 год 8 месяцев). Мужчины составили 47,8% всех заполнивших анкеты, женщины - 52,2%. 74,2% респондентов - жители Москвы; 25,8% - Подмосковья. Поскольку Форум был ориентирован на студенческую молодежь, доля студентов среди его участников достигала 75,9%, а уже имеющих высшее образование - 24,1%. Условное разграничение позволило установить, что среди лиц, заполнивших анкеты, 38,2% получают или уже имеют техническое образование, 35,6% - экономическое, 17,1% - гуманитарное, а 9,1% могут быть отнесены к прочим профессиональным направлениям.

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 выделить группы: 14—15 лет, 16-17 лет, 18-20 лет, 21-24 года, 25-29 лет. В рамках каждой из выделенных групп существуют свои 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 растет 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 навсегда закрепиться в сфере неквалифицированного, как правило, физического 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 выработке стереотипа трудового поведения в рыночной среде. Поэтому федеральные и региональные программы занятости должны предусматривать проведение специальных мероприятий, направленных на привлечение подростков к трудовой деятельности без ущерба в получении 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 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 выходят 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 эта группа примыкает к группе 21-24-летних. В этих рамках большинство молодежи заканчивает профессиональное обучение и стремится уже не к эпизодической, а к *постоянной занятости*. Среди характеристик трудовой деятельности на первый план выдвигаются гарантии занятости, возможности профессионального развития и должностного роста. Поэтому молодые люди стремятся и 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. 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 противоречие 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. 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.

Для того, чтобы молодые специалисты не испытывали проблем, связанных с их первым назначением, организация, по нашему мнению, может предпринять следующие действия: предоставлять претендентам еще на стадии найма максимально реалистичную 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 высокую оценку его способностей и возможностей с реальными трудовыми достижениями.

В период 21 -29 лет большинство молодых людей *вступают в брак*, в семьях рождаются первые дети. Снижение жизненного уровня населения способствует повышению возраста вступления в брак у большинства молодых людей. Среди участников Форума холостые (незамужние) составили 81,8%, женатые (замужние) - 14,3%, разведенные - 3,9%. Однако все большая доля молодых людей, даже не состоящих в браке, нуждается в достаточно высоком индивидуальном трудовом доходе в связи с низким уровнем жизни семьи. Это оказывает большое влияние и на трудовое поведение молодежи. Именно в этом возрасте начинают проявляться и *гендерные (половые) различия* в положении работника на рынке труда. Рождение и воспитание детей вынуждает женщин откладывать свои профессиональные устремления, что приводит к их отставанию в карьерном росте от ровесников-мужчин. В системе трудовой мотивации на первый план возвращаются *материальные стимулы*, что связано с необходимостью содержания семьи. Так, отвечая на вопрос о желаемом месте работы, 17,7% участников Форума ответили, что им не важно, где работать, лишь бы хорошо платили. При этом в качестве приемлемого уровня минимальной заработной платы 19,7% указали интервал 1000-2000 рублей в месяц, 31,7% - 2000-4000 рублей, 43,8% - 4000-6000 рублей, 4,8% - свыше 6000 рублей.

К 29 годам процесс социализации молодежи завершается, и общество вправе ожидать от полноценной сформировавшейся личности самостоятельного и ответственного поведения в сфере социально-трудовых отношений.

Как видим, молодежь имеет ряд особенностей, обуславливающих специфику ее положения на рынке труда. Однако, на наш взгляд, однозначное оценивание специфических черт молодежи как достоинств или недостатков ограничивает возможности достижения ее эффективной занятости. Поэтому предлагается перейти к *комплексной оценке особенностей молодежи как группы трудовых ресурсов*; при этом необходимо 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.

Высокий уровень социальной и трудовой *мобильности* молодежи, весьма заметно проявлявшийся в условиях плановой экономики СССР, сейчас уже не столь очевиден. Так, среди участников Форума готовность к смене вида деятельности продемонстрировали 34,8% респондентов, безоговорочную неготовность - 55,6, а затруднились с ответом - 9,6%. Готовность к служебным командировкам выразилась в том, что 15,8% опрошенных согласны ездить в них часто, 27,8% - редко, 39,5% - иногда и 16,9% - никогда. В целом же 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 работниках 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 стремлением молодого человека к частой смене места работы в поиске лучшего.

Вступление в трудовую жизнь с ориентацией не на опыт, а на *идеалы*, усвоенные в процессе обучения и воспитания, традиционно рассматривалось как негативная особенность

молодого работника. Такой подход справедлив в том случае, если работодатель считает невозможным освоение специфики производственной деятельности в рамках организации еще в процессе профессионального обучения. Большинство организаций, достигших определенного уровня устойчивости в бизнесе, реализующие стратегии диверсификации или освоения новых рынков, предпочитают консерватизировать свои требования к персоналу, выдвигая на первый план требования, связанные с уже устоявшимся *опытом*. Организации, реализующие предпринимательскую стратегию или стратегию изменения курса, могут оказаться заинтересованными в работниках, ориентированных на "идеальные" представления об основных элементах трудовой деятельности, особенно в тех случаях, когда эти представления соответствуют организационной культуре фирмы.

Отсутствие практического производственного опыта будет приветствоваться работодателями, если большинство занятых в конкретном узком сегменте рынка труда обладают негативным 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 и более раз.

Представляется недостаточно аргументированной однозначная трактовка способности молодежи к инновациям, так как привести 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, так как отсутствие трудового и жизненного опыта не позволяет ей грамотно прогнозировать возможные последствия изменений. Другое дело, что молодые сотрудники могут оказаться *менее сопротивляемыми инновациям*, но не столько по приверженности им, сколько по недостаточной приверженности старому. Это качество молодежи оказывается наиболее востребованным в условиях стратегии слияний и поглощений, когда доминирующая организация стремится избавиться от кадровых сотрудников поглощенных компаний, опасаясь влияния чуждой организационной культуры. В этих условиях у молодежи окажется больше шансов сохранить свои 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 формированию 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 и сами молодые специалисты заинтересованы в трудоустройстве в такого рода организации.

Традиционно приписываемый молодежи *более высокий образовательный уровень* по сравнению со старшими поколениями в современных российских условиях *уже не является бесспорным*. Всё большие контингенты молодежи оказываются на рынке труда, не имея не только профессионального, но и законченного общего среднего образования. Это обуслов-

лено в значительной мере тем, что принятый в советское время закон об обязательном среднем образовании перестал выполняться: теперь государство фактически сняло с себя обязательства по обеспечению действия этого закона. Кроме того, наличие существенного разрыва между теоретической подготовкой в профессиональных учебных заведениях и практическими аспектами конкретной трудовой деятельности делает неадекватной реакцию потенциального работодателя на возможно высокий уровень подготовки молодых специалистов, не подкрепленный соответствующим развитием трудовых умений и навыков. Это в итоге сказывается на возможностях их реального трудоустройства.

Практически все работодатели *негативно* оценивают такие качества молодых работников, как отсутствие навыков трудовой жизни и построения взаимоотношений в рабочей группе, неустойчивость поведения, излишняя эмоциональность, то есть все то, что свидетельствует о социальной незрелости человека, недостаточном уровне его социализации. Однако именно в данном конкретном случае наблюдается наиболее сильное влияние *стереотипов* представления об обязательном наличии такого рода качеств у всех без исключения молодых работников. Масштабность и устойчивость влияния 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 конкретных 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 молодым 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, сам выбор направления или специальности, по которым будет осуществляться обучение, часто делается абитуриентом исходя из идеальных представлений о будущей желаемой работе, а не в результате анализа реальной ситуации на рынке труда, информация о которой к настоящему времени стала широко доступной в большинстве городов страны. В результате выбор профессии, например, участниками Форума, происходил самостоятельно, как отметили 52,4% опрошенных, 24,8% респондентов прислушались к рекомендациям родителей, 11,7% - к советам друзей, 11,1% - 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 *самовыражения*.

По нашему мнению, это достаточно ярко проявляется и в попытках начального 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 - в самореализации и самосовершенствовании, развитии своих способностей.

Возможно, именно это стремление большой массы молодых людей к формированию себя как личности и к формированию той экономической среды, в которой они хотели бы и считали для себя достойным жить, породило устойчивую тенденцию к овладению профессиями (специальностями), для которых в экономической системе страны не существовало достаточно рабочих мест. Прежде всего, это касается таких направлений подготовки специалистов с высшим образованием, как *экономика, менеджмент, юриспруденция*. Сюда были, в первую очередь, 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 потребностям в них.

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 рыночной среды, 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 в стремлении обуздать стихию 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 формирующимися 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 об уже *достаточно высоком уровне ее психологической адаптации к реалиям рынка труда*. Это проявляется в готовности к полной занятости, о чем заявили 62,8% участников Форума, при том, что большую долю среди них составили студенты дневных отделений вузов, которые претендовали на занятость на условиях неполного рабочего дня - 19,6%, временную (эпизодическую) занятость - 13,2%, каникулярную занятость - 4,4%. Среди уже имеющих работу соответствие профессии ожиданиям отметили 74,3% опрошенных, а несоответствие гораздо меньше - 25,7%. Молодежь реально оценивает уровни оплаты труда в различных секторах экономики: стремление работать в частном секторе продемонстрировали 57,4% участников Форума, в государственном - 18,2%, выдвинули в качестве критерия выбора высокий уровень оплаты труда - 17,7%, хотят открыть собственное дело - 6,7% опрошенных.

Сроки поиска работы в среднем для участников Форума оказались значительно меньше, чем для безработных 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 предпочтение отдано помощи родных и знакомых - 40,4%, обращение к услугам частных кадровых агентств - 24,8%; самостоятельно рассылают резюме по различным организациям 19,2%, обращаются в органы государственной службы занятости 8,4%, а пробуют найти работу иными способами 7,2% опрошенных участников Форума. Однако оценки будущих перспектив трудоустройства пока 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.

Относительно благополучные результаты проведенного обследования свидетельствуют о ситуации лишь на небольшом сегменте молодежного рынка труда Москвы. Характеристики занятости и безработицы среди лиц, не охваченных высшим профессиональным образованием, очевидно, иные. 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.