

УДК 316

Гнатюк Александр Николаевич

кандидат социологических наук, научный сотрудник,

Южно-российский филиал

Федерального научно-исследовательского социологического центра РАН

gnyatukan1@mail.ru

Гнатюк Максим Александрович

кандидат социологических наук,

преподаватель кафедры управления персоналом,

Самарский государственный университет путей сообщения

gnyatyuk@samgups.ru

Самыгин Сергей Иванович

доктор социологических наук,

профессор кафедры управления персоналом и социологии,

Ростовский государственный экономический университет

darya.maksimovich@gmail.com

Alexander N. Gnyatyuk

Candidate of Sociological Sciences, Researcher of the South-Russian Branch of the Federal Research Sociological Center of the Russian Academy of Sciences

gnyatukan1@mail.ru

Maksim A. Gnyatyuk

Candidate of Sociological sciences, teacher of the Personnel Management

Department of the Samara State Transport University

gnyatyuk@samgups.ru

Sergey I. Samygin

Doctor of Sociology, Professor of department of judicial examination and criminalistics of the Rostov state economic university

darya.maksimovich@gmail.com

Проблемы трудовой занятости современной российской молодежи

Problems of employment of modern Russian youth

Аннотация. В статье анализируются проблемы трудоустройства и занятости российской молодежи, поскольку молодые специалисты, выходящие на рынок труда после окончания вузов, неизбежно сталкиваются с различными сложностями и препятствиями на пути реализации своей цели. К основным проблемам, касающимся трудовой занятости молодежи, относятся: несоответствие рынка образовательных услуг и рынка труда, трудоустройство по знакомству, и, как следствие, ослабление конкуренции между молодыми кадрами.

Ключевые слова: молодежь, трудовая занятость, рынок труда, рынок образовательных услуг.

Abstract. *The article analyzes the problems of employment and employment of Russian youth, since young professionals entering the labor market after graduating from universities inevitably face various difficulties and obstacles in the way of realizing their goal. The main problems related to youth employment include: the discrepancy between the market of educational services and the labor market, employment in acquaintance, and as a result, the weakening of competition between young cadres.*

Keywords: *youth, employment, labor market, educational services market.*

Современный российский рынок труда сформировался в условиях тотального реформирования всей социально-экономической системы и продолжает испытывать отрицательное влияние социально-экономического кризиса, обусловившего спад в сельском хозяйстве и промышленном секторе, снижение спроса на рабочую силу, в том числе и молодежную, рост общей и регистрируемой безработицы. Большой урон наносит безработица молодежи, как наиболее уязвимой группе населения, не позволяя ей реализовать все свои знания, умения и навыки в том или ином виде профессиональной деятельности, влечет за собой потерю достойного дохода, а, значит, снижение жизненного уровня и социального здоровья [1].

Масштабы регистрируемой и скрытой безработицы особенно растут среди молодежи, а между тем возможности молодого поколения россиян и без того ограничены в силу их более низкой конкурентоспособности по сравнению с другими категориями населения.

Несмотря на то, что во «Всеобщей декларации прав человека», принятой Генеральной Ассамблеей ООН (1948г.), подчеркивается, что каждый человек имеет право на труд, на свободный выбор работы, на справедливые и благоприятные условия труда и на защиту от безработицы [2], проблема трудоустройства и занятости российской молодежи стала сегодня одной из острейших социальных проблем. С этой проблемой российское общество столкнулось в конце XX – начале XXI столетия: сегодня наблюдается очень высокий уровень безработицы, по данным специалистов, почти пятую часть безработных составляет трудоспособная молодежь, у которой пока не имеется опыта трудовой профессиональной деятельности [3].

Проблема занятости молодежи – это одна из социальных проблем, с которой сталкиваются молодые люди в возрасте 14-30 лет (в российской социологии молодежи признается именно такой возрастной период).

Что же представляет собой категория «трудовая занятость» молодежи?

Будучи социальной категорией, категория «занятость» представляет собой отражение состояния функционирования рынка рабочей силы в условиях конкретной социально-экономической инфраструктуры. К занятой части молодежи относятся лица, работающие на государственных предприятиях, в учреждениях и организациях, на частных предприятиях и предприятиях с коллективной формой собственности, в фермерских хозяйствах, а также занятые предпринимательской деятельностью [4, с. 325].

Применительно к российской молодежи дефиниция «занятость» рассматривается в настоящее время как причастность молодых людей к общественно-полезной деятельности, а именно:

- в трудовой деятельности за заработную плату, жалованье, прибыль, семейный доход или по созданию предметов для собственного потребления;
- участие в процессе предпринимательской деятельности, наемного труда или производстве с целью собственного потребления и потребления ближайшим социальным окружением.

Заметим, что категория «молодежная занятость» означает не только участие в трудовой деятельности, но также включает обучение и повышение квалификации, учебу с отрывом от производства, службу в правоохранительных органах и армии по призыву, ведение домашнего хозяйства, уход за детьми и престарелыми людьми. Иными словами, молодежная занятость предполагает участие в любой, не запрещенной российским законодательством трудовой деятельности, не связанной с выполнением оплачиваемой работы [3].

Проблема трудовой занятости молодежи в настоящее время осложнена тем, что сегодня фактически существуют два независимых рынка: рынок образования и рынок труда. Принято полагать, что безработица – это своеобразная плата за рыночное общество и издержки рыночного сектора российской экономики, поскольку в условиях рыночного общества развитие высшего образования определяется не актуальной потребностью общества в специалистах, а спросом на него рынка, причем безотносительно к профессиональной специализации. Существовавшая ранее цепочка «вуз – предприятие» оказалась очень призрачной. На сегодняшний день лишь в общем смысле, скорее традиционно, можно рассуждать о социальном спросе на образование и спросе российского социума на работников. В действительности, в российском обществе в сфере образования имеется только один вид спроса – социальный спрос со стороны общества [5]. Кстати, именно такой спрос вызвал в течение нескольких последних лет увеличение числа студенческой молодежи. Как отмечает И.В. Магера, в российском обществе маркетинговые стратегии высших учебных заведений устремлены на запрос со стороны родителей и абитуриентов, которые при выборе той или иной специальности и места обучения в качестве ориентира выбирают не ситуацию на рынке труда, а социокультурные стереотипы, включая и престижность высшего профессионального образования [6].

Опасность тенденции такого рода состоит в том, что значительно увеличивается десинхронизация рынка труда и рынка образовательных услуг, что происходит по причине отсутствия институционального закрепления их связанности. Вузы ориентированы на спрос семей, которые, будучи серьезным источником финансирования российского высшего профессионального образования, станут поставлять на рынок труда специалистов с некоторым опозданием на 5-6 лет. Кроме того, устаревающая ресурсная база вузов, включающая материально-техническое обеспечение, сформированное под аудиторный учебно-образовательный процесс,

недостаточно сильная образовательная инфраструктура и пр. – не позволяет повышать качество образовательных услуг на фоне резкого увеличения числа их потребителей [6].

При этом увеличение роста числа выпускников вызывает ситуацию конкуренции между выпускниками за достойное трудоустройство. В конкурентной борьбе в условиях рыночного общества всегда есть победители и проигравшие (причем последних всегда больше). Поэтому в условиях рыночных отношений проблема молодежной занятости приобретает новые свойства. С одной стороны, вопросы трудоустройства весьма важны для молодежи, с другой – реализовать свои личностные потребности в профессиональной сфере удастся далеко не каждому молодому человеку. По официальным статистическим данным, в России молодежь до 25 лет составляет среди безработных 24,8% [7]. Почему? Как решать данную проблему?

Надо понимать, что понятие трудоустройства молодого специалиста далеко не однозначно. Молодой человек, устраиваясь на работу, преследует собственные цели: устроиться по приобретенной в вузе специальности; обрести рабочее место по получении диплома о высшем профессиональном образовании независимо от того, соответствует ли оно квалификации; трудоустроиться на престижную высоко оплачиваемую работу.

Однако, как показывает практика, молодые специалисты, выходящие на рынок труда после окончания вузов, неизбежно сталкиваются с различными сложностями и препятствиями на пути реализации своей цели [8]. Возникает главная проблема: каким образом осуществить свою цель, реализовать задуманное и желаемое?

Не является секретом тот факт, что реализовать поставленные перед собой цели молодому и неопытному специалисту крайне затруднительно, а порой и невозможно в силу множества причин объективного и субъективного характера, а именно:

- не имеется опыта работы; нет готовности к работе;
- отсутствуют необходимые навыки в работе;
- работодателя не устраивают личные качества или уровень образования молодого специалиста;
- нет нужных работодателю рекомендаций;
- рабочее место занято другим работником, не имеющим должной специализации (т.к. был взят по знакомству, «по блату»);
- в молодой семье имеется маленький ребенок, что настораживает работодателя возможными больничными листами по уходу за ребенком и вызывает опасность дискриминации в связи с наличием в семье маленького ребенка и пр.

Опасность дискриминации, отчуждения и маргинализации распространяется в условиях стихийного процесса интеграции в трудовые отношения даже на высокообразованных молодых специалистов.

Как показывают результаты социологических опросов, у всей студенческой молодежи на первый план, как правило, выходит один главный

вопрос: где найти привлекательную по всем параметрам работу молодому специалисту? Большинство опросов показывают, что, чаще всего, молодые люди пытаются устроиться на работу «по знакомству» и у этого пути имеется два варианта: «по рекомендации» и «по блату». Первый вариант предполагает профессиональный отбор: резюме, характеристику, собеседование, испытательный срок; второй вариант такого серьезного отбора никак не предполагает. Молодого специалиста просто берут на работу, не проводя собеседования, не требуя ни соответствующего образования, ни опыта работы, т.е. по т.н. «блату» [9, с. 103].

Как указано в толковом словаре русского языка, «блат – это знакомство, связи, которые можно использовать в личных, корыстных целях» [10, с. 200]. Современное значение термина блат – это полезные связи, «нужные» знакомства, благодаря которым можно получить определенные преференции и разные блага в обход общепринятых законов, предписаний правил и норм. Выражение «по блату» интерпретируется молодежью как выгодные связи и знакомства и ассоциируется молодежью с т.н. «халявой» (термин еврейского происхождения), благодаря которой можно что-то получить бесплатно, даром, не напрягая усилий, т.е. по блату. Разумеется, что блат применяется только при трудоустройстве на лучшие вакантные, «привлекательные» места.

Так, согласно опросам рекрутинговых агентств, порядка 54% респондентов тем или иным способом использовали связи при трудоустройстве на работу, повышении должности, оклада, начисления премии [9, с. 103]. А что же делать остальным 46%, тем, у кого нет таких выгодных знакомств? Вот и получается, что блат является одной из современных проблем занятости молодежи, проблем, распространившихся до уровня государственных и даже мировых масштабов.

Какие же проблемы, касающиеся трудовой занятости российской молодежи, мы видим в итоге?

Во-первых, трудоустройство по блату создает в молодежном сообществе, как и обществе, в целом, сильное социальное неравенство.

Во-вторых, конкуренция между кадрами исчезает как таковая.

В-третьих, среди устроившихся по знакомству молодых специалистов мало профессионалов, хорошо знающих свое дело.

В-четвертых, появляется эффект «наследственной аристократии», в результате чего снижается мотивация для личностного и профессионального роста.

В-пятых, повышается уровень коррупции, взяточничества, бюрократии и должностного произвола.

В-шестых, растет недовольство трудового коллектива, снижается производительность труда на предприятии и, как следствие, в стране в целом.

В-седьмых, существование двух независимых рынков: рынка образовательных услуг и рынка труда вызывает проблему несоответствия образовательного рынка и рынка труда.

Все указанные выше проблемы осложняют процесс трудоустройства

современной российской молодежи. Однако выход из таких проблем нам видится в создании условий для здоровой молодежной трудовой конкуренции, возможностей карьерного роста, развитие социального партнерства между рынком образовательных услуг и рынком труда [11], преодоление стереотипов со стороны работодателей, связанных с опытом работы, предоставление права каждому молодому человеку реализовать свой трудовой потенциал. Необходимо научиться ценить желание и умение молодых специалистов работать, и места для трудоустройства по знакомству практически не останется.

Литература:

1. Гафиатулина Н.Х. *Здоровьесберегающие модели профессиональной социализации студенческой молодежи в условиях социальной неопределенности* // Инженерный вестник Дона, 2013, №3. URL: ivdon.ru/magazine/archive/n3y2013/1824.

2. Электронный ресурс: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_120805/8dd76fa744c4a215c388d6a7b97017be1e8fe80d/

3. Байрамов В.Д., Лубский А.В., Пухкалова М.О., Степанов О.В. *Проблемы социальной работы с молодежью в современной России*. Ростов н/Д.-М., 2009. С. 274.

4. *Социология: Энциклопедия* / Сост. А.А. Грицанов, В.Л. Абушенко, Г.М. Евелькин и др. Мн.: Книжный Дом, 2003. 1312 с.

5. Гнатюк М.А. *Ключевые риски трансформации трудовых ценностей российской молодежи и их социальные последствия* // Историческая и социально-образовательная мысль. 2015. Т. 7. №8. С. 97-102.

6. Магера И.В. *Проблема молодежной занятости и безработицы в контексте несоответствия рынка образовательных услуг и рынка труда* // Современная экономика: проблемы, тенденции, перспективы. 2012. №6.

7. Федеральная служба государственной статистики. URL: <http://www.gks.ru/> (дата обращения 10.06.2018).

8. Самыгин С.И., Гнатюк М.А., Кротов Д.В. *Особенности трудовой адаптации на рынке труда* // Гуманитарные, социально-экономические и общественные науки. 2017. №11.

9. Гукалова А.Г. *Проблемы занятости молодежи* // *Pedagogical, psychological and sociological issues of professionalization personality: Materials of the II international scientific conference. Prague 2016*. С. 102-104.

10. Ожегов С.И., Шведов Н.Ю. *Толковый словарь русского языка*. М., 2013. 944 с.

11. Гафиатулина Н.Х. *Снижение институциональных рисков в сфере образования как условие повышения социального здоровья молодежи* // Образование. Наука. Инновации: Южное измерение. №1 (39). 2015. С. 18-22.

Literature:

1. Gafiatulina N.Kh. *Health-saving models of professional socialization of student youth in conditions of social uncertainty // Engineering Bulletin of the Don*, 2013, №3. URL: ivdon.ru/magazine/archive/n3y2013/1824.

2. *Electronic resource:*
http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_120805/8dd76fa744c4a215c388d6a7b97017be1e8fe80d/

3. Bayramov V.D., Lubsky A.V., Pukhkalova M.O. *Problems of social work with youth in modern Russia. Rostov n / D. – M., 2009. P. 274.*

4. *Sociology: Encyclopedia / Comp. A.A. Gritsanov, V.L. Abushenko, G.M. Evelkin et al. Moscow: Book House, 2003. 1312 p.*

5. Gnatyuk M.A. *Key risks of transformation of labor values of Russian youth and their social consequences // Historical and social-educational thought. T. 7. №8. Pp. 97-102.*

6. Magera I.V. *The problem of youth employment and unemployment in the context of the discrepancy between the market of educational services and the labor market // Modern economy: problems, trends, prospects. 2012. № 6.*

7. *Federal Service of State Statistics. URL: http://www.gks.ru/ (date of circulation is 10/06/2018).*

8. Samygin S.I., Gnatyuk M.A., Krotov D.V. *Features of labor adaptation of Russian youth in the labor market // Humanitarian, socio-economic and social sciences. 2017. № 11.*

9. Gukalova A.G. *Problems of youth employment // Pedagogical, psychological and sociological issues of professionalization personality: Materials of the II international scientific conference. Prague 2016. Pp. 102-104.*

10. Ozhegov S.I., Shvedov N.Yu. *Explanatory dictionary of the Russian language. M., 2013. 944 p.*

11. Gafiatulina N.Kh. *Reduction of institutional risks in the sphere of education as a condition for increasing the social health of young people // Education. The science. Innovations: The Southern Dimension. №1 (39). 2015. pp. 18-22.*