

4. Проблемы занятости молодежи

4. 1. Занятость: структурные изменения на рубеже XX – XXI веков

Социальная работа в пространстве трудовых отношений адресована, прежде всего, безработным. Однако было бы в принципе неверно рассматривать ее только под этим углом зрения. Безработица есть не субстанциальное (объективно присущее объекту) состояние. Понять ее социальный смысл и определить задачи коррекции можно только исходя из понимания отсутствия работы как институционального состояния, определяемого организацией производства. Статус лица с неполной занятостью, безработного, может возникать лишь на основе определенного типа разделения труда, отношений собственности, организационных культур.

На рубеже XX-XXI веков происходят фундаментальные изменения в организации производства. Сложности концептуализации комплекса воздействий, ориентированных на оптимизацию занятости, связаны, прежде всего, с пониманием объективных тенденций эволюции труда в современном обществе. Существует широкий спектр концепций, замыкаемый, в качестве крайних позиций, тезисами Скотта Лэша, Джона Эрри, с одной стороны, Иммануила Валлерштейна и его сторонников, с другой.

С точки зрения С. Лэша, Дж. Эрри, эпоха «организованного капитализма» завершается. Информационная цивилизация конституируется взаимодействиями в виртуальных сообществах. Исчезает не только фигура промышленного рабочего, но и вся система установок, стереотипов, норм, порожденная конвейерной организацией производства. *Постфордизм означает распределенное производство, власть, ответственность.*

Отмирают не только отрасли, определявшие облик индустриального общества, отмирает массовое, серийное производство как таковое, сменяясь гибкими технологиями, позволяющими реагирование на индивидуальный спрос. На заре массового автомобилестроения его основоположник, культовая фигура, Г. Форд, произнес знаковую фразу: покупатель имеет право выбрать автомобиль любого цвета, при условии, что автомобиль будет черным. Но в начале 30-х годов менеджер «Дженерал Моторс» Слоун-младший начал внедрение своей «лестницы», восхождение которой для потребителя означало плату за *престиж*, выражаемый особенностями дизайна автомобиля; к началу 80-х годов компания уже в состоянии в течение рабочего дня поменять внешний вид выпускаемых машин (окраску, оформление). Сегодня «Тойота» может осуществить замену краски за две минуты: это уровень не формирования устойчивых стереотипов спроса, но мгновенной реакции на причуды покупателя. А современное программное обеспечение компьютеров позволяет любому пользователю настроить интерфейс согласно своему представлению об удобствах (Linux предлагает порядка 200 вариаций диспетчеров рабочего стола, но и используя лишь один, например, наиболее популярный KDE, или Gnome, впрочем, равно как и возможности customization рабочего стола Windows, можно работать в среде, совершенно не похожей на используемую другим пользователем).

Сегодня мы можем утверждать, что массовое производство, унифицировавшее потребление, оказалось этапом на пути к новой индивидуализации спроса, к достижению недоступной прежде свободы выражения уникальности индивида.

По мнению Чарльза Хэнди, в новом постиндустриальном обществе привычное понимание карьеры отмирает. Человек обладает «портфелем» временных по определению контрактов; постоянным становится не служение одной и той же компании, а стремление к повышению профессионализма, который обязательно будет востребован, не важно, какой именно фирмой. Базовой схемой организации становится «трилистник»: лишь часть работников составляет постоянный штат, их дополняет группа временно нанимаемых (причем, речь идет отнюдь не о вспомогательных, низкостатусных, ролях: в этой группе может оказаться и генеральный менеджер), и агентов сети, контракт с которыми может, собственно, и не считаться наймом.

И. Валлерштейну будущее постиндустриализма виделось совершенно иначе. Глобализация в его понимании означает *глобализацию иерархии*. Отношения господства и подчинения не исчезают, они просто приобретают иную локализацию. Ядро новой цивилизации, транснациональные корпорации, используют мировую периферию в качестве источника дешевой неквалифицированной рабочей силы и свалки отходов производства, перемещая туда трудоемкие, экологически опасные производства.

Гарри Брэйвмен утверждал, что компьютеризация влечет за собой не освобождение работника, расширение возможностей творчества, но обеднение содержания труда.

В социологии труда достаточно прочны позиции мифологемы, идеализирующей солидарность, чувство достоинства, формируемые участками работы со сложными и опасными условиями качества личности, переносимые из сферы труда в иные пространства социальных отношений. В определенной степени, ностальгия по стабильному рабочему коллективу порождается и опасениями социологов по поводу возможной утраты привычного материала для анализа.

Истина, как обычно, лежит, видимо, между крайностями. С одной стороны, значительной части российского юношества, однозначно ориентированной на работу в качестве «компьютерщиков», предстоит испытать разочарование: такого количества желающих стать высокооплачиваемыми специалистами рынок труда не востребует.

С другой стороны, и ожидания относительно возрождения массы крупных промышленных и сельскохозяйственных предприятий никаких оснований под собой не имеют. В ближайшие 20-30 лет Россия не вступит в «коттеджную цивилизацию», но и не вернется в конвейерную эру.

Это означает перспективу временной, часто меняемой работы, для значительной массы горожан, и самозанятости для большинства жителей села. Отсюда следует необходимость расширенной профессиональной подготовки, дающей возможность оперативно переучиваться (в том числе, и в рамках переподготовки), и, наряду с этим, рост значения психологического консультирования в работе служб занятости.

В целом речь идет об их безусловно *маркетинговой ориентации*, понимаемой много шире, нежели роль оперантов на рынке вакансий. Ключевым пунктом маркетинговой стратегии служб занятости становится поддержка формирования у клиентов установки *активных субъектов* рынка труда, не подыскивающих себе что-либо относительно приемлемое, а энергично меняющихся и пытающихся изменить конъюнктуру рынка, во всяком случае, в пространстве своих личных взаимодействий.

Однако, такого рода ориентации формируются отнюдь не однозначно. По данным ВЦИОМ, на конец 1998 года 48,1 % респондентов рассматривали безработицу как социальное зло, недопустимое в нашей стране явление. Считали ее допустимой 35,1 %, полезной – 2 %⁸¹.

Разумеется, речь идет не о том, что «прогрессивно» было бы восторгаться ростом безработицы. Однако, стоит вдуматься в позицию почти половины респондентов (заметим, имеющих работу; опрос, включающий потерявших ее, дал бы более ангажированный результат). Суть высказываемого взгляда заключается в том, что работа должна быть; при этом не принимается во внимание вопрос о средствах реализации этого пожелания.

Мы не поддерживаем взглядов, достаточно популярных среди экономистов, согласно которым некоторый постоянный уровень безработицы оказывает позитивное стимулирующее воздействие на рабочую силу. Всеобщая занятость может быть нормальным состоянием дел – если не превращается в демагогический лозунг и не достигается в ущерб развитию производства. Отсюда следует главный принципиальный тезис: государственная социальная политика в области трудовых отношений должна быть направлена не на обеспечение занятости, как самоцель, тем более, не на «создание рабочих мест», но на *оптимизацию качественного состава рабочей силы, создание оптимальных условий ее профессиональной подготовки и переподготовки, подбора и найма*.

Рынок труда в России, после хаотического состояния первой половины 90-х годов, пришел к относительной стабилизации. Безработица стала одним из институционализированных механизмов его регулирования. Общая масса безработных выросла с начала 90-х годов вдвое. Выявилась тенденция роста застойной безработицы (то есть сформировалась категория лиц, стабильно вытесненных с рынка труда) – с 23,3 % в середине 90-х годов до 38,1 % в конце десятилетия⁸².

Незанятость носит выражено структурный характер, однако очевидно своеобразие этого состояния в сравнении с типичным для развитых стран. Речь идет не столько о сужении объема производств, определявших облик индустриального общества, при росте соответствующих обществу информационному, сколько просто о крахе *нерентабельных* предприятий и отраслей; отказе нанимателей от рабочей силы низкого качества. При этом,

⁸¹ Работающее население: отношение к проблеме безработицы // Экономические и социальные перемены. Мониторинг общественного мнения. 1999. № 1.

⁸² Российский статистический ежегодник. 1998.

в российской экономике рентабельными вполне могут оказываться предприятия, за которыми в Северной Америке или Европе не было бы никакого будущего.

Безработица в России, после середины 90-х годов, не может быть названа молодежной. Более интенсивно она растет по возрастам 30-50 лет, составившим уже половину от общего количества. Однако при более внимательном рассмотрении контингента молодежной незанятости становятся очевидными тревожные тенденции.

Наиболее динамично растущая группа молодых безработных – выпускники школ, колледжей (техникумов), ПТУ⁸³. По ряду регионов безработица в этой категории молодежи достигает сверхвысокого уровня: 80,5 % в Тюменской области, 85,1 % по Ямало-Ненецкому округу⁸⁴.

С уверенностью можно говорить о складывании своеобразного, чисто российского, типа двойного рынка труда. На одном, «продвинутом», доминируют ценности эйджизма; здесь при найме на работу действует возрастной порог, часто обозначаемый 30-летним возрастом. Но этот рынок востребует исключительно квалифицированную рабочую силу. И если молодой человек не приобрел к 25-27 годам дефицитной специальности и некоторого опыта работы (а все это возможно лишь при условии наличия стартового потенциала, которого выходцы из любых семей, кроме «новых русских», не имеют), то ему остается лишь предложить свои услуги в сфере криминальной и полукриминальной деятельности. Те, кто не может ни того, ни другого, оказываются на рынке второго сорта, где их конкурентоспособность минимальна, как в силу отсутствия производственного опыта, так и в силу уровня запросов, не соответствующего предлагаемым этим рынком возможностям.

Таким образом, создаются предпосылки для формирования устойчивой группы молодежи, воспринимающей свое положение на рынке труда как дискриминированное. Мировой опыт свидетельствует, что в подобных ситуациях происходят изменения самооценки (прежде всего, в аспектах компетентности, активности), степени удовлетворенности жизнью; реструктурирование референтностей. В то же время в пространстве незанятости формируется широкий комплекс жизненных стратегий, как модулируемых различными способами поиска работы, так и освоения альтернативных жизненных стилей.

⁸³ Забродин Ю. М. Проблемы управления человеческими ресурсами // Управление человеческими ресурсами: психологические проблемы. М: Магистр, 1997. С. 7-37.

⁸⁴ Филатов С. А., Пленкина М. В., Андропова И. В. Меры по снижению напряженности молодежной безработицы на региональном рынке труда // 11 Московский международный молодежный форум «Образование – занятость – карьера»: Сборник текстов участников научно-практической конференции «Мост в будущее». М.: Изд-во РЭА, 2001. С. 380.

4. 2. Молодежь на рынке труда

По данным, приводимым В. И. Чупровым, страх перед безработицей испытывает 1/5 часть молодого поколения, тревогу в связи с материальными трудностями, обусловленными невыплатами заработной платы – 51,3%⁸⁵.

Сходны мотивации профессионального выбора. По сравнительным данным, приводимым В. С. Магуном (результаты опросов в Киеве, Москве, Орле в 1985, 1990-1992, 1995 годах), в структуре притязаний молодежи существенно выросла доля рабочих мест, связанных с выполнением руководящих обязанностей, в то время как доля желающих быть рядовыми работниками упала на четверть, до уровня 6-8%⁸⁶.

Близкие по значению данные приводят Н. С. Слепцов, Л. Г. Титаренко: по опросам 1993-1995 годов деньги рассматривались как единственная мотивация труда 40-50% молодежи; 15-20% не стали бы работать, не будь в том материальной нужды. Опросы ИСЭП РАН в Петербурге 1995 года показали, что работа отождествляется молодыми людьми прежде всего с материальным благополучием: именно так ее оценивают 75% респондентов, в то время как возможности творчества, профессионального роста важны лишь для 38%, социального статуса для 37%. В наличии отрицательного отношения к любому труду вообще призналось 1\5, а 2\5 заявило, что работать не любит, но приходится (по данным С. Г. Вершловского в 1995 году подрабатывало 1\4 школьников, позднейшие опросы ВЦИОМ фиксировали приработки почти 1\3 детей)⁸⁷.

По данным, приводимым В. И. Чупровым, если в 1990 году удельный вес инструментальных мотиваций труда составлял 47,3%, то в 1997 году - уже 58%. В отношении образования доля инструментальных мотиваций за тот же период выросла с 34,3% до уровня половины⁸⁸. Правомерным, таким образом, представляется вывод О. А. Раковской об отсутствии у российской молодежи модели профессиональной карьеры⁸⁹.

По нашим данным (исследование осени 1997 года), образование рассматривается как, прежде всего, возможность занять место соответственно

⁸⁵ Чупров В. И. Молодежь в общественном воспроизводстве // Социологические исследования. 1998. №3. С. 98, 103.

⁸⁶ Магун В.С. Революция притязаний и изменения жизненных стратегий молодежи. 1985-1995 годы // Социологический журнал. 1996. №3\4. С. 32. Табл. 1.

⁸⁷ Социология молодежи/ Под ред. В. Т. Лисовского. СПб., 1996. С. 181, 195-196; Дармодехин С.В. Государственная семейная политика в современной России/ Автореф. дис....доктора социолог. наук. М., 1997. С. 27.

⁸⁸ Чупров В. И. Молодежь в общественном воспроизводстве // Социологические исследования. 1998. №3. С. 95, 105.

⁸⁹ Раковская О. А. Социальные ориентиры молодежи: тенденции, проблемы, перспективы. М., 1993. С. 34.

диплому 38,79% в среднем по выборке (29,75% студентов, 40,57% школьников, 47,50% учащихся колледжей). Знания, эрудиция, умение учиться, профессиональная подготовка в целом по выборке оцениваются выше (47,44% и 39,12%), однако, в основном за счет студентов, явно не испытывающих по поводу перспектив трудоустройства особых иллюзий. Получаемую профессиональную подготовку как главную ценность среди них рассматривает половина, а среди учащихся колледжей – четверть. Меркантилизация ценностей по выборке в целом, таким образом, затушевывается, но вновь просматривается, когда мы обращаемся к категориям экономического пространства, и прежде всего, к собственности.

4. 3. Адаптация молодежи к рынку труда

Проблема адаптации и трудоустройства молодых выпускников многогранна: она врывается как долгожданный ветер в застойный зной нашей жизни, позволяя усомниться в эффективности наших институтов образования, семьи, занятости, профессии. Мы вынуждены констатировать, что пока отсутствует система комплексного взаимодействия этих социальных институтов в решении задач профессионального самоопределения, адаптации к рынку и трудоустройства. Отсутствует подготовка специалистов для оказания качественных услуг по профессиональной ориентации молодежи с учетом специфики образовательного учреждения: школа, детские дома, школы-интернаты, профессиональные учебные заведения разного уровня подготовки.

Это обстоятельство напрямую связано с эффективностью всей социальной политики, которая определяет развитие человеческих ресурсов, человеческого потенциала через образование и профессию, наряду с обеспечением продолжительной и достойной жизни. С этих позиций образование предстает в качестве социокультурной ценности, лишь выступая институтом социальной интеграции индивида, основой его экзистенциального самочувствия, реальных шансов постоянного выбора. В любом случае социальная политика в указанных сферах существенно зависима от развития человеческих ресурсов, которое принято международным сообществом как индекс человеческого развития.

Образованию принадлежит инновационная, культуртрегерская функция приращения знания, а внедрение в практику его результатов, миссию вручения субъекту социальной компетентности, профессионального успеха осуществляет служба занятости. В последние годы отчетливо проявились диспропорции на молодежном сегменте рынка труда, прояснились главные причины безработицы и незанятости молодежи. Одной из причин оказалась, прежде всего, низкая конкурентоспособность основных потоков учащейся молодежи школ, школ-интернатов, учебно-производственных

центров, детских домов, ПТУ, техникумов, вузов. Жесткое разделение функций социальных институтов, их узкая специализация не служит успеху молодого индивида, а там, где институциональное разделение абсолютно, возникает ограниченность, ущербность самих институтов, подобно узко специализированной профессии.

Можно сформулировать несколько принципиальных препятствий адаптации выпускника к его трудоустройству. Во-первых, образование и система занятости в совокупности выступают как общество в миниатюре, моделируют социальную систему и механизмы социальной интеграции. В таком случае конструируют образование новой реальности не только алгоритмы образования как уникального трансфера целей социального развития, но и социальные практики занятости, готовые «поучить учителя», продемонстрировать образованию некие жизненные уроки.

Реформирование занятости и образования останется декларацией, если агенты реформ не знают их механизмы, связь двух важнейших институтов имплицитно содержит условие адаптивности выпускника, они предполагают достижение мирового уровня подготовки, преодоление несоответствия действующих систем профориентационной работы новым экономическим реалиям молодежного сегмента рынка труда. Социальными условиями качественного изменения образования, адаптации и трудоустройства молодежи выступают наличие правовой и законодательной базы, централизованного управления, единства требований, стандартов, сертификационных испытаний для всех субъектов обучения и занятости, вовлечение посредников и партнеров. Обязательным условием адаптационного единства оказывается объединение, а не разъединение ведомственных усилий, работа в команде на уровне согласования усилий служб разных ведомств.

Весомым адаптационным фактором для выпускников теперь является широта предложений в области образования, сохранение позиций в профессиональных корпорациях и по сей день во всем мире рассматривается как более значительный успех, чем высокие доходы. Занятость вышла за рамки экономического понятия, получив широкий контекст социальной защиты через профессию, реально осуществляемой при соответствии рынка труда и рынка профессий, учета индивидуализации жизненных стилей молодых людей и требований работодателя.

Молодежь не готова конкурировать и быть субъектом на рынке труда, что возможно, если адаптивность образования способствует формированию рыночного субъекта, оптимистично настроенного, способного к конструктивному действию. Постмодернизм - исторически позднее явление постиндустриальной экономики, основанной на институте сервисов и услуг, социальных программах, сопровождаемой новыми формами занятости и миграции, рассеивании культур благодаря процессам мгновенной коммуникации как определенного модуса культурной и профессиональной адаптации. Однако пока еще слабыми являются связи нового социального

института, каковым является занятость, со старым институтом образования, монокультурной доминантой образования, направленной на жесткую дифференциацию знания выпускника.

При выходе на рынок труда в отсутствии адаптивности у молодых выпускников преобладают наивные ожидания от будущей трудовой деятельности и профессиональной карьеры. Позже при встрече с рыночной ситуацией социальные ожидания не оправдываются и приводят к разочарованию, тревожным и депрессивным психологическим состояниям. В итоге столкновение с трудовой реальностью приводит к переориентации либо деградации базовой системы ценностей.

Школа по традиции выступает как агентство социализации, ее официальной функцией выступают выполнение учебного плана, аудиторное обучение и внеаудиторные мероприятия, однако массовая школа остается единообразной, сохраняя примат информированности личности над ее культурой, авторитаризм проявляется в принудительности обучающих процедур, централизации контроля, слабой мотивации. Цели запланированных качеств, стандартов рекрутируют унифицированное мышление, набор формул, сохраняется примат информированности и стандартизации над культурой и правом выбора. Студент или школьник - подчиненный объект обучения, он *должен*; преподаватель - командир, судья и всегда *прав*. Подобные взаимоотношения мы наблюдаем и на других уровнях и оппозициях: кафедра – ректорат, вуз – министерство, законсервированные внутренними нормативами, далекими от реальных процессов в сфере труда и занятости.

В этом, пожалуй, первое серьезное ограничение адаптации молодежи, вступающей на профессиональный путь. Позиция служения государства индивиду, личности не может рассматриваться без существенной адаптационной увязки с трудоустройством, профессиональной карьерой, занятостью. Существующая парадигма образования делает акцент на технической детерминистской картине мира, но ее ахиллесова пята - отсутствие трудовой этики, возникает позиция оторванного от рынка теоретизма, не содержащего цель науки как реализацию стандартов цивилизованного поведения в практическом поле рынка.

В условиях информатизации общества появляются не только новые модели образования, но и новые технологии занятости и трудоустройства. Современные технологии, предоставляя новые средства доставки учебных курсов, актуализируют проблему адаптации субъектов образовательного процесса к современным информационным системам, но пока лишь отдельным сегментам населения. По существу центральные проблемы социальных отношений и неравенства шансов остаются нерешенными, а сельские школы зависят от посещения президента и его подарков.

Кстати, если говорить о сельских школах, то их адаптивность достаточно низка, с точки зрения функционирования мелких неукомплектован-

ных школ, где не заполнены ни классы учащихся, ни штаты учителей. Такие школы неэффективны, зато дорого стоят. В то же время самарский пример укрупнения школ и привлечения на американский манер развозящих учеников школьных автобусов окончился ничем ввиду отсутствия хороших автобусов, горючего и плохой организации по осуществлению самой идеи.

Ведь если анализировать адаптационные процессы, то это вопрос значимости данных социальных институтов, взятых не раздельно самих по себе, а в их взаимосвязи и совокупности. Чиновники продолжают с гордостью говорить об утечке талантов как иллюстрации интеллектуальной и научной состоятельности нашей системы образования, абсолютно подтверждая при этом несостоятельность государственную и экономическую. На самом деле разрозненные действия ведомств не могут определить направления исследований методов обучения, стилей преподавания, позволяющих адаптировать выпускника, чтобы он смог занять достойное место в профессиональном пространстве.

Государственная политика занятости осуществляет права молодежи на свободное использование способностей и выбор в предпринимательской и иной трудовой деятельности, в результате внедрения практически всеми вузами и большинством учреждений среднего профессионального образования альтернативных форм финансирования значительно возросла подготовка специалистов с высшим и средним образованием. Вместе с тем при определении учебными заведениями направлений обучения возникает рассогласование потребности личности и реальных потребностей рынка труда. Сокращение потребности в категориях профессий, отсутствие социально-экономических прогнозов развития регионов, слабая связь с предприятиями по подготовке специалистов под конкретные рабочие места свидетельствуют о межведомственном разобщении, приводят к утрате реальных ориентиров подготовки кадров с высшим и средним профессиональным образованием, пагубно отражаются на судьбе и стартовом успехе молодого человека.

Уже всюду в мире новые принципы образования связаны с переходом к новой стратификации, индивидуальной мобильности, изменению занятости к сектору обслуживания, снижению значения политических партий, увеличению культурного плюрализма. Стремление общества к профессиональной мобильности и большей адаптивности молодежи реализуется в сфере образования и занятости как расширение гибкости и универсальности специальностей и профессий. У нас достаточно противников многоуровневой подготовки, чтобы понять следующий барьер адаптации и благополучного трудоустройства наших выпускников.

Пока в системе образования отсутствует целенаправленная, систематическая адаптационная работа, которая должна содействовать профессиональному самоопределению с учетом ситуации на рынке труда. Это не

мешает реальным субъектам образования свысока глядеть на занятость и адаптацию выпускника.

Положение молодежи на рынке труда обусловлено уровнем адапционной деятельности образовательных учреждений города, региона, которые в контексте обучения и воспитания конструируют квалификационный уровень выпускников, их ценностные ориентации, модель поведения на рынке труда. Но состыковки двух ведомств не происходит, наблюдается разобщение, несовпадение концепций.

Так как рынок образовательных услуг формируется в новых экономических условиях, то отдельные учебные заведения предпринимают попытки регулирования спроса и предложения изменением объемов и профессиональной структуры подготовки специалистов, пытаются снизу соединить идеологии образования и занятости. Однако устаревшая концепция образования и механизмы ее осуществления препятствуют необходимой ориентации на занятость и пониманию образования в демократическом смысле.

Еще в начале 90-х результаты исследований вузовской программы «Общественное мнение (социология вуза)» свидетельствовали о недостаточной эффективности и серьезных противоречиях между потребностями общества и качеством подготовки специалистов, отрыве учебного процесса от науки, слабой конкурентоспособности и адаптации выпускников высшей школы. Тем не менее профессиональный и квалификационный уровень большинства выпускников учреждений начального, среднего и высшего образования до сих пор не соответствует требованиям рынка труда. Во многих вузах сохраняется недостаточный уровень методологии системы подготовки специалистов, реформирования базовых курсов, приобщения студентов к мировому уровню и подготовке реформирования образования. Просматривается подмена функций в архаических учебно-методических объединениях, вместо горизонтальных партнерских связей выстраивается традиционная вертикаль подотчетных вузов, нет новых курсов в недрах переименованных кафедр.

Поэтому медленно адаптируются к условиям рынка труда учреждения высшего и среднего профессионального образования, их ориентация на рыночные профессии повышенного спроса в условиях неразвитого рынка приводит к углублению дисбаланса между рынком профессий и реальной квалификацией свободной рабочей силы. Число обращений безработных выпускников в последние годы превышает число обращений остальных специалистов. Содержание обучения, профессиональные образовательные программы традиционно не ориентированы на соответствие международным профессиональным стандартам и базовому стандарту ИСО - 9000. Лишь некоторые направления сегодня адаптированы к зарубежным программам некоторыми вузами и кафедрами – туризм, социальная антропология и социальная работа.

Ориентация образовательных учреждений на работодателя, позволяющая сохранить систему подготовки кадров для отраслей экономики и социально-культурной сферы, не получает распространения. Это подтверждают данные мониторинга по Волгоградской, Пензенской областям, где оказалось не востребованным большое число выпускников, в том числе выпускники профессиональных училищ. Налицо запаздывание адаптации системы профессионального образования этих регионов к условиям рынка, непродуктивная трата бюджетных средств. Координация объемов и профилей подготовки в соответствии с требованиями профессионально-квалификационной структуры рынка труда остается формальной, вузы демонстрируют не соответствующий рыночной ситуации уровень.

Декларируемой функцией школы выступают социализация, адаптация, выполнение учебного процесса как культурной, а для средней специальной и высшей школы еще и профессиональной репродукции. Вместе с тем на учебный процесс влияют и неформальные аспекты обучения, ведущие к дезадаптации: узкий профессионализм оказался роковым фактором для выпускников высшей школы. Подобная неадекватность системы подготовки кадров состоянию рынка труда способствует развитию дисбаланса профессиональной структуры спроса и предложения, безработицы молодых специалистов, снижает возможности службы занятости по содействию в трудоустройстве.

Это связано с нежеланием ведомственных образовательных учреждений вести диалог, стать ответственными партнерами службы занятости и работодателей, заинтересованно подходить к целенаправленной подготовке квалифицированных кадров. К недостаточному взаимодействию на всех уровнях ведомств образования и труда добавляется отсутствие готовности значительной части самих работодателей реализовывать на практике кадровую политику, ориентированную на выпускников профессиональных образовательных учреждений. Все эти факторы в перспективе могут превратиться в тормоз экономического развития предприятий и региона в целом, способствовать росту социальной напряженности. Отсюда возникает потребность в модернизации, изменении качества образовательных учреждений в приближении к рынку, конкурентоспособности, адаптированности и социальной компетентности выпускников.

Следует внести изменения в нормативные правовые акты и методические документы по вопросам организации центров адаптации и кадрового содействия в связи с реорганизацией структуры государственной службы занятости и переходом на федеральное финансирование. Совместным действием двух ведомств, заинтересованных в адаптированных к рынку труда выпускниках, может стать мониторинг профессиональной и квалификационной потребности территорий, который может сыграть положительную роль в совершенствовании практики участия службы занятости в координации объемов и профилей подготовки кадров в образовательных

учреждениях всех типов. Так, возможно принять меры корректировки содержания профессионального обучения в соответствии с оперативными и превентивными требованиями работодателей. Кроме того, надо срочно продумать механизмы расширения практики подготовки специалистов на контрактной основе, в особенности для сельской местности.

Здесь уместна идеология социального партнерства, расширение взаимодействия с органами Минтруда, работодателями, другими партнерами в области профессионального обучения и профессиональной ориентации безработных граждан, незанятого населения и высвобождаемых работников. Полезна и необходима, с нашей точки зрения, организация на базе ПМУЦ курсов для специалистов службы занятости и учреждений образования по вопросам занятости и адаптации выпускников образовательных учреждений. Вместе с тем условия успешной политики и стратегий занятости достаточно объемны, это и эффективность труда и системы переподготовки, и традиционная задача развития рабочих мест, и сведение к минимуму рудиментов нерыночных отношений, скрытой безработицы.

Обсудим еще один важный фактор, сопутствующий процессам адаптации. Необходимо проследить смену поколений профессорско-преподавательского состава, играющую колоссальную роль в миссии образования. Меняется соотношение ролей, которые преподаватели и студенты играют в качестве участников изменения, становления гражданского общества, индивидуализацией и демократизацией обучения, виртуальной культурой. Образование может моделироваться как диалог культур, выступая условием успешной жизнедеятельности социальных субъектов, идентифицирующих себя с культурами - участниками встречи. Здесь артикулируется адаптивная функция трансляции культуры, процесса передачи культурных ценностей, уважение прав и принцип партнерства в сочетании с сотрудничеством и толерантностью, в этом – необходимый корень адаптации молодого ученика к встрече с трудовой жизнью. Сюда относятся достижение определенности статуса занятости, интеграция службы занятости в общую систему социального регулирования, влияние на изменение социального пространства и культурной среды, модернизация собственной структуры. Если за рубежом после окончания вуза диплом признается лишь после аттестации и сертификации в организации, то наш выпускник приходит в учреждение без всякой предварительной стажировки, включенной практики.

Лишь в случае полного соответствия выпускника не только теоретическим, но и практическим требованиям специальности политика занятости расширяет сферу компетентности, ответственности, возможностей службы, провоцируя ее трансформацию в другие системы. Необходимо привлекать к исследованиям, всем видам обучения социальным профессиям соответствующие образовательные учреждения и кафедры, независимо от ведомственной принадлежности образовательного учреждения. Полез-

но принять меры по укреплению и развитию учебно-материальной базы центров адаптации и кадрового сопровождения, разработать нормативные правовые документы, обеспечивающие деятельность специалиста по адаптации – социального работника службы занятости, внести соответствующие изменения в классификаторе профессий и квалификационный справочник.

В то же время мы отдаем себе отчет в том, что переход от социального обеспечения на основе системы пособий *welfare* к обеспечению на основе занятости *workfare*, отмена государственного патернализма на фоне тривиальных иждивенческих установок еще не означают автоматической смены стереотипов массового сознания на индивидуальную самостоятельность. Чтобы приблизить театр обучающих процедур к задачам изменения общества, необходима модернизация образования в приближении к стратегиям занятости, конкурентоспособности, социальной компетентности. Сами учреждения образования обязаны проводить среди студентов профессиональную ориентацию по формированию трудовой мотивации и реальной самооценке возможностей, развитию навыков гибкого поведения и коммуникативной культуры. Уже сейчас осуществляются попытки организовать систему сопровождения профессиональной карьеры, ввести программы обучения технологиям поиска работы; информировать учащихся о возможностях обучения в учреждениях профессионального образования, получения дополнительных специальностей.

Можно обязать образовательные учреждения вне зависимости от их ведомственной принадлежности и форм финансирования осуществлять согласование планов набора с Департаментами Федеральной службы занятости. Несмотря на падение популярности высшего образования, абсолютное большинство все же считает его престижным, далеко не все готовы сменить умственный труд на более высокооплачиваемый физический. Но ведь единство входящих в гражданское общество социальных страт определяется не степенью зажиточности, не общностью идеологии и культуры, но свободой жизненного выбора.

В рамках межведомственной программы содействия трудоустройству и социальной адаптации выпускников учреждений профессионального образования нужно создать региональные центры содействия, направить усилия социальных институтов на формирование системы адаптации и сопровождения карьеры выпускников. Только так будет сформирована не только адаптация к конкретной ситуации, но и адаптивность как качественная характеристика личности выпускника.

Еще отсутствуют четкие критерии успеха в стратегиях занятости молодежи, поведения молодежных групп на рынке труда, политика на рынке труда – лишь составная часть политики занятости, решающая частные задачи по устранению диспропорций рыночной экономики, смягчению последствий безработицы, повышению мобильности и конкуренто-

способности молодежи. Причем критика действий министерств и ведомств не может оставаться скрытой именно в силу неотвратимой и тотальной виртуализации научной информации, это может помочь преодолеть ведомственное разобщение на всех уровнях.

Необходимо своевременно предусмотреть в ежегодно заключаемых договорах с учебными центрами, центрами занятости выделение средств на организацию системы адаптации и поддержки выпускников образовательных учреждений, повышение квалификации преподавательского состава и персонала образовательных учреждений независимо от ведомственной принадлежности. Академическое реформирование – это реформирование индивидуальности, мобильность выпускника связана с фундаментальностью подготовки. При этом надо рассматривать предназначение в регионе: в Саратове и Пензе много образовательных тавтологий по учебным направлениям, надо оставить лучшие передовые программы, близкие к мировым, а не по симпатиям к ректору или названию вуза. Абсолютно неприемлемым анахронизмом выступают призывы к так называемым профильным вузам, где традиционно ведется подготовка по накатанной схеме.

Централизацией тормозится профессионализация, не соблюдается принцип региональности, мы игнорируем огромный ресурс, сосредоточенный в собственных региональных научных школах. Несмотря на существование мощной научно-педагогической школы и опыт подготовки кадров для социальной сферы, федеральное министерство финансирует подготовку социальных работников исключительно через филиалы МГСУ, которые имеют хорошую материальную, но не самую сильную интеллектуальную и профессиональную базу. Никого не тревожит, смогут ли выпускники филиалов соответствовать международным программам бакалавриата и магистратуры по социальной работе. Передовая видная кафедра оказалась падчерицей для Минтруда. Единственный выход – интеграция академического ресурса университета с учебной базой системы занятости, это филиал кафедры социальной работы, которой и нужно заказать набор соответствующих абитуриентов.

Молодежь встречается с неравенством и нарушением прав, необходима адаптационная работа в самой службе занятости. Среди безработной молодежи существуют группы, подверженные дискриминации: юноши и девушки с невостребованной профессией; с проблемами здоровья, инвалидностью; вернувшиеся из армии, зон боевых действий, нуждающиеся в реабилитации и адаптации; беременные женщины и находящиеся в декретном отпуске или по уходу за ребенком; вернувшиеся из заключения, беженцы, вынужденные переселенцы, ВИЧ-инфицированные, наркоманы. Есть и дискриминация по признаку пола, когда предпочтение в открытой форме отдается молодым мужчинам, что связано с гендерными стереотипами. Осуществление дискриминационных технологий в сфере занятости

имеет следствием отчуждение от труда, барьеры профессиональной идентификации, отсутствие установки на успех. Успешность стратегий занятости молодежи определяется степенью оптимизации, способностью отражать изменения, адекватно реагировать модернизацией своей структуры, формированием профессионального потенциала, активизацией индивидуальных возможностей, обеспечением социальной адаптивности.

Мы отстаем еще в одном важном направлении – осуществлении социальной интеграции молодых людей с ограниченными возможностями, что также выступает барьером для социальной мобильности и успешной профессиональной карьеры, свидетельствует о недостаточной цивилизованности и функциональности отечественных социальных институтов, образовательных стратегий. В России идет процесс социального исключения людей, чья позиция не может быть охарактеризована лишь как классовая, но отличается периферийностью по отношению к социальной структуре общества в целом. Их положение отличается особым местом в системе производства и распределения материальных благ, низким социальным статусом, характеризуемым непрестижностью и специфическим стилем жизни. Незрелость социальной сферы, отсутствие инфраструктуры для инвалидов в школе и вузе препятствуют их интеграции в процесс обучения, нарушают их право на выбор в сфере образования и занятости.

Работа с молодежью в службе занятости включает работу с инвалидами с целью их интеграции в общество, не только через профессии швей и радиомонтеров, но компьютерщиков, дизайнеров, социологов, социальных работников, они могут возглавить ресурсные центры для инвалидов со смешанным финансированием. Возможен межвузовский конкурс студенческих междисциплинарных проектов для инвалидов по дизайну, архитектуре, социальным программам, обязательно следует привлечь молодых инвалидов и в проекты, и в экспертизу. Мы стремимся к эксклюзивному образованию, элитарным школам, а надо давать дополнительное финансирование, если согласны принимать инвалидов в обычные классы, на переоборудование архитектуры, дизайна, специальных педагогов. Надо экономить деньги и заказывать в основном бакалавров. Специализаций же только в случаях социальной работы в социальных службах или в семье – просто море.

Ценность школы как агентства профессиональной ориентации и социальной адаптации обслуживает целевое приведение характера знаний в соответствие с требованиями эпохи, изменениями рынка труда. Система адаптации молодых выпускников погружена в мозаику постмодернизма, информационной открытости, плюрализма жизни. Нужен мост между социальными институтами, синтез институтов образования и занятости и трех факторов: плюрализма, научной культуры, солидарности. Реформа образования – это не только много рисков, но и ресурс свободы в переходе к системе адаптации в становлении гражданского общества. Ведь в силу

рекурсивности занятости и образования общественному устройству эти институты оказывают влияние на социальные процессы в целом.

4. 4. Технологии социальной работы с безработной молодежью

Относительно эффективным инструментом решения проблемы занятости молодежи оказывается в современной России организация специализированных служб. Первая молодежная биржа труда была создана в Санкт-Петербурге, в 1992 году. В настоящее время такого рода учреждения (биржи, центры, службы), действуют более чем в 50 субъектах федерации. Абсолютное большинство из них создано при Комитетах по делам молодежи областных правительств.

Характерным примером может служить соответствующая организация в Саратовской области. Она возникла в 1994 году как молодежная биржа труда, в 1997 была преобразована в «Центр занятости молодежи». Статус организации – государственное учреждение, находящееся в непосредственном подчинении департамента ФГСЗН по Саратовской области (последнее относительно нетипично, поскольку большинство подобных служб в регионах создавалось при комитетах по делам молодежи и аналогичных организациях).

Центр осуществляет диспетчеризацию рабочих мест, выступая в роли посредника между предпринимателями, ищущими рабочую силу, и молодыми людьми, ищущими приложения своих возможностей. Развертывается масштабная рекламная кампания, в центре которой – издание информационного бюллетеня «Работа. Образование. Карьера», тиражом порядка 400 тысяч экземпляров. Консультационные услуги оказываются по юридическому, психологическому профилям. Интенсивно ведется, естественно, профессиональное консультирование.

Центр взаимодействует с частными кадровыми агентствами, акцентируя внимание непосредственно на отношениях с предприятиями. На основании анализа заявок формируется банк данных по рабочим местам и специалистам, юридическая служба разрабатывает проекты договоров.

Близкой по смыслу к программам, осуществляемым в Великобритании в соответствии с идеологией «Нового профессионализма», является программа «Молодежная практика». В ее рамках Центром заключаются договора с предприятиями, согласно которым с участниками программы подписываются подрядные или срочные трудовые соглашения на срок до 6 месяцев, при этом Центр из фонда занятости перечисляет на счет работодателя для оплаты услуг практикантов средства из расчета трех минимальных оплат труда в месяц согласно ЕТС. По истечении срока практики молодые люди получают соответствующую запись в трудовую книжку. В 1999 – 2000 годах шел интенсивный рост по этой программе, охватывав-

шей до 60 % молодых специалистов региона. «Молодежная практика» с 1999 года взаимодействует с бюро вторичной занятости студентов, выступившим в роли координирующего центра для студенческих кадровых агентств семи вузов Саратова.

В целом с 1994 года Центр оказал услуги почти 25 тысячам юношей и девушек, 45 % которых составили подростки. Было трудоустроено более 11 тысяч, и по программе «Молодежная практика» порядка 800 человек. При этом Центр работает с рядом категорий молодежи, которыми не занимается ФГСЗН: подростки до 14 лет, школьники и студенты, а также лица, имеющие работу, но желающие ее сменить (все они под закон «О занятости» не подпадают).

Экономическое пространство российского общества с начала девяностых годов характеризуется активной экспансией, выражая тенденцию к тотальному охвату жизненного пространства. Система координат в нем задается параметрикой процессов формирования личности, соответствующей нормативному типу, описываемому теорией рационального действия: человека экономического. Важнейшие индексы – «стоимостное» восприятие мира (вещей, отношений, символов); иерархизация занятий по критерию экономической целесообразности; деловая активность и реальная включенность в отношения экономического пространства; отношение к собственности и типам организации хозяйственной деятельности. Данная область жизненного пространства, как и все остальные, наряду с количественными имеет качественные измерения, выражающие различные аспекты субъективного пространственного бытия. Молодыми поколениями свой топос в нем ощущается, прежде всего, в необеспеченности гарантии права на труд.

По данным Л. Н. Лесохиной, в первой половине девяностых годов среди петербургских студентов доля полагающих, что сможет по окончании вуза найти работу (36%), чуть превышала долю сомневавшихся в этом (34%), в то время как однозначно ощущали свою невостребованность лишь 1/10.⁹⁰ К 1995-1996 годам ощущает бесперспективность своего образования в практическом плане половина выпускников. Важнее, однако, каковы их установки на ожидаемую работу, поскольку ими определяется поле поиска ее возможных вариантов. По данным ВЦИОМ 1995 года, для юношей и девушек в наименьшей степени определяющей являлась возможность гарантированного твердого заработка. Работа, дающая высокий заработок, пусть без гарантий, более предпочтительна для 46%, но и в этом отношении молодежь, опережая старшие возраста, уступает наиболее активному трудовому возрасту. Зато желающих открыть собственное дело по молодежной группе втрое больше, чем по любой другой⁹¹.

Наши данные позволяют судить о содержании отношения к собственности. В целом по выборке выстраивается следующий рейтинг. Иметь собственность означает право на хороший доход (55,84%), независимость (54,94%), возможность наладить дело как следует (28,74%), принадлежать

⁹⁰ См.: Социология молодежи/ Под ред. В. Т. Лисовского. СПб., 1996. С. 151.

⁹¹ Рывкина Р.В., Симагин Ю.А. Возрастные различия в оценках будущего России // Социологический журнал. 1996. №3\4. С. 51, 53.

к числу хозяев жизни (21,25%), быть не хуже других (14,16%). Статусные характеристики выступают в роли второстепенных; собственность для учащейся молодежи связана непосредственно с получением дохода, и значительно менее с положением в обществе.

Примечательна максимальная выраженность всех типов оценки учащимися элитных школ, при относительной пассивности учащихся колледжей. Самостоятельный рейтинг ценностей демонстрируют студенты: здесь первую позицию занимает возможность наладить дело как следует (65,10%).

Наиболее тесно связана с достатком собственность по мнению учащихся элитных школ (89,24%). Эта группа соотносит собственность с доходами, свободой, и в наименьшей степени с содержанием трудовой деятельности, поскольку принадлежит к семьям, ориентированным на высокие жизненные стандарты, готовым платить за образование детей, и не ставящих их перед необходимостью прирабатывать, в силу чего трудовая деятельность для этой группы не актуализирована.

В российском социуме понимание собственности для ряда социальных, возрастных групп остается еще слабо соотношенным с повседневным бытием своего «Я». Как писал в свое время В. В. Розанов, *в России вся собственность выросла из «выпросил», или «подарил» или кого-нибудь «обобрал». Труда в собственности очень мало. И от этого она не крепка и не уважается*⁹². Она не конкретизируется в практическом, созданном самостоятельно деле, тем более, постановке производства. Сдвиги в этом отношении связаны с существенными изменениями, происходящими в восприятии собственности молодым поколением. Примечательны в этом плане приводимые С. А. Ежовым данные 1993-1995 годов по профессиональным, карьерным ориентациям школьников 7-11 классов Петербурга, Ростова-на-Дону, Братска, Нефтекамска. Доминировали экономические, юридические, связанные с рекламой профессии⁹³. Гуманизацию профессиональных ориентаций можно было бы приветствовать, как общую тенденцию, но хозяйственный комплекс не может быть сведен только к сфере услуг; главное же в том, что школьников привлекает не содержание труда, как таковое, а ожидаемые доходы. Сегодня профессиональные ориентации меняются в сторону деятельности, связанной с обслуживанием менеджмента; важнейшим в выборе работы остается уровень ее оплаты.

В контексте крайне сдержанных ориентаций на производственную сферу со сдержанным оптимизмом надо воспринимать фиксируемые рядом опросов устремления молодежи в сферу предпринимательства (по данным С. П. Малахова, опросы молодежи Ханты-Мансийского нацио-

⁹² Розанов В. В. Уединенное. М., 1991. С. 25.

⁹³ См.: Социология молодежи/ Под ред. В. Т. Лисовского. СПб., 1996. С. 152.

нального округа выявили желание открыть свое дело у 40,4%)⁹⁴. Эта активность, во-первых, мотивируется для большинства стремлением к прибыли, а не организации дела, во-вторых, ориентирована преимущественно в область посреднической торговли и услуг. В целом же положение молодежи в экономическом пространстве остается маргинальным.

Поведение работников в производственной сфере, как показал Чарльз Сейбел, можно понять лишь с учетом структуры их представлений о мире в целом (world view). Эта структура включает набор идей о труде, опыт решений в профессиональной сфере, амбиции и конфигурируется на основе системы канонов, правил, нормативных установлений, которые и определяют индивидуальные стратегии⁹⁵.

Рассмотрение тезауруса стратегий поведения молодежи, осуществляющей поиск работы, позволяет выделить следующие модели.

Для относительно незначительной группы (в старших возрастах она существенно больше) присвоение статуса безработного может оказываться пространством борьбы с государством. Индивид воспринимает свою ситуацию как социальную несправедливость, чувствует себя ущемленным и сосредоточен на отстаивании того, что понимает как свои права.

Вторая модель, более типичная, особенно для молодых женщин, может быть обозначена как рентные отношения. Государственные пособия воспринимаются в качестве относительно реального источника средств существования, во всяком случае, на какой-то период.

Третья модель, опять-таки, более типичная для старшего поколения, нежели молодых, предполагает формирование альтернативного жизненного стиля. Это уход в семейное, натуральное хозяйство, личные увлечения; переосмысление личных приоритетов, приводящее к падению ценности занятости как таковой. Если для старших возрастов эту модель можно соотносить с ретритизмом по Р. Мертону, то для молодежи это своеобразная деперсонализация будущего. Последнее начинает рассматриваться как формируемое внешними, не зависящими от человека, силами.

Четвертую модель определим как хаотический поиск. Она выстраивается на основе отсутствия выраженных приоритетов, готовности взяться за любое дело именно оттого, что нет реальных ориентаций. Результатом, как правило, оказывается состояние неудовлетворенности, или закрепление вторичности производственной активности как таковой, что в современных условиях означает маргинализацию, с тенденцией к перманентному понижению статуса.

Пятую модель, наиболее типичную для молодых людей, в литературе иногда определяют как продуктивное иждивенчество. Юноши и девушки используют ресурсы семьи, не только для «пережидания» периода по-

⁹⁴ Молодежная политика. Информационный бюллетень №118-120/ Под ред. В. К. Криворученко, Б. А. Ручкина и др. М., 1997. С. 44.

⁹⁵ Sabel C. F. Work and politics: the division of labor in industry. Cambridge. Cambridge university press. 1982.

иска работы, но и собственно для самого поиска. Высказываются соображения по поводу соотнесенности этой модели со стратегиями поведения, типичными для традиционных обществ. Однако, здесь имеет место очевидное существенное различие. В традиционных культурах молодые люди принимают predetermined идентичность, интернализуют родительский выбор. В современной России речь идет просто об использовании ресурсов родительской семьи, при том, что система ценностей юношей и девушек не претерпевает, в результате, существенных деформаций.

Следующая модель может быть названа сетевой. В ней происходит интенсивное использование ресурсов социальных сетей, доступных для молодого человека. Это связи родственников, возможности референтного круга общения, перспективы использования личного окружения в качестве потребителей предлагаемых услуг.

Последняя, адаптивная модель предполагает действенное изменение собственного «я», приобретение конкурентоспособных навыков и ресурсов. Она предполагает способность видеть многообразие сфер приложения собственных сил; предметизацию оценок, намерений, планов; накопление опыта на свободном рынке труда; включает возможность переобучения.

4. 5. Стратегии профессионального консультирования

Нормативные документы, определяющие направленность деятельности социальных служб в плане поддержки занятости молодежи, содержат комплексное понимание профессиональной ориентации. Она рассматривается как один из компонентов общечеловеческой культуры, проявляющийся в форме заботы общества о профессиональном становлении подрастающего поколения, развития природных дарований, осуществлении комплекса мер содействия в профессиональном самоопределении, выборе оптимального вида занятости с учетом потребностей и возможностей индивида, ситуации на рынке труда⁹⁶.

Это понимание предполагает деятельность соответствующих социальных служб в качестве посредников на рынке труда, ориентированных не на «управление» им, а на регулирование возникающих отношений.

Содержанием деятельности социальных служб, работающих в сфере занятости, становятся, таким образом, прежде всего, анализ и мобилизация индивидуальных и социальных ресурсов клиентов. Профессиональное консультирование при этом, во-первых, приобретает характер сложной программно-целевой деятельности, во-вторых, индивидуализируется, в-третьих, ориентируется на видоизменение институциональных форм организации занятости. Главным предметом для консультирования оказываются

⁹⁶ Положение о профессиональной ориентации и психологической поддержке населения в РФ. Приложение к постановлению Министерства труда и социального развития РФ от 27 сентября 1996 года. М., 1996. С. 1.

формы coping behavior (на русский язык переводимого обычно как конструктивная адаптация, или совладающее поведение).

Проблема состоит в том, что службы занятости достаточно жестко ориентированы на структуризацию своей деятельности по типу, исключая возможности оптимизации механизмов конструктивной адаптации. Это обусловлено, прежде всего, жестким дефицитом средств. Руководство служб принуждено ориентироваться на реализацию ограниченных программ переобучения и информационное консультирование. Клиентам предлагается банк данных по вакансиям и небогатый набор профессий, которые они могут освоить. Напротив, ожидания клиентов связаны с получением подробной информации об условиях труда и содержании деятельности на предлагаемой работе, овладением навыков поведения при прохождении конкурса, приобретением возможности попробовать свои силы в новом деле.

Между тем, для сотрудников службы занятости информация об условиях труда (первая по важности для клиентов) занимает десятое место (по данным исследований в Краснодарском крае); зеркальная картина в отношении консультаций по вопросам возможности переподготовки (высоко ценной с точки зрения сотрудников службы, и малозначимой с позиций клиентов), равно как и информации об организации собственного дела.

Службы занятости, очевидным образом, не учитывают реального уровня активности клиентов, структуры их ожиданий. Особенно очевидно это проявляется в практиках квотирования рабочих мест для молодежи: интерес юношей и девушек к такого рода трудоустройству минимален. Аналогичным образом, и приоритетные для сотрудников служб занятости мероприятия в области переобучения молодежью воспринимаются неадекватно в силу непопулярности набора предлагаемых специальностей. Такое положение вещей связано с медленной переориентацией специалистов, осуществляющих профессиональную ориентацию, с характерной для советской эпохи модели однократного выбора профессии на востребуемую современной эпохой, характеризующейся обособлением рынков труда и профессий, очевидностью трассирования траектории занятости на протяжении жизни одного человека (предполагающей смену нескольких профессий).

Сохраняются как консервативные подходы к профессиональному обучению, так и интерпретации профессионального ориентирования, адекватные скорее предшествующей эпохе. Именно здесь видятся перспективы для молодежных служб занятости, как способных предложить не просто модифицированные формы услуг, но новую идеологию профессионального консультирования в целом.

Такая идеология должна быть ориентирована на формирование у юношей и девушек навыков активных агентов рынка, самомаркетологов, способных не просто приобретать те или иные навыки, но и продавать их.

Речь при этом идет о проектировании индивидуального стиля деятельности как основы для индивидуальной траектории адаптации.

Краткое содержание

1. Понять социальный смысл безработицы и определить задачи коррекции можно только исходя из понимания отсутствия работы как *институционального состояния*, определяемого организацией производства. Статус лица с неполной занятостью, безработного, может возникать лишь на основе определенного типа разделения труда, отношений собственности, организационных культур.

2. Программирование воздействий, ориентированных на оптимизацию занятости, определяется пониманием тенденций эволюции труда. Если последователи Эрри, Лэша полагают, что развитые общества переходят к эпохе постфордизма, означающего распределенное производство, власть, ответственность, то Валлерштейн говорит о глобализации иерархии.

3. В России следует прогнозировать перспективу временной, часто меняемой, работы, для значительной массы горожан, и самозанятости для большинства жителей села. Отсюда следует необходимость расширенной профессиональной подготовки, дающей возможность оперативно переучиваться (в том числе, и в рамках переподготовки), и, наряду с этим, рост значения психологического консультирования в работе служб занятости. В целом речь идет об их безусловно *маркетинговой ориентации*.

4. В России пока отсутствуют система комплексного взаимодействия социальных институтов в решении задач адаптации к рынку и трудоустройства, а также подготовка специалистов для оказания услуг по профессиональной ориентации молодежи с учетом специфики образовательного учреждения.

5. В настоящее время присутствуют отчетливые диспропорции в молодежном сегменте рынка труда, ведущие к безработице и незанятости молодежи. Переход от социального обеспечения, системы пособий welfare к обеспечению на основе занятости workfare, отмена государственного патернализма на фоне иждивенческих установок не означают автоматической смены стереотипов молодежи.

6. Занятость как понятие получила широкий контекст социальной защиты через профессию, реально осуществляемой при соответствии рынка труда и рынка профессий, учета индивидуализации жизненных стилей молодых людей и требований работодателя.

7. В рыночной ситуации и трудовой реальности социальные ожидания молодежи не оправдываются и приводят к тревожным и депрессив-

ным состояниям, переориентации и деградации базовой системы ценностей.

8. Существующая парадигма образования делает акцент на технической детерминистской картине мира, отсутствует трудовая этика, возникает оторванный от рынка теоретизм, не содержащий цель науки как реализацию стандартов цивилизованного поведения в практическом поле рынка.

9. Государственная политика занятости осуществляет права молодежи на свободное использование способностей и выбор в предпринимательской и иной трудовой деятельности, в результате внедрения практически всеми вузами и большинством учреждений среднего профессионального образования альтернативных форм финансирования значительно возросла подготовка специалистов с высшим и средним образованием.

10. Новые принципы образования связаны с переходом к большей адаптивности молодежи, новой стратификации, индивидуальной мобильности, изменению занятости в сторону расширения сектора обслуживания, снижению значения политических партий, увеличению культурного плюрализма, реализации универсальности специальностей и профессий.

11. Необходимы меры корректировки содержания профессионального обучения в соответствии с оперативными и превентивными требованиями работодателей, механизмы расширения практики в подготовке молодежи, привлечения идеологии социального партнерства.

12. Осуществление дискриминационных технологий в сфере занятости имеет следствием отчуждение от труда, профессиональной идентификации, установки на успех. Успешность стратегий занятости молодежи определяется степенью оптимизации, способностью отражать изменения, адекватно реагировать формированием профессионального потенциала, активизацией индивидуальных возможностей, обеспечением социальной адаптивности.

13. Недостаточная развитость социальной сферы, отсутствие инфраструктуры для инвалидов в школе и вузе препятствуют их интеграции в процесс обучения, нарушают право на выбор в сфере образования и занятости. Социальная работа с молодежью должна учитывать сформировавшийся в России двойной рынок труда, дисбаланс между уровнем притязаний молодежи и структурными потребностями экономики.

14. В стадии становления находится система организационных принципов взаимодействия учреждений, действующих в сфере молодежной занятости. Наиболее значимой является деятельность молодежных Центров и бирж труда, однако, и она ограничена как недостаточностью ресурсов, так и замкнутостью на краткосрочные перспективы.

15. Поведение работников в производственной сфере можно понять лишь с учетом структуры их представлений о мире в целом, мировоззрения (world view). Эта структура включает набор идей о труде, опыт ре-

шений в профессиональной сфере, амбиции и конфигурируется на основе системы канонов, правил, нормативных установлений, которые и определяют индивидуальные стратегии.

16. Может быть выделен ряд типовых стратегий поведения молодых безработных: конфликтная, связанная с установлением рентных отношений, формирования альтернативных жизненных стилей, хаотического поиска, продуктивного иждивенчества, сетевая, адаптивная.

17. Профессиональное консультирование в современных условиях во-первых, приобретает характер сложной программно-целевой деятельности, во-вторых, индивидуализируется, в-третьих, ориентируется на видоизменение институциональных форм организации занятости.

18. Формирование новой идеологии профессионального консультирования связано с поиском оптимальных форм согласования его задач с существующей системой установок клиентов.

Ключевые понятия:

- Глобализация рынка труда
- Двойной рынок труда
- Маркетинговая ориентация служб занятости
- Портфель контрактов
- Постиндустриализм
- Постфордизм
- «Трилистник»

Вопросы и задания:

- Как изменяются подходы к пониманию задач молодежных служб занятости в условиях перехода к информационному обществу?
- Чьи взгляды на содержание труда представляются Вам более соответствующими современным тенденциями развития общества, Лэша-Эрри, или Валлерштейна?
- Какое понимание задач служб занятости может вытекать из концепции «организации-трилистника» Ч. Хэнди?
- Какие социальные институты в комплексе способствуют решению задач социальной адаптации подростка?
- Чем обусловлено слабое взаимодействие и партнерство институтов образования и занятости?
- Определите содержание образования как социального института.

- Охарактеризуйте социальные функции института занятости.
- Какова роль занятости как социального института в организации занятости подростка?
- Оцените практики работы профконсультантов в систем занятости и образования.
- Что такое конкурентоспособность социального субъекта?
- Каким образом формируется адаптивность выпускника учебного заведения?
- В чем причины дезадаптации российского школьника?
- Как связаны социальная педагогика и социальная работа?
- Каковы причины замедленной профессионализации выпускника?
- Определите значение для России изучения зарубежных моделей образования.
- Охарактеризуйте основные модели организации взаимодействий агентов работы с подростками и молодежью на федеральном, региональном и муниципальном уровнях.
- Оцените уровень решения вопросов социальной защиты подростков на федеральном и региональном уровнях.
- Охарактеризуйте основные ресурсы улучшения положения молодых инвалидов на основе их социальной адаптации.
- Владение какими ресурсами, по Вашему мнению, является наиболее важным для адаптационной работы с подростками и молодежью?
- Попытайтесь продемонстрировать факты дискриминации молодежи и подростков в сфере занятости и трудоустройства.

Литература

1. Баздырев К. А. Рынок и жизненные планы студентов // Вестник МГУ. 1998. Серия 6. Экономика. № 1.
2. Браччи Дж. Новые формы занятости и информационные технологии // Человек и труд. 1998. № 2.
3. Волков Ю. Г., Гуськов И. И. Молодежь современной России: условия социального становления в период трансформации. Ростов-н/Д., 2000.
4. Гендин А. М., Сергеев М. И. ПрофорIENTATION школьников // Социологические исследования. 1996. № 8.
5. Гречиков В. И. Феномен работающего студента вуза // Социологические исследования. 1999. № 8.
6. Демин А. Н. Психологическое содержание профессиональной ориентации // Прикладная психология. 1999. № 4.
7. Каткульский Е. Основные направления государственной политики на российском рынке труда // Общество и экономика. 1997. № 7/8.

8. Кондаков И. М. Экспериментальный анализ некоторых структурных особенностей профессиональных интересов // Психологическая наука и образование. 1997. № 2.
9. Луков В. А. Проблема обобщающих оценок положения молодежи // Социологические исследования. 1998. № 8.
10. Меренков А. В. Рыночные ориентиры студенчества // Социологические исследования. 1998. № 12.
11. Молодежная кадровая служба «Агентство молодых специалистов» // 11 Московский международный молодежный форум «Образование – занятость – карьера»: Сборник текстов участников научно-практической конференции «Мост в будущее». М. Изд-во РЭА, 2001. С. 365-366.
12. Новокшенова И. Б., Мещерякова О. К. Современные направления содействия занятости молодежи // 11 Московский международный молодежный форум «Образование – занятость – карьера»: Сборник текстов участников научно-практической конференции «Мост в будущее». М. Изд-во РЭА, 2001. С. 372-373.
13. Печенкин В. В. Информационные технологии в социальной структуре общества. Саратов, 2001.
14. Саруханов Э. Управление занятостью населения. СПб., 1993.
15. Терещенко О. В. Возрастная динамика занятости столичного населения // Социологические исследования. 1998. № 9.
16. Шаповалов В. С., Шиняева О. В. Проблемы занятости выпускников учебных заведений // Социологические исследования. 1999. № 11.
17. Ярская В. Н. Образование человеческих ресурсов // Проблемы и перспективы развития человеческих ресурсов: Сборник научных трудов. Саратов. Изд. ПМУЦ. 2001. С. 9-16.
18. Ярская В.Н. Методология адаптации молодежи к рынку труда // Проблемы адаптации молодежи к рынку труда: Материалы российского совещания. Саратов: ПМУЦ, 2001.