

Оглавление

	Стр.
Введение.....	4
Глава I Теоретико–методологические основы изучения процесса включения молодежи в сферу трудовых отношений.....	8
§1 Определение и систематизация ключевых понятий.....	8
§2 Рамочный анализ рынка труда и его рассмотрение с позиции различных подходов.....	19
§3 Молодежь как социально демографическая группа.....	30
§4 Содержание понятия «молодой специалист».....	36
Глава II Качество образования, личностные мотивации выпускников вузов и требования рынка труда: пропорции и диспропорции.....	39
§1 Особенности советского периода в решении вопросов трудоустройства молодых специалистов.....	39
§2 Положение молодежи на рынке труда (по результатам социологических исследований).....	47
§3 Личностные мотивации и ценностные ориентации молодежи.....	68
§4 Отношение молодых людей к безработице.....	79
Глава III Некоторые вопросы совершенствования политики государства в сфере занятости и трудоустройства выпускников вузов.....	86
§1 Возможность получения образования посредством студенческой ссуды.....	86
§2 Профориентационная деятельность как составляющая образовательного процесса.....	100
§3 Организационно–структурная модернизация механизма трудоустройства выпускников высших и среднеспециальных учебных заведений.....	124
§4 Возможности законодательства в решении проблем занятости молодых специалистов.....	137
Заключение.....	149
Список литературы.....	155
Приложения	
1 Обоснование методики сбора первичной информации....	158
2 Анкета.....	159
3 Составные элементы рынка труда.....	170
4 Государственная политика в области трудоустройства молодежи (проект).....	171

Введение

Молодежная тематика всегда являлась привлекательной, как для теоретиков, так и для практиков. Тезис о значимости молодежной когорты для государства и общества выступает основой исследований, связанных с выявлением положения и роли молодежи в различных сферах жизнедеятельности общества. Наша работа не явилась исключением.

Активный переход отечественной экономики к рынку обусловил возникновение новых форм связей и отношений как внутри, так и между социальными институтами. Во многих случаях государство самоустранилось от выполнения прежних функций или утратило былые позиции. В частности, это касается рынка труда. Факт официального признания безработицы и перекладывание всех усилий, связанных с трудоустройством на самого работника, говорит о снижении роли государства в политике занятости. Это привело к существенной дифференциации в уровне дохода между различными группами населения. Молодые люди, женщины, лица пенсионного возраста всегда относились к «группе риска» в плане трудоустройства. Однако на сегодняшний день для отдельных представителей этих групп ситуация существенно изменилась к худшему. Конкурентоспособность стала единственным критерием уверенности в своем будущем.

Государство в советский период выступало в качестве своеобразного буфера между работником и работодателем. С одной стороны, оно гарантировало трудоустройство для граждан, с другой – создавало дополнительные рабочие места. Молодые люди, окончившие обучение в вузе, имели гарантии трудоустройства. Безусловно, не стоит чрезвычайно позитивно оценивать данную политику государства. Она, в конечном итоге, привела к избыточности работников на предприятиях, снижению эффективности труда, неполной занятости и т.п. В тоже время, на сегодняшний день при сужении и непредсказуемости рынка

труда, неприспособленности учебных заведений различных типов к рыночным отношениям, отсутствия государственной поддержки и др. молодежь стала одной из самых многочисленных групп среди официально зарегистрированных безработных.

Определив в качестве объекта исследования отношения в сфере занятости молодежи, нами будут рассмотрены такие связи как: работодатель — молодой человек; государство — работодатель; государство — самозанятый (предприниматель и т.п.) молодой человек. Анализ опыта советского периода и современного положения молодежи на рынке труда будет использован для выработки рекомендаций по оптимизации политики занятости и оценки проблемной составляющей исследования в рамках системного подхода.

Молодежное сообщество – чрезвычайно неоднородный продукт. Можно выделить значительное количество его характеристик (отличительных признаков):

- уровень образования (молодой человек, имеющий среднее, среднее специальное, незаконченное высшее, высшее образование);
- возраст и социальный статус (подросток, молодой человек, «молодой-взрослый»);
- отношение к трудовой деятельности (занятый, неполностью занятый, безработный, занятый в сфере теневого рынка и т.д.);
- вид труда (умственный, физический);
- место проживания (городской житель, сельчанин).

Вероятней всего, попытка всестороннего анализа проблемы занятости молодежи в целом и занятости выпускников вузов в частности приведет к фрагментации объекта исследования, увеличению объемов работы, необходимости введения в систему анализа чрезвычайно большого количества элементов. Руководствуясь данными аргументами, мы сузили

рамки исследования и ограничились изучением вопросов трудовой мотивации студенчества и молодых специалистов, а также сопоставлением индивидуальных и общественных интересов в сфере труда и занятости.

В основу данной монографической работы легли материалы диссертационного исследования автора по теме: «Молодежь на рынке труда: государственная политика занятости (региональный аспект)»,¹ гранта Академии наук РТ по направлению: «Качество образования, личностные мотивации выпускников вузов и требования рынка труда: пропорции и диспропорции»,² конкурсной работы «Трудоустройство выпускников образовательных учреждений: проблемы социально-правового регулирования»,³ социологического исследования на тему: «Изучение профориентационных ожиданий школьников выпускных классов Республики Татарстан»,⁴ социологическое исследование на тему: «Молодежь и жизненное благополучие»⁵, социологическое исследование на тему: «Эффективность работы психологических служб в высших учебных заведениях Республики Татарстан».⁶ Помимо этого, были использованы статистические данные Татарстанстата и Госкомстата Российской Федерации.

1 Белов Е. А. Молодежь на рынке труда: проблемы занятости и безработицы: дис. ... канд. социол. наук.- Казань: Казан. технол. ун-т., 2000.- 173 с.

2 Белов Е.А. Качество образования, личностные мотивации выпускников вузов и требования рынка труда: пропорции и диспропорции / Е.А. Белов, А.С. Макаров, Р.Р. Сафин, И.Е. Туриянский.- Казань, 2007-2008.- 02-2.6-39 /2006 (Г). В рамках данной работы проведено исследование под руководством автора (2008 год). Метод сбора первичной информации: формализованное интервью. Генеральная совокупность составила 2840 человек. Анкета и обоснование методов сбора первичной информации имеются в Приложении 1, 2 С.- 157-169.

3 Ерохина А.В. Трудоустройство выпускников образовательных учреждений: проблемы социально-правового регулирования / А.В. Ерохина.- науч. рук. Е.А. Белов.- Всероссийский конкурс молодежи образовательных учреждений «Моя законотворческая инициатива».- Москва, 2008. Работа заняла первое место, а автор и научный руководитель были отмечены нагрудными знаками «Депутатский резерв» и «Национальное достояние» соответственно.

4 Исследование проведено Центром аналитических исследований и разработок (tsair@tsair.ru) в 2008 году по заказу Казанского государственного технологического университета. Способ сбора первичной информации: формализованный анкетный опрос 945 учащихся выпускных классов школ (г. Казань).

5 Исследование проведено Центром аналитических исследований и разработок (tsair@tsair.ru) в 2009 году по заказу Министерства образования РТ. Способ сбора первичной информации: анкетный опрос 2823 школьников в возрасте 14-15 лет (г. Казань).

6 Исследование проведено Центром аналитических исследований и разработок (tsair@tsair.ru) в 2009 году по заказу Министерства по делам молодежи и спорту РТ. Способ сбора первичной информации: анкетирование 1366 студентов первого и второго годов обучения (г. Казань).

Сформулированные в работе теоретические положения и выводы могут оказать содействие при осмыслении ряда положений по таким дисциплинам, как: трудовое право, социология молодежи, социология труда, социальное прогнозирование и др. Работа ориентирована на различные группы заинтересованных лиц. Так, полученные данные могут быть использованы практическими работниками, в компетенции которых имеются вопросы занятости и трудоустройства молодежи, самими молодыми людьми, независимо от своего статуса, профессорско-преподавательским составом и др.

Глава I. Теоретико–методологические основы изучения процесса включения молодежи в сферу трудовых отношений.

За последнее десятилетие в общественных дисциплинах появилось большое количество абсолютно новых или ранее редко используемых терминов. В частности, это касается таких понятий как самозанятость, невидимая занятость, неполная занятость, неформальная занятость, теневая занятость и т.п. При этом предметные рамки изучения данных феноменов не выходят за пределы экономической либо криминологической науки, хотя конструирование данных понятий, на наш взгляд, целесообразно осуществлять с использованием социологических, политологических, психологических и других подходов.

§1. Определение и систематизация ключевых понятий.

Рынок труда – это система общественных отношений, характеризующихся взаимодействием трех сторон: работники, работодатели, государство.

Работники предлагают на рынке труда свой потенциал, составными частями которого являются уровень квалификации, навыки выполнения работы в определенном режиме (объем, интенсивность), умение ответственно относиться к работе.

Работодатели, в свою очередь, предоставляя рабочие места, оговаривают вопросы оплаты труда, условий труда, стабильности предлагаемой работы.

Государство определяет правила регулирования интересов работников и работодателей – как в момент их партнерства, так и при конфронтации. Основным органом, связывающим государство (проводимую им политику) с работниками и работодателями, является служба занятости.

Емкость рынка труда определяется количеством вакансий и числом лиц, занятых поиском работы, и ограничивается оформлением контракта о купле – продаже рабочей силы.

Экономически активное население – лица обоего пола, предлагающие свой труд для производства товаров и услуг, включенных в Системы национальных счетов и балансов ООН в течение определенного периода времени. Согласно этим системам, производство товаров и услуг включает любое производство или переработку первичных продуктов, будь то для продажи, бартера или собственного потребления; производство всех других товаров и услуг для рынка и, в случае домашних хозяйств, производство таких товаров и услуг как для рынка, так и одновременно для собственного потребления.¹

Население, неактивное в данный момент, или лица вне рабочей силы – все индивиды, не считавшиеся занятыми или безработными в течение отчетного периода, а следовательно, неактивные в данный момент (в том числе, дети и подростки моложе возраста, установленного для учета экономической активности населения).²

Занятость – это деятельность граждан, связанная с удовлетворением личных и общественных потребностей, не противоречащая законодательству Российской Федерации и приносящая, как правило, им заработок, трудовой доход.³

В свою очередь, занятые — это лица, которые в течение отчетного периода выполняли определенную работу за заработную плату или жалование деньгами, или натурой, а также лица, которые формально числятся на работе, но временно не работают; занятые на собственных предприятиях – это лица, которые в течение отчетного периода выполняли определенную работу ради получения прибыли или семейного дохода деньгами или натурой, а также владеющие предприятием, но временно не работающие.⁴

Интересным представляется подход В.В. Радаева, который

1 См.: Хусманс Р. Занятость, безработица и неполная занятость. - М., 1994. - С. 19.

2 См.: Там же. - С. 66.

3 О занятости в Российской Федерации: Федеральный Закон N 1032-1: принят 19 апреля 1991 г. (в ред. ФЗ № 122 от 22.08.2004).

4 См.: Хусманс Р. Занятость, безработица и неполная занятость.- М., 1994.- С. 57.

определяет отношения занятости условиями, на которых происходит создание рабочих мест и распределение работников по рабочим местам. Причем, эти отношения включают в себя следующий набор основных элементов:

- поиск работы и рабочей силы;
- порядок найма и высвобождения работников;
- условия и содержание труда;
- установление уровня его оплаты и формы сопутствующих льгот;
- обучение и подготовка кадров;
- горизонтальная и вертикальная профессиональная мобильность.¹

Однако такое определение занятости, на наш взгляд, адекватно понятию «рынок труда», т.к. описанные элементы занятости являются аналогом процессов, происходящих на рынке труда. В частности, В.В. Радаев подтверждает наше утверждение, заявляя, что «сфера оплачиваемой занятости характеризуется понятием – рынок труда».² На наш взгляд, понятие "занятость" является характеристикой рынка труда и не может стоять с ним в одном ряду.

Кузьмин С.А. определяет занятость как взаимодействие нескольких групп факторов, таких, как технологические, ресурсные, факторы спроса, размещение производительных сил – с одной стороны, и образовательные, этнографические, правовые, социально-бытовые, социально-культурные – с другой.³ На наш взгляд, эти группы факторов, безусловно, влияют на занятость, но не могут служить ее определением.

По Д. Марковичу, занятость означает тот факт, что трудоспособные члены общества самостоятельно или в сообществе с другими членами общества осуществляют какой – либо вид общественно-полезного труда, которым они обеспечивают себе средства для удовлетворения своих

1 См.: Радаев В.В. Экономическая социология.- М., 2001.- С. 183.

2 См.: Там же.- С. 187.

3 См.: Кузьмин С.А. Рыночная экономика.- М., 2003.- С. 144.

потребностей и для удовлетворения определенных общественных потребностей.¹ Обобщая вышеизложенное, можно дать следующее определение занятости.

Занятость – это политико-социально-экономическое явление, распространяющееся на ту часть трудоспособного населения, которая осуществляет какой-либо вид общественно полезного труда, обеспечивая тем самым удовлетворение своих нужд и определенных общественных потребностей. На наш взгляд, целесообразно обратить внимание на формулировку – «вид общественно-полезного труда».

Неполная занятость – занятость в режиме неполного рабочего дня или сокращенной рабочей недели, т.е. занятость меньше нормального рабочего времени.

Соответственно, неполностью занятые – все лица наемного труда или занятые на собственных предприятиях, будь то работающие или отсутствующие на работе, которые работали меньше нормального рабочего времени, установленного для данного вида деятельности, искали дополнительную работу и готовы были к ней приступить в отчетный период.²

Согласно резолюции 10-й МКТС, 1962 года: «Нормальное рабочее время – это рабочее время, установленное законом или в соответствии с законом, коллективными соглашениями, а также решениями арбитража. Там, где оно законом или в соответствии с ним, а также коллективными соглашениями или решениями арбитража не установлено, нормальным рабочим временем следует считать количество часов в день или неделю, сверх которых отработанное время оплачивается по ставкам сверхурочных работ или составляет исключение из правил или обычая данного предприятия, относящихся к соответствующей категории трудящихся».³

В международных стандартах рассмотрены два элемента измерения неполной занятости:

1 См.: Маркович Д. Социология труда.- М., 1998.- С. 358.

2 См.: Хусманс Р. Занятость, безработица и неполная занятость.- М., 1994.- С. 184-185.

3 См.: Там же.- С. 186.

- количество неполностью занятых лиц (численность);
- масштабы видимой неполной занятости (единицы времени: дни, полудни, часы и т.п.).

Критерии оценки неполностью занятых:

- работа меньше рабочего времени нормальной продолжительности;
- вынужденность такого графика работы;
- поиск работы и готовность приступить к ней в течение отчетного периода.

На наш взгляд, достаточно явное выявление неполной занятости возможно только в индустриальный период развития общества. Отличительной чертой данного периода является то, что основная часть работников занята в сфере производства товаров. Рабочий день четко регламентируется (упрощается расчет рабочего времени нормальной продолжительности), а наличие вещественного продукта позволяет увязать его со временем и производительностью труда. Следовательно, логически получается, что если работник трудится меньше установленного рабочего времени, то будет произведено меньше продукции. При этом культура общества подразумевает, что значительную часть времени люди должны работать. Поэтому факт отсутствия работы рассматривается в основном как вынужденный. Предполагается, что люди, потерявшие работу, сразу же начнут искать новую и будут готовы в короткий срок к ней приступить. Небольшой процент работников, не вписывающихся в данную схему, можно считать тунеядцами.

Что касается аграрного периода, то понятия безработица и неполная занятость вообще не имели смысла, т.к. за исключением небольшой группы людей, составляющих высшие слои общества, основная масса работала «не покладая рук». Помимо этого, отсутствовали нормы рабочего времени, а люди, не имеющие работы, скатывались до низшей черты нищеты.

На сегодняшний день можно говорить о появлении

значительного количества рабочих мест, которые сложно оценить, пользуясь рамками неполной занятости. Так, можно выделить следующие сложности. Во-первых, для творческих людей, работающих дома и т.п., сложно установить определенную продолжительность рабочего времени. Во-вторых, многие в последнее время стали совмещать два и более рабочих места, находящихся в разных сферах деятельности. При этом значительная их часть постоянно занята поиском новой работы. Этот факт зачастую подтверждается информацией, что в западных фирмах наблюдается тенденция к уменьшению постоянно занятых работников (ядро фирмы) и увеличению периферийных, нанимаемых для выполнения определенных видов работ. В-третьих, сейчас меняется психология работника. Если раньше было почетно трудиться на одном месте, то сейчас за несколько лет многие работники меняют более трех мест работы и делают это добровольно, пытаясь самореализоваться. И зачастую пропадает смысл выражения – «вынужденность работать меньше установленного времени».

Основываясь на вышеизложенном, замечаем, что в постиндустриальный период развития общества понятие «неполная занятость» в его прежнем понимании практически не работает.

В то же время, достаточно интересным является такое проявление неполной занятости, как невидимая неполная занятость. Это понятие отражает неправильное распределение трудовых ресурсов и глубокий дисбаланс между трудом и другими факторами производства (13-я МКТС, 1982 год).¹

Характерные симптомы невидимой неполной занятости:

- низкий доход;
- недоиспользование квалификации;
- низкая производительность.

Охарактеризовать невидимую неполную занятость можно только с позиции социальной значимости. Измерить же данную

¹ См.: Хусманс Р. Занятость, безработица и неполная занятость.- М., 1994.- С. 189.

характеристику практически невозможно. В случае проведения опроса (анкетирование, интервьюирование) респонденты, вероятней всего, не смогут однозначно определить наличие низкого дохода, т.е. меньшего дохода, чем они могли бы иметь, либо низкую производительность. В случае экспертного опроса, вероятней всего, тоже будут иметься аналогичные трудности. Только глобальное социологическое исследование с сочетанием различных методов сбора первичной информации сможет прояснить данную проблему.

Самозанятость — это индивидуальная деятельность граждан, направленная на получение дохода в любом виде, осуществляемая на предприятиях с коллективной формой собственности, либо в хозяйствах семейного типа. По рекомендациям Госкомстата России, к самозанятым относят лиц, занятых индивидуально в хозяйствах семейного типа и на предприятиях с коллективной формой собственности.¹ В более поздней работе Госкомстата России «Обследование населения по проблемам занятости» отмечено, что «в самозанятость включаются лица, самостоятельно или с одним или несколькими деловыми партнерами осуществляющие деятельность, приносящую доход, и не нанимающие работников на постоянной основе».²

Согласно В.М. Жеребину, отличительными чертами самозанятости являются: неиспользование на регулярной основе наемного труда, отсутствие юридического оформления в форме юридического лица или предприятия без образования такового, отсутствие лицензирования, принадлежность предприятия к одному домашнему хозяйству, использование результатов труда самими работниками, невысокий уровень денежного дохода.³ На наш взгляд, под самозанятостью целесообразно понимать

1 Методологические положения по статистике. Госкомстат России.- М., 1996.- С. 47-48.

2 Обследование населения по проблемам занятости. Госкомстат России.- М., 2002.- С. 20.

3 Жеребин В.М. Самозанятость как способ адаптации населения к условиям переходного периода и борьбы с бедностью (на примере личных подсобных хозяйств).- Режим доступа: <http://www.isespr-ras.ru/text/tezisjereb.htm>, свободный.

деятельность граждан, направленную на удовлетворение своих потребностей, а не на получение продукции для продажи. Если в ходе деятельности появляются незапланированные излишки, то их реализация не будет считаться коммерцией.

Непостоянная занятость — временные трудовые отношения между работодателем и работником, обусловленные повышением спроса на труд.

Впервые термин «непостоянная занятость» (contingent employment) был предложен А. Фридманом. Под непостоянной занятостью он понимал временные, нестабильные трудовые отношения, возникающие вследствие роста спроса на труд, который, в свою очередь, обусловлен ростом спроса на продукцию.¹

Случайная занятость, как правило, является неформальной. Она может включать в себя как легальные, так и нелегальные виды деятельности, оплата за которые не декларируется и производится наличными в конверте. Очень маленький процент случайно занятых заключают трудовой договор с работодателем. На наш взгляд, использование этого понятия необязательно, но допустимо при рассмотрении неформальной занятости.

Безработица – политико-социально-экономическое явление, при котором трудоспособные члены общества не могут найти себе работу независимо от того, имели они ранее работу или нет. По определению, данному МОТ, к безработным относятся все лица старше возраста, установленного для измерения экономически активного населения, которые в течение отчетного периода:

- не работали за плату по найму или на собственном предприятии;
- были готовы начать работу в течение отчетного периода;
- предпринимали конкретные шаги по поиску работы.²

1 Hipple St. Contingent Work in the Late-1990s. //Monthly Labor Review. March.- 2001.-P. 3-5.

2 См.: Хусманс Р. Занятость, безработица и неполная занятость.- М., 1994.- С.147.

Поиск работы подразумевает, как один из шагов (наиболее распространенный), регистрацию на государственной или частной бирже труда (в нашем исследовании основное внимание будет уделено рассмотрению деятельности государственной биржи труда).

В экономическом плане безработица отражает несоответствие на рынке труда между относительно большим предложением рабочей силы и спросом на нее, причем это несоответствие может быть как количественным, так и качественным.

В энциклопедии «Политическая экономия» безработица определяется как социально-экономическое явление, при котором часть трудящихся не может найти себе работу, становясь относительно избыточным населением, резервной армией труда.¹

В Федеральной целевой программе содействия занятости населения РФ безработица определяется как явление в экономике, при котором часть экономически активного населения, желающая работать, не может применить свою рабочую силу.²

Кузьмин С.А. обуславливает безработицу «несрабатываемостью» некоторых из выделенных им групп факторов – технологических, ресурсных, факторов спроса, размещения производительных сил – с одной стороны, и образовательных, этнографических, правовых, социально-бытовых, социально-культурных – с другой.³

Все рассмотренные нами определения безработицы достаточно схожи и не вызывают критики. Однако, при конструировании собственного определения нами будут использоваться только некоторые понятия, из приведенных выше определений безработицы, имеющие значение для

1 См.: Политическая экономия. - М., 1972. - С.142.

2 См.: Федеральная целевая программа содействия занятости населения РФ на 1998-2008: постановление Правительства РФ от 24 июля 1998 года. N 828.

3 См.: Кузьмин С.А. Рыночная экономика. - М., 1993. - С.82-84.

исследования.

Безработица, на наш взгляд, наравне с занятостью является характеристикой рынка труда и определяется как политико-социально-экономическое явление, при котором трудоспособные члены общества не могут найти себе работу независимо от того, имели они ранее работу или нет. Она отражает несоответствие на рынке труда между спросом и предложением и обуславливается «несрабатываемостью» некоторых групп факторов – технологических, ресурсных, факторов спроса, размещения производительных сил – с одной стороны, и образовательных, этнографических, правовых, социально-бытовых, социально-культурных – с другой.

При определении основных видов безработицы можно выделить:

- фрикционную или текущую, временную;
- добровольную, связанную с нежеланием работать в предлагаемых условиях (пониженная заработная плата, неудовлетворительные условия труда и т.п.);
- вынужденную, характерную для такого состояния рынка, когда совокупное предложение труда в стране или регионе со стороны работников, согласных на данную или даже пониженную заработную плату и на предоставленные условия труда, устойчиво превышает спрос на него.¹

Казначеева Н.А. дает более детальную классификацию видов безработицы, выделяя, помимо перечисленных, скрытую, институциональную, сезонную, технологическую, конверсионную, региональную и т.д.² На наш взгляд, первое определение охватывает все виды безработицы, выявленные при более детальном разбиении. Однако при необходимости можно сконцентрировать внимание на отдельных, требующих изучения в соответствии с задачами исследования, видах безработицы, представленных во втором определении. В частности, следует

1 См.: Бакунина М.К., Семенов В.А. Макроэкономика. - М., 1996. - 320 с.

2 См.: Казначеева Н.Л. Занятость в условиях новой хозяйственной системы. - Новосибирск, 1996.

отдельно рассмотреть скрытую безработицу. Хотя ее и можно причислить к вынужденной, она имеет свои особенности, т.к. характеризуется накоплением на предприятии излишней, неэффективной рабочей силы, приводящей к снижению производительности труда.

Отчаявшиеся – лица, которые прекратили поиск работы, так как считают, что не смогут ее найти. Причина прекращения поиска работы может быть связана с ситуацией на рынке труда или же с личными убеждениями в том, что отсутствует необходимая квалификация или работодатели предъявляют особые требования к возрасту, полу, национальности и т.п. Термин «отчаявшиеся» в явном виде не используется ни в международных стандартах, ни в отечественных отчетах Госкомстата.

Молодежь – это социально-демографическая, возрастная группа от 14 до 30 лет, проходящая стадию социализации, т.е. характеризующаяся отсутствием полного перечня основных социальных функций, определяющих статус взрослого (образование, работа, профессия, жилье, семья, дети).

Молодой специалист – выпускник специализированного учебного заведения (вуз, ссуз, ПТУ и т.п.), находящийся в стадии адаптации к трудовому процессу, формирующий надлежащие умения и навыки на основе имеющихся знаний. Нижняя граница данного понятия составляет 30 лет.¹

Политика занятости – совокупность мер прямого и косвенного воздействия на социально-экономическое развитие общества и каждого его члена.² Принято выделять два основных вида политики занятости: пассивный и активный. Пассивная политика занятости предусматривает регистрацию безработных, выплату им пособий и предоставление услуг по поиску рабочего места через государственную службу занятости. Пассивная политика предполагает ответственность государства за

¹ Более полное раскрытие понятий «молодежь» и «молодой специалист» будет выполнено в третьем и четвертом параграфе данной главы.- С. 37-52.

² См.: Адамчук В.В. Экономика и социология труда.- М., 2008.- С.66.

положение работников и работодателей на рынке труда. Государство предоставляет всем участникам рынка труда определенные гарантии: работникам – сохранение рабочего места, выплату заработной платы и пособий, социальное страхование, пенсии и т.п.; работодателям – спрос на запланированный объем выпущенной продукции, предоставление сырья и материалов, устойчивые цены и целевое финансирование.¹ Активная политика занятости – это совокупность правовых, организационных и экономических мер, проводимых государством с целью снижения уровня безработицы. Она предусматривает мероприятия, связанные с предупреждением, профилактикой увольнений работников для сохранения рабочих мест; обучение, переподготовку и повышение квалификации лиц, ищущих работу; активный поиск и подбор рабочих мест; финансирование создания новых рабочих мест; организацию новых рабочих мест через систему общественных работ. Активная политика занятости нацелена на повышение конкурентоспособности человека в борьбе за рабочее место путем обучения, переподготовки и т.п. Государство, в данном случае, рассматривается как посредник, предоставляющий ему возможности для получения места работы. Следует отметить, что деление политики занятости на активную и пассивную достаточно условно.

§2. Рамочный анализ рынка труда и его рассмотрение с позиции различных подходов.

При изучении какого-либо социального объекта необходимо задать определенные рамки исследования. Понятие «рамка» было введено И. Гофманом,² который утверждал, что общественные события (социальные явления) необходимо анализировать в определенном методологическом, теоретическом и предметном контекстах. Рамочный анализ

¹ См.: Экономика труда и социально-трудовые отношения.- М., 2004.- С. 187.

² См.: Goffman I. Frame Analysis. An Essay on the organization of Experience.- Boston: North Eastern University Press, 1974. - P. 386.

связан с организацией опыта. Конвенционально установленные исследователем рамки могут полностью или частично менять значение (значимость) протекающих событий. По мнению ряда авторов, конструирование подобных рамок является основой любого исследования.

При организации исследования важно определить адекватность той или иной рамки исследовательским задачам. Решение данного вопроса можно проиллюстрировать на примере анализа рынка труда, рассматривая его в предметных и парадигмальных рамках.

Рынок труда может изучаться с позиций ряда общественных наук: демографии, психологии, экономики, политологии, социологии и др.

Рассмотрение рынка труда демографами дает возможность выявить количественную связь между демографическими процессами и различными формами занятости (безработицы) в процессе развития человечества, а также оценить эту зависимость в перспективе. Демография дает количественную оценку рождаемости, смертности, брачным процессам, миграции, а также количественное и процентное соотношение различных демографических групп. Особый интерес вызывает рассмотрение связи миграционных процессов с занятостью и безработицей по регионам и в целом. Демографический анализ занятости и безработицы позволяет определить количественные показатели этих процессов, что делает относительно абстрактные понятия занятости и безработицы наглядными. Однако демография не дает объяснения причин изменений в демографических процессах, а только констатирует факты.

При рассмотрении рынка труда психологами, вероятней всего, будет обращено внимание на необходимость оказания психологической помощи при поиске или смене рабочего места, увольнении и т.п. Это, в некоторой степени, вызвано темпами

роста производства, приводящими к отмиранию некоторых профессий и образованию новых. Следовательно, для определенной части работников возникает необходимость переобучения, а зачастую и приобретения новых специальностей.

В рамках психологии можно оценить на индивидуальном уровне степень приспособленности человека к изменяющимся условиям труда и оказать тем самым психологическую помощь при выборе будущей специальности. Эта работа необходима, но недостаточна, так как, помимо этого, как нам представляется, требуется изучить взаимодействие индивидов в группе. Решением задач подобного характера занимается социальная психология, предметом которой является изучение человеческих закономерностей поведения и деятельности, обусловленных фактом их включения в социальные группы, а также психологии этих групп. Можно рассмотреть сходства и различия в психике безработных и занятых, работодателей и наемных работников, самозанятых и отчаявшихся найти работу и других групп. Однако если при детальном анализе можно выявить особенности психики у отдельных представителей этих групп, то говорить о схожести психических процессов у больших общностей, на наш взгляд, не целесообразно, поскольку с развитием человечества люди становятся все больше не похожи друг на друга. Так, среди безработных могут быть люди с полярными интерпретациями действительности, а следовательно, и с различиями в психике.

В экономических науках рынок труда, в большей степени, рассматривается как разновидность товарного рынка. Отличие состоит лишь в том, что товар приобретается навсегда, а рабочая сила – на какой-то промежуток времени. Основными понятиями экономической теории, в которых фиксируются относящиеся к экономике процессы, являются производство, распределение, обмен и потребление материальных благ. В рамках экономики,

на наш взгляд, можно рассмотреть влияние рынка труда на перечисленные процессы.

Производство материальных благ можно определить как процесс превращения труда с помощью орудий производства в товар. В процессе производства (товаров, услуг, знаний и т.д.) задействованы определенные группы трудоспособного населения (активная – занятые и безработные, и неактивная части). Таким образом, производство обеспечивает занятость населения, а активная его часть предоставляет рабочую силу.

Распределение материальных благ связано с размещением занятых на рынке труда. Каждое рабочее место на рынке труда требует от работника определенных знаний, умений и навыков и оплачивается в зависимости от значимости выполняемой работы. Таким образом, если человек обладает необходимым уровнем профессионализма, то он способен претендовать на рабочее место, а в соответствии с ним и на определенный уровень оплаты труда. Следовательно, распределение материальных благ связано с положением индивида в обществе – оплата труда, престиж и др. факторы влияют на процесс распределения.

Процесс потребления материальных благ также связан с рынком труда, т.к. при росте потребления растет и занятость. Перемещение индивидов или целых социальных групп по горизонтали, а в большей степени – по вертикали – приводит к увеличению спроса на материальные блага. Что, в свою очередь, ведет к увеличению потребления, и соответственно, влияет на занятость и безработицу. Однако это имеет и негативные последствия, т.к. при удовлетворении потребностей человека может снизиться трудовая мотивация.

Обмен материальных благ может быть представлен с двух позиций:

- 1) рабочая сила обменивается на материальное вознаграждение;
- 2) обмен рабочей силы внутри региона (между

предприятиями, между городом и деревней и т.д.) и между регионами.

Экономисты решают целый спектр проблем занятости, но их выводы зачастую недостаточны для реализации целей социального управления. Поэтому для детального решения многих экономических проблем необходимо привлечение ряда общественных наук – политологии, социологии, психологии и т.д.

При рассмотрении рынка труда в целом (занятости и безработицы в частности) с позиций политологии на первый план выходят вопросы политических потребностей, властных отношений, политического лидерства, взаимодействие различных слоев общества.

Политические потребности появляются после удовлетворения естественно-биологических, к которым можно отнести потребность в труде (т.к. труд обеспечивает удовлетворение потребностей в пище, жилье, одежде и т.д.). Можно предположить, что есть связь между степенью удовлетворения потребностей человека в труде и политическими потребностями (потребность в гражданских правах и свободе, в судебной-правовой защите от посягательства на честь и достоинство, жизнь и здоровье, потребность в возможности обжалования действий должностных лиц и др.).

В широком смысле слова политология позволяет рассмотреть обширный круг вопросов, связанных с изучением рынка труда, т.к. оперирует следующими постулатами:

- любая проблема может превратиться в политическую, если она затрагивает интересы большого числа людей (в расширенной трактовке – рынок труда охватывает все трудоспособное население страны);
- политическая власть обладает огромными возможностями и ресурсами для воздействия на общественные процессы – разрешение конфликтных ситуаций, распределение

благ, достижение общественно значимых целей (рынок труда предполагает наличие конфликтов, неоднородность рынка труда подразумевает неоднородное распределение благ, всеобщая занятость может стать общественно значимой целью);

– к сфере политики относятся организация и функционирование всего механизма политической власти, включая ее формирование и принципы деятельности, установленный в обществе политический режим и т.п. (большое значение в функционировании рынка труда имеет факт влияния на него власти, наличие или отсутствие прямой и обратной связи между этими компонентами).

Исходя из этой расширенной трактовки политологии, можно сказать, что все научные дисциплины, которые так или иначе изучают политическую сферу жизни общества, можно включить в политологию в широком смысле слова. Однако такое понимание не является предметно организованным знанием. Особенность же политологии по сравнению с другими науками четко проявляется в ее узком (истинном) смысле, как общей теории политики, т.е. политика для нее является специальным и единственным объектом изучения.

Переход от понятия политологии в широком смысле слова к предметному или узкому пониманию значительно ограничивает спектр изучаемых проблем, т.к. рассматривается только одна сфера жизнедеятельности — политическая.

В рамках социологического анализа рынка труда основное внимание будет уделено его изучению с позиции различных социологических парадигм. С позиций М. Вебера и разработанной им теории «социального действия» может быть проведен анализ трудовой активности различных людей. Рассмотрение труда через призму социального действия позволяет оценить, является ли он таковым или нет, т.е. присутствуют ли в нем субъективная мотивация индивида и ориентация на другого (других).

На основе концепции символического интеракционизма, в частности работ Дж. Мида, может быть рассмотрено включение индивида в трудовую деятельность, как этап социализации. Для того, чтобы человека приняли в группу, он должен играть роль «обобщенного другого», т.е. делать то, что от него ждут. Таким образом, если сопоставить группу и входящих в нее индивидов, как это предполагается интеракционистами, можно предположить, что человек будет занимать в обществе такое положение, как и группа, к которой он принадлежит (работник, работодатель, занятый, безработный и т.п.).

Феноменологическая социология исходит из того положения, что восприятие мира и конкретных фактов зависит от того, как человек интерпретирует, определяет для себя те или иные события. Исходя из этого, может быть рассмотрена зависимость интерпретации социального мира и среды обитания индивида (работник, работодатель, занятый, безработный), а также их влияние на дальнейшее развитие индивида. Изучение индивида не ограничится рамками рынка труда, а будет рассмотрен весь его жизненный мир в целом.

Этнометодология выступает как поисковое исследование природы социальных действий. В нашем случае может быть изучена природа труда. Согласно этнометодологии, по деятельности индивидов можно определить, верно ли он интерпретирует окружающий мир. Так, если человек не способен достичь необходимого результата (безработный), то можно предположить, что им была неправильно проведена интерпретация мира. С позиций этнометодологии также может быть рассмотрен процесс понимания и усвоения социальных норм, в нашем случае – нормы трудовой морали.

Бихевиоризм сосредотачивает свое внимание на изучении непосредственно механизма взаимодействия общества и индивида. Изучение рынка труда с этих позиций позволит рассмотреть работодателя и наемного работника как субъектов

межличностного поведения в среде себе подобных и отношений с вышестоящими. Отдельно могут быть рассмотрены небольшие трудовые коллективы. При этом изучение будет производиться как бы изнутри, т.е. будут рассматриваться: связи человека; его идентификация с группой; влияние, оказываемое им на группу и группой на него. Согласно учению бихевиористов, все поведение человека сводится к стимулам и реакциям. Изменение стимулов приводит к изменению реакций. Исходя из этого, могут быть изучены определенные мотивации и стимулы к труду. В теории социального обмена (Дж. Хоманс) основным положением является принцип рациональности, по которому участники обмена стремятся получить наибольшую выгоду и минимизировать свои затраты. На основе этого принципа может быть рассмотрен обмен труда на вознаграждение как со стороны работника, так и, наоборот, со стороны работодателя.

При рассмотрении рынка труда сторонниками конфликтной теории на первое место вышли бы проблемы борьбы интересов работодателей и наемных работников. Возможно, было бы сделано утверждение, что рынок труда сформировался и существует за счет этой борьбы.

На наш взгляд, целесообразно разбить сторонников теории конфликта на две группы:

- 1) последователи К. Маркса;
- 2) современная школа конфликтологии.

Это необходимо сделать, прежде всего, потому что К. Маркс считал конфликт неизбежным при решении назревших противоречий, после которого возникнет новая фаза развития; а последователи второй группы социологов утверждают, что конфликт повсеместен (т.е. он не исчезает, а лишь перерождается), и что общество может осуществлять себя только через баланс конфликтов.

Взгляд К. Маркса на историю, как на смену экономических формаций, может предопределить рассмотрение формирования

рынка труда в историческом контексте.

Если рынок труда увязать со свободой (добровольностью) выбора, как у работников, так и у работодателей, с обязательной платой за труд, с наличием значительного числа профессий, то о его зарождении, как было отмечено ранее, можно говорить только при позднем феодализме. Поскольку только в этом периоде (начало XVI века) в массовом масштабе появился свободный работник.

Переход от первобытнообщинного строя к рабовладельческому, а от него к феодальному происходил, по мнению К. Маркса, через конфликт между производительными силами и производственными отношениями. Но этот конфликт не носил такого явного характера как при переходе от феодализма к капитализму. В эпоху феодализма начинают формироваться все три обязательные составляющие рынка труда. Однако производственные отношения или отношения между работниками и работодателями, оставались неизменными, вместе с тем достаточно сильно усовершенствовались производительные силы. Таким образом, возник конфликт, который, возможно, и привел к пониманию необходимости рынка труда. При феодализме рынок труда начинает складываться, но все же переломным моментом следует считать отмену феодальной зависимости и переход к капитализму.

С точки зрения марксизма, общество глобально разделяется на два класса: работодатели – угнетатели и работники – угнетаемые. В дальнейшем могут быть выделены промежуточные группы: частные предприниматели, фермеры, творческие работники и т.д.

Изучение рынка труда сторонниками современной школы конфликтологии, на наш взгляд, будет заключаться в анализе глубинных и поверхностных причин формирования и развития конфликтов, в попытке выявить позитивные функции этих

причин в нормальном развитии социальной жизни.

С позиций разработок Р. Дарендорфа может быть изучена проблема интереса, его природы и способов осознания действующими субъектами (работники, работодатели). Как две противоположности могут быть рассмотрены объективные (латентные) и субъективные (явные) интересы. Исходя из них, трудоспособное население может быть разбито на некоторое число аморфных групп, защищающих определенные интересы. В дальнейшем интересно будет рассмотреть динамику перехода аморфных групп (квази-групп) в реальные группы работодателей и наемных работников. Однако интерес будет не в обнаружении конфликта, а в объяснении его функциональности, в нахождении новых норм и механизмов социальной стабилизации. Как пример некоторой адаптивности может быть рассмотрена группа самозанятых, ее интересы и влияние на конфликт между основными группировками.

Основываясь на работах Л. Козера, можно определить характер взаимосвязи внутригрупповых и межгрупповых конфликтов (работодатель – наемный работник), а также роль социальной структуры в этих конфликтах. Подробное изучение конфликта внутри групп как работников, так и работодателей может привести к выявлению новых социальных норм. Таким образом, может быть спрогнозирована оптимальная модель взаимодействия: работник – работодатель.

Может быть произведен анализ краха экономической и политической систем в странах социализма через призму взаимосвязи «работник – работодатель» (т.к. в жестких системах подавление конфликта может привести к социальной катастрофе).

Изучение рынка труда в рамках функционализма позволяет:

- проанализировать функционирование рынка труда как целостной системы;

- рассмотреть место и роль различных социальных групп как функционально значимых на рынке труда;
- изучить безработицу как функциональную единицу (ее процент для оптимального функционирования рынка труда).

С позиций этой парадигмы могут быть изучены функции отдельных групп трудоспособного населения (занятые – работодатели, работники, самозанятые; безработные – отчаявшиеся, не желающие работать и т.д.), их взаимодействие и вклад в интеграцию социальной системы.

Основная задача структурно-функционального анализа состоит в выработке предпосылок лучшего функционирования общества. В нашем случае это может выразиться в разработке оптимальной государственной политики занятости, выработке определенных норм взаимодействия различных групп трудоспособного населения, разработке требований для лучшего функционирования структурных единиц рынка труда.

В общем виде идеи авторов данного направления (П. Сорокин, А. Гидденс, П. Бурдьё) можно определить, как анализ взаимодействия индивида с окружающими его социальными институтами. Отличием от предыдущих парадигм является то, что здесь осуществлена попытка уравновесить проблемы частного и общего.

Основываясь на интегральной социологии П. Сорокина, можно рассмотреть как динамика процессов, происходящих на рынке труда связана, с изменением мировоззрения человека, а существующий политический строй с его мотивационной деятельностью. Интересным был бы анализ реформирования рынка труда с позиций непротиворечивости базовым инстинктам индивида.

Исходя из наработок, сделанных А. Гидденсом, есть возможность рассмотреть всеобщий рынок труда, взаимодействие человека и техники. Помимо этого, можно сделать анализ изменения настоящего рынка труда в сравнении

с рынком труда в прошлом (устройство жизни во времени), а также рынков труда в различных странах (устройство жизни в пространстве).

В соответствии с идеями П. Бурдые, можно сделать анализ тех обстоятельств, которые оказывают влияние на индивидов в рамках рынка труда (занятость или безработица, работа в государственном или частном секторах экономики, ориентация на заработок или на наличие свободного времени и т.п.) и предрасположенностью индивидов к тем или иным действиям.

Различия в интерпретации тех проблем, с которыми сталкивается исследователь при изучении рынка труда, основываясь на той или иной парадигме, в большей степени связаны с уровнями рассмотрения. Так микроуровень позволяет изучить особенности внутреннего мира отдельных личностей, выявить основные закономерности социализации, ориентацию на различные виды трудовой деятельности, мотивы к ней и т.п. Рассмотрение рынка труда на макроуровне дает возможность раскрыть его общие проблемы. В рамках объединяющих парадигм рассматривается трансформация индивидов под влиянием изменения рынка труда и того, как индивид оказывает воздействие на него.

§3. Молодежь как социально демографическая группа.

Прежде чем приступить к рассмотрению проблем выпускников образовательных учреждений на рынке труда, необходимо выяснить содержание термина «молодежь», так как изучаемая нами категория входит в его состав. При определении понятия «молодежь» выделяются два основных подхода – демографический и социологический.

Первый – демографический – заключается в определении возрастных границ. Такой подход лежит в основе законов о молодежи.¹ Так, в Законе СССР «Об общих началах государственной молодежной политики в СССР», принятом в

¹ Зубатов П. О. Проблемы молодежи// Социология. 2006. № 7. С. 34.

1989 году, молодежью называется группа лиц, имеющая возрастные границы от 16 до 35 лет. В законе «О молодежи» РТ от 19.10. 1993 г. и в проекте Федерального закона «Об основах государственной молодежной политики в РФ» от 24.08.1998 молодежный возраст определяется в интервале от 14 до 30 лет. Основное различие этих законов заключается в определении возрастных границ. Таким образом, видно, что демографический подход отображает лишь один аспект проблемы определения понятия «молодежь» – возрастной. При этом в законах не оговаривается процесс установления возрастных границ.

Во втором подходе – социологическом – при конструировании понятия «молодежь» используются такие категории, как «социализация» и «статус».¹ С их помощью решается проблема выбора оснований для выделения молодежи в отдельную социальную группу.

Наиболее удачное определение социализации, на наш взгляд, принадлежит Я. Щепаньскому. По его мнению, социализация – это влияния среды, которые приобщают индивида к участию в общественной жизни, учат его пониманию культуры, поведению в коллективах, утверждению себя и выполнению различных социальных ролей.²

В тоже время для более полного понимания процесса социализации можно выделить две предметные ориентации (рамки). Согласно первой (З. Фрейд, Ж. Пиаже), социализация рассматривается как постадийное включение ребенка во взрослую жизнь и заканчивается стадией «половой зрелости» или «формальных операций» (12–15 лет).³ В основе второй ориентации лежит понимание того, что процесс социализации продолжается в течение всей жизни человека (Р. Гарольд, Э. Эриксон). При этом существует несколько классификаций

1 Там же. С. 35.

2 См.: Щепаньский Я. Элементарные понятия социологии. - М., 1969. - С.51.

3 См.: Фрейд З. Психология сексуальности. - Минск, 1993. - 159 с.; Пиаже Ж. // Цит. по кн.: Радугин А.А., Радугин К.А. Социология. - М., 1997. - С.76-78.

стадий социализации – первичная, вторичная; дотрудовая, трудовая, послетрудовая. Первичная или дотрудовая социализация охватывает период детства и обучения. Вторичная, включающая трудовую и послетрудовую стадии социализации, распространяется на зрелый и преклонный возрасты.¹

Имеющиеся предметные рамки понятия «социализация» не могут быть использованы в нашей работе. Это обусловлено тем, что в первом случае она ограничивается 15-ти летним возрастом. В то время, как только с этого возраста начинается выделение молодежи в отдельную группу. Во втором случае, хотя и рассматривается весь период жизни, процесс молодежной социализации отдельно не выделяется. Молодежь включается как в первичную, так и во вторичную стадии социализации, как в дотрудовую, так и в трудовую.

Учитывая приведенные выше моменты, существующие классификации стадий социализации, исходя из реалий современного российского общества, требуют, на наш взгляд, определенного уточнения:

- детство (от рождения до 13 лет). В основе этого этапа лежит формирование личности, приобщение к жизни в обществе, подражание взрослым;
- молодость (от 14 до 30 лет). В этой стадии происходит осмысление, а зачастую и переосмысление приобретенных ранее норм и ценностей. При этом молодой человек вполне осознанно определяет свое место в структуре общества.
- зрелость (от 31 до 60). В этот период процесс социализации несколько видоизменяется, т. к. не происходит кардинальных изменений положения индивидов в обществе, как в предыдущие этапы. Однако, общество также оказывает на индивида воздействие, а он, в свою очередь, продолжает собственное утверждение;
- старость (от 60 до смерти). Эта стадия отличается тем,

¹ См.: Лавриненко В.Н. Социология. - М., 1998. - С.232-234; Филатов А.Н. Введение в социологию. - Казань, 1995. - С.104-106.

что индивиду приходится приобщаться к новому положению в обществе, к новым нормам. При этом он не «выпадает» из структуры общества, а также остается значимым для него.

Таким образом, молодежь занимает свое место между двумя стадиями – детством и зрелостью. В тоже время, этот период достаточно сложно рассматривать как целостный, т. к. индивиды в начале этого этапа и в конце существенно различаются по выполняемым социальным функциям. Таким образом, процесс молодежной социализации, на наш взгляд, целесообразно разбить на определенные периоды. В частности, мы согласны с Б.А. Ручкиным, который предложил следующую градацию: «подростки – до 18 лет, молодежь – 18–24, молодые взрослые — 25–30».¹

Среди факторов, влияющих на социализацию личности, В.Т. Лисовский выделяет следующие: семья, «отношения» равенства (включение в группы равных), обучение в школе, средства массовой информации, труд, организации (молодежные объединения, спортивные клубы, церковь и т.п.).² Каждый из этих факторов дополняет друг друга, и в тоже время оказывает индивидуальное влияние на процесс социализации. Вместе с тем, приобщение молодежи к выработанным в обществе социальным стандартам и нормам (социализация) отображает лишь одну сторону связи ее с обществом. В свою очередь, молодежь также оказывает влияние на общественные отношения, обновляет их. Митев П. назвал этот процесс «ювентизацией». Ювентизация, по его определению, описывает перемены, вносимые молодежью в общественные отношения. По своему содержанию ювентизация является специфическим видом творчества, порожденного новым доступом молодежи к социально-политической и ценностной системе общества.³

В советский период, по определению С.Н. Иконниковой, «наше общество обладало высокой прочностью, одномерностью

1 См.: Ручкин Б.А. Молодежь и становление новой России // СоцИс.- 1998. - №5. - С.91.

2 См.: Лисовский В.Т. Социология молодежи. - М., 1996. - С.67-68.

3 См.: Митев П. Социология лицом к лицу с проблемами молодежи. - София, 1983. - С.29.

стандартов образа жизни, идеологической политизацией»¹. Главная линия государственной политики заключалась "в уравнивании социо-культурных различий между классами, слоями и группами". Данное определение структуры общества подтверждает тот факт, что в советский период молодежь рассматривалась, как однородная группа с общей идеологией, а также едиными нормами и ценностями. В исследованиях молодежи того времени превалирует так называемое целостное представление данной группы. Молодежь при этом рассматривается как группа, с характерными для нее возрастными, социально-психологическими свойствами и ценностями, особенностями социализации и т.п. При рассмотрении положения молодежи на рынке труда, используя ее целостное представление, мы не сможем раскрыть проблему занятости и безработицы в полном объеме.

Второй категорией социологического подхода при определении понятия «молодежь» является статус, который представляет собой структурный элемент социальной организации общества, обеспечивающий социальные связи между субъектами общественных отношений. Эти отношения, упорядоченные в рамках социальной организации, группируются в соответствии с социально-экономической структурой общества и образуют сложную координированную группу.² Социализация и статус – это два непосредственно связанных понятия, так как статус индивида зависит от характера прохождения социализации. При этом, как верно замечает И.С. Кон, социальный статус молодежи зависит от общественного строя, культуры и свойственных данному обществу закономерностей социализации.³ К примеру, для молодых американцев на сегодняшний день средний возраст ухода из родительской семьи существенно повысился по

¹ Иконникова С.Н. Социализация молодежи и проблема коммунистического воспитания. - Л., 1988. - С.32-33.

² Осипов Г.В. Энциклопедический словарь.- М., 2005. - С. 421.

³ Кон И.С. Молодежь // Большая советская энциклопедия. 3-е изд. - Т.16. - С.478.

отношению к прошлому периоду. Причем это связано не столько с кризисом, сколько с изменением норм, ценностей и закономерностей общественного развития.

Помимо категорий «социализация» и «статус», при определении понятия «молодежь» в социологическом подходе используется ряд других понятий. Так, например, А.Э. Котляр увязывает верхнюю и нижнюю возрастные границы молодежного возраста с трудовой деятельностью.¹ Нижняя граница связывается с «открытием доступа к трудовой деятельности», а верхняя – с «достижением трудовой и социальной стабильности».² Под трудовой и социальной стабильностью понимается образование, работа, дающая экономическую самостоятельность, профессиональное самоопределение, создание семьи, наличие отдельного от родителей жилья, рождение детей и т.п. Кон И.С., в свою очередь, определил молодежь как социально-демографическую группу, что, на наш взгляд, достаточно четко позволяет выявить ее среди других общностей.³ Таким образом, при рассмотрении понятия «молодежь» мы выделили два подхода. Однако, практически все определения молодежи, сформированные в рамках социологического подхода, дополняются указанием диапазона молодежного возраста. Следовательно, в научных публикациях встречается в основном комплексный подход, объединяющий демографический и социологический.

Опираясь на вышеизложенное, сделаем вывод, что молодежь – это социально-демографическая, возрастная группа от 14 до 30 лет, проходящая стадию социализации, т.е. характеризующаяся отсутствием полного перечня основных социальных функций, определяющих статус взрослого (образование, работа, профессия, жилье, семья, дети).

1 Котляр А.Э. О занятости молодежи.- М., 2006. - С.3

2 См. Там же.- С.6.

3 См.: Кон И.С. Эстафета поколений: Заметки о социализации молодежи. - М., 2000.- С.96-99.

§4. Содержание понятия «молодой специалист».

Понятие «выпускник вуза» предполагает наличие определенного статуса, то есть это человек, только что закончивший образовательное учреждение и имеющий диплом, свидетельствующий о получении определенных профессиональных навыков.¹

На наш взгляд, хотя и есть некоторые различия между контингентом государственных и коммерческих вузов, но все же по основным параметрам молодежь, обучающуюся в этих учебных заведениях, можно определить, как «студенчество». В тоже время, обучающихся в средних специализированных учебных заведениях мы также приравниваем к студенчеству, т.к. в последнее время наметилась тенденция к сближению уровней подготовки в ссузе и в вузе. Такое объединение обучающихся сузов, государственных и коммерческих вузов, в одну категорию – «студенчество», на наш взгляд, правомерно в силу того, что все перечисленные учебные заведения готовят пополнение в ряды интеллигенции. Таким образом, студенчество, в нашем понимании, составляет в 2008 году порядка 29% всей молодежи и приблизительно 65% молодежи в возрасте 19–24 года.

Отличительная особенность студенческой молодежи заключается в том, что она только готовится выйти на рынок труда. При этом большинство представителей этой группы не имеют производственного стажа. Исходя из данных позиций, обучающаяся молодежь практически не оказывает на рынок труда ощутимого воздействия. Однако, изучая студенчество, мы можем осуществить некоторый прогноз развития структуры рынка труда в будущем.

Основываясь на вышеизложенном, мы считаем, что, рассматривая процесс включения молодых специалистов в трудовые отношения, можно вскрыть проблемы не только этой группы, но и, по ряду параметров, молодежи в целом.

Интересен тот факт, что в отечественной литературе

¹ Высотин П.Р. Кто такой выпускник?// Социс.- 2006.- № 3.- С. 21.

понятие «молодой специалист» однозначно не определено. Так, в Юридическом энциклопедическом словаре к молодым специалистам относят лиц, окончивших полный курс обучения и защитивших дипломный проект, сдавших государственный экзамен в высшем и среднем специальном учебном заведении и направленных на работу комиссией по персональному распределению.¹ Эти лица считаются молодыми специалистами лишь в течение трех лет после окончания соответствующего учебного заведения. Правовое положение молодых специалистов регулировалось Основами законодательства СССР о труде, КЗОТ РФ и Положением о распределении молодых специалистов.

Ранее возраст молодого специалиста был определен в интервале от окончания высшего или среднего специального учебного заведения до 35 лет. Это подразумевает, что до 35 лет молодые люди, окончившие высшее или среднее специальное учебное заведение, пользовались определенными льготами. Такое положение может быть расценено как позитивно, так и негативно. Расширение возрастных границ понятия «молодой специалист», вероятней всего, связано с потребностью общества, в тот период именно в этой группе. Однако, как отмечалось раньше, в 1980-е годы начался массовый приток в группу молодых специалистов. Таким образом, значимость этой группы снизилась. На наш взгляд, верхняя возрастная граница понятия «молодой специалист» должна быть обусловлена такими факторами, как: особенности адаптации молодых специалистов, социально-экономическое положение государства, особенности государственной молодежной политики и т.п. В то же время, к молодым специалистам необходим дифференцированный подход. Так, например, для одаренных молодых людей границы понятия «молодой специалист» могут быть расширены, а работающие после вуза на местах, не требующих высшего или специального образования длительный промежуток времени, на

¹ Большой Юридический словарь. Т.2. 2005.- С. 356.

наш взгляд, нецелесообразно называть молодыми специалистами. Тогда, условно верхняя граница понятия «молодой специалист» может быть связана с верхней границей понятия «молодежь», т.к. одним из отличий молодого человека от взрослого является отсутствие статуса специалиста на рабочем месте. Таким образом, основываясь на вышеперечисленном, мы определяем верхнюю границу понятия «молодой специалист» в 30 лет, а одна из задач нашего исследования такова – определить: можно ли молодого человека, окончившего вуз шесть лет назад (в возрасте 27–28 лет), не считать молодым специалистом.

На основании приведенных фактов можно сделать вывод, что категория «молодой специалист» тождественна понятию «выпускник образовательного учреждения», и оба термина входят в состав группы «молодежь».

Глава II. Качество образования, личностные мотивации выпускников вузов и требования рынка труда: пропорции и диспропорции.

Впервые о понятии «специалист» серьезно заговорили при переходе общества в индустриальную стадию развития. Появление отдельной группы лиц, получающей специализированное образование наиболее часто приписывается петровской эпохе. Однако в тот момент проблема занятости лиц данной группы не стояла. Отчасти, это связано с их достаточно высоким социальным положением и ограниченной численностью.

Вплоть до 70-х годов прошлого столетия вопросы трудоустройства выпускников вузов практически не поднимались в отечественной литературе. Это обусловлено их банальным дефицитом. Сейчас же, выражаясь экономическим языком, мы имеем профицит (избыток) выпускников различных профессиональных учебных заведений. Современный экономический кризис (сентябрь 2008) и кризис 90-х годов прошлого столетия сделали еще больше дистанцию между потенциальными работниками (выпускниками вузов) и работодателем. Система высшего образования практически никак не отреагировала на сокращение численности предприятий, изменение их форм собственности и т.п.

§1. Особенности советского периода в решении вопросов трудоустройства молодых специалистов.

Включение молодежи в сферу трудовых отношений подразумевает, что молодые люди уже имеют определенные знания и умения, позволяющие начать трудовую деятельность. В свою очередь, для приобретения статуса профессионала необходимо, чтобы эти знания и умения перешли в разряд навыков, а сфера трудовой деятельности стала более широкой, что обуславливает завершение процесса профессионализации.

В советский период проблемам профессионализации

молодежи уделялось достаточно большое внимание. При этом на первый план выходил вопрос о целесообразности сочетания процесса обучения с трудовой деятельностью молодого человека. Необходимость связи образовательного учреждения с производством определялась еще К. Марксом, который писал, что «из фабричной системы вырос зародыш воспитания эпохи будущего, когда для всех детей свыше известного возраста производительный труд будет соединяться с обучением не только как одно из средств для увеличения общественного производства, но и как единственное средство для производства всесторонне развитых людей»¹

Напрямую с профессионализацией связана проблема профессиональной ориентации. В советский период в этом направлении велась определенная работа. Однако профориентация рассматривалась несколько прямолинейно – как процесс целенаправленных воздействий, помогающих учащимся в их профессиональном и жизненном самоопределении. Молодым людям, таким образом, не предоставлялся выбор из всего спектра профессий, а подготовка и ориентация осуществлялись только по требующимся в данном регионе профессиям. Можно сказать, что в профориентации советского периода первостепенными были интересы производства, а личность человека уходила на второй план. В то же время, в этот период были разработаны теоретические основы профориентационной деятельности, опираясь на которые можно было бы привести ее в соответствие с нынешними условиями.

Можно выделить две противоположные позиции относительно необходимости профориентационной работы:¹

– одни считают, что рынок труда сам в состоянии контролировать процесс подготовки специалистов, требующихся профессий, т.е. нет необходимости в дополнительных структурах, отвечающих за

¹ См.: Арефьев И.П. Профориентация: ученик, учитель, вуз // СоцИс. - 1995. - №3. - С.65-69.

дополнительных структурах, отвечающих за профориентационную деятельность;

– по мнению других, значимость профориентации сегодня очень высока, т.к. рынок непредсказуем и требует наличия особых качеств (зачастую не требующихся ранее), которые без профориентации сформировать очень сложно.

На наш взгляд, сторонники указанных мнений по-разному понимают профессиональную ориентацию. Приверженцы первой точки зрения под профориентационной работой, видимо, подразумевают, как это было в советский период, ориентацию на конкретную профессию. При этом весь процесс подготовки специалиста связывают с профессиональными учебными заведениями. В этом виде, возможно, профориентация и не нужна.

Как нам представляется, под профориентацией необходимо понимать более объемную по масштабам деятельность. При этом, целесообразно различать ее по таким компонентам, как:

1. Структурный:

- а) отраслевой (промышленность, транспорт, торговля и т.п.);
- б) по профессиям и специальностям (профессии умственного труда, профессии физического труда) и т.п.

2. Временной (этапы жизненного самоопределения):

- а) дошкольный;
- б) школьный;
- в) послешкольный;
- г) производственный.

Отраслевой уровень подразумевает ориентацию учащихся на определенную отрасль промышленности, исходя из их стремлений, умений, возможностей и т.п. Этот уровень вплотную связан с дошкольной и школьной профориентацией. Послешкольная профориентация в некоторых случаях проходит на производстве, следовательно, является производственной. Но

даже в том случае, когда послешкольная профориентация проходит в техникуме или вузе, она реализуется в рамках определенной специальности.

Другой проблемой профессионализации молодежи является несоответствие между уровнем образования и местом работы. Эта проблема появилась из-за отсутствия связи между потребностями производства и потребностями общества, которые обслуживала система народного образования. В первые годы советской власти перед ней были поставлены две основные задачи – дать начальное образование (начальная и средняя школа) основной массе молодежи и подготовить определенное число дипломированных специалистов (общеобразовательная средняя школа, вуз). Данная схема до конца 1970-х годов удовлетворяла потребности, как общества, так и производства. Однако и после достижения определенного уровня образованности населения система профессионализации не изменилась. В то же время массовое сознание было нацелено на получение молодыми людьми высшего образования. Если в 1920–30-е годы высшее образование получали 1–3% молодых людей, то к 1980-м годам их количество увеличилось до 50–60%. Это увеличение имело две тенденции. Во-первых, все большее количество школьников после 8-го класса продолжали обучение в общеобразовательной средней школе, которая была ориентированна на вуз. Это привело к «перепроизводству» выпускников общеобразовательной школы. При этом большинство молодых людей, в случае непоступления в вуз не шли на производство или в ПТУ для получения рабочих специальностей, а ждали следующего приема.

Во-вторых, непропорциональное развитие системы высшего образования относительно народного хозяйства в целом привело к перенасыщению последнего специалистами с высшим образованием. В 1987 году было подготовлено 2 млн. дипломированных специалистов и 2,5 млн. рабочих. Народному

хозяйству же требовались в основном работники ручного труда. Данное обстоятельство привело к тому, что молодежь с высшим и средним образованием стала использоваться не по назначению. Молодые специалисты работали в должностях: техников (45%), библиотекарей (40%), бухгалтеров (36%), а по рабочим специальностям трудился практически каждый второй специалист с высшим образованием.¹

Данная проблема (отсутствие соответствия между уровнем образования и рабочим местом) породила отношение общества к профессиональной карьере молодежи.

Если рассмотреть советский период, то можно отметить, что в нашем обществе не существовало модели профессионального роста. Профессионализм никак не отражался на зарплате специалиста. Стало очевидным другое – профессиональный рост не способствовал достижению высокого статуса и материального положения. Человек ценился не за свои профессиональные навыки и знания, не за качественно выполненную работу, а за то, насколько хорошие у него отношения в коллективе, с руководством, какие у него связи вовне. Показатель отношений становился главенствующим, вытесняя профессиональные качества. Быть профессионалом в своей области было не престижно. Талантливые творческие люди, стремящиеся постичь глубины профессии, стали рассматриваться как чудаки. Это отношение сочеталось с отсутствием профессиональной перспективы и низким уровнем заработной платы, приводящие к неустроенности быта.

Негативное отношение к профессионализации молодежи было вызвано тем, что народное хозяйство было ориентировано на экстенсивное развитие, на использование в значительной степени неквалифицированного тяжелого физического труда. А молодежь, в свою очередь, рассматривалась, как основной ресурс для такого вида труда.²

1 См.: Раковская О.А. Социальные ориентиры молодежи. - М., 1993. - С.43.

2 См.: Народное хозяйство СССР в 1989г. - М., 1990. - 297 с.

Отсутствие спроса на высококвалифицированный труд вызвало процессы депрофессионализации и дисквалификации молодых работников, что, в свою очередь, привело к разрушению трудовой мотивации. Результатом стало появление особого типа работника — люмпена.¹

Так, по имеющимся оценкам с 1960 по 1990 г. число прогулов в РСФСР возросло более, чем в полтора раза. Во всех отраслях народного хозяйства ухудшилась трудовая дисциплина. В 1990 г. потери рабочего времени в промышленности и строительстве возросли в 1,3 раза и составили 44 млн. человеко-дней, что было равнозначно ежедневному отсутствию на своих рабочих местах 170 тыс. человек. В городе и селе в полную силу трудилась едва ли пятая часть всех работников.²

Одним из основных источников и каналов формирования люмпен-пролетариата являлся тяжелый ручной труд. Тяжелым ручным трудом была занята практически половина молодежи.³

Другим следствием отсутствия спроса на квалифицированных специалистов стала эмиграция способных молодых людей.⁴

Главными причинами выезда ученых и специалистов являются ухудшение условий работы, отсутствие культурной среды, невозможность реализовать себя, отсутствие перспективы раскрыться, игнорирование обществом насущных проблем, чувство ненужности, недостаточное материальное обеспечение, сокращение дотаций государства.

В нашей стране получило широкое распространение такое явление, как внутренняя эмиграция. Многие молодые люди, закончив профессиональные учебные заведения, и, стремящиеся к творческому труду, не найдя себе применения в обществе,

1 См.: Раковская О.А. Социальные ориентиры молодежи. - М., 1993. - 263 с.

2 См.: Стариков Е.М. Маргиналы: В человеческом измерении. - М., 1989. - С.192.

3 См.: Народное хозяйство СССР за 70 лет. - М., 1989. - С.109.

4 См.: Слепцов А.С. Социальная защищенность молодежи в условиях перехода к рыночной экономике. - М., 1990. - С.37.

уходили в сторожи, операторы котельных, дворники, пасечники и т.п. Блокировка каналов самореализации приводила к уходу молодежи от реальной жизни в другие социальные ниши.

Таким образом, получается, что значительная часть молодежи была фактически «невидимо не полностью занятой», т.к. имели место такие моменты, как низкий доход, низкая производительность и неудовлетворительное использование квалифицированного труда. Это означает, что многие социально-производственные структуры не использовали профессионально-образовательный потенциал молодежи, что привело к росту неудовлетворенности своим положением в обществе, социальной пассивности, низкой эффективности труда.

На сегодняшний день эта проблема остается в числе неразрешенных,¹ а включение в систему социальных, профессиональных и иных отношений общественной жизни еще более усложняется. Молодежь, как в советский период, так и сейчас, фактически отчуждена не только от управления социально-экономической и политической жизнью, но и от реализации собственных профессиональных потенциалов.

Таким образом, получается, что для решения проблем профессионализации молодежи необходимо наличие таких элементов, как – действенная система профориентации, связь уровня образования с местом работы, наличие модели профессионального роста.

Основываясь на анализе рынка труда, можно заключить, что его состояние зависит от таких факторов как – численность населения в трудоспособном возрасте (активное и пассивное население); экономическое состояние, критерием которого является ВВП и соотношение государственного с частным сектором экономики; спрос на рабочую силу; образованность населения; продолжительность поиска работы; миграция и т.п.

¹ См.: Спиридонова Г., Лылова О. Сдвиги в системе профессиональной подготовки молодежи // Вопросы экономики. - 1998. - №1. - С.92-98.

Таким образом, прежде чем начать рассмотрение проблем молодых специалистов, необходимо дать характеристику рынка труда в целом.

Наличие специального образования позволяет молодежи конкурировать на рынке труда со старшими поколениями. Но, оно не дает гарантий трудоустройства по полученной специальности, а в последнее время и трудоустройства вообще. Даже в советский период, когда для выпускников школ и лиц, закончивших ПТУ, осуществлялось бронирование рабочих мест, а выпускники вузов распределялись с учетом вакансий, около половины молодежи работало не в соответствии с полученной специальностью.¹

Сейчас отмена данной практики (согласно Постановлению Совета Министров СССР от 1990 года) еще в большей степени привела к разбалансировке механизма трудоустройства выпускников профессиональных учебных заведений. Хотя распределение в значительной степени носило принудительный характер, но в тоже время оно служило гарантией трудоустройства в течение первых (наиболее неустойчивых) трех лет.

В 1990 году, когда еще номинально существовала система распределения, 74 % выпускников были направлены на работу, а остальные должны были трудоустроиваться самостоятельно. Из предварительно распределенных выпускников отказы «потребителей кадров» составили 10% к их численности. А в некоторых вузах отказы доходили до 26%. Нельзя сказать, что большой процент «отказов» был характерен только для какой-то одной профессиональной группы вузов: это относилось и к университетам, и к политехническим, и к экономическим институтам. Всего в 2008 г. в РФ было не трудоустроено 48,5 % выпускников этого года.² В РТ более стабильная ситуация в плане трудоустройства выпускников вузов. Однако в последние

1См.: Раковская О.А. Социальные ориентиры молодежи. - М., 1993. - 263 с.

2См.: Касимов А. Положение молодежи на рынке труда // Человеческие ресурсы.- 2008. - №1-2.- Электронный ресурс.- <http://www.businesspravo.ru>

годы она начинает приближаться к общероссийской.

На сегодняшний день проблема трудоустройства осложнилась ограниченностью рабочих мест и возросшей требовательностью к профессионализму работников (наличие трудового стажа), что в еще большей степени затрудняет вхождение молодых специалистов в рынок труда. В результате молодежь, потеряв гарантии трудоустройства, оказалась в числе наиболее социально незащищенных групп. В то же время, отмечается тот факт, что молодежь стала более профессионально-мобильной, склонной к риску, динамичной, положительно относящейся к рыночным преобразованиям.¹ Положение молодежи, как в обществе, так и на рынке труда обусловлено большим количеством таких взаимосвязанных факторов, как: уровень доходов самого молодого человека и его семьи, место жительства (крупный город, районный центр, село и т.п.), характер занятости и т.д.

На процесс адаптации влияет значительное количество факторов – уровень образования, уровень профессиональной подготовки, ценностные ориентации, профориентация, воспитание, уровень организации труда на производстве и т.п.

§2. Положение молодежи на рынке труда (по результатам социологических исследований).

Одной из основных задач нашего исследования было установить, как выпускники вузов расположились на рынке труда. Для этого им был предложен ряд ответов на вопрос – Работаете ли Вы в настоящее время?

Ответы распределились следующим образом:

- работают – 65% опрошенных;
- не работают, но числятся на рабочем месте – 16% опрошенных;
- не работают, но планируют трудоустроиться в ближайшее время – 12%;

¹ См.: Лисовский В.Т. Социология молодежи. - М., 1996. - С.180-181.

– не работают и не планируют работать – 7% опрошенных.

Как видно из результатов нашего исследования, 93% опрошенных оказывают на рынок труда непосредственное влияние. Из них 81% относятся к занятым, а 12% – к безработным. При этом 7% опрошенных не оказывают на него никакого влияния, т.к. не относятся ни к тем, ни к другим.

Основываясь на приведенных выше результатах, можно охарактеризовать положение изученных нами выпускников вузов, как «позитивное». И предположить, что основная масса молодых людей прошла стадию трудовой адаптации и стала наравне с более взрослыми поколениями полноценными специалистами, т.е. не нуждается в статусе «молодой специалист». Однако последующий анализ положения выпускников вузов на рынке труда делает спорным это предположение.

Положение выпускников вузов на рынке труда как в советский период, так и сейчас, характеризуется тем, что большая их масса работает не в соответствии с полученной специальностью. В настоящее время эта проблема стала более ощутимой, т.к. по данным нашего исследования только 18% опрошенных работают в соответствии с полученной специальностью (в советский период количество молодых людей, работающих по специальности, полученной в вузе составляло порядка 50%).

Как видно из таблицы 1, практически вдвое увеличилась группа молодых специалистов, работающих совершенно по другой специальности. Этот факт говорит о том, что в настоящее время общество не только недоиспользует квалифицированный и профессиональный потенциал молодежи, а практически не использует его вообще. Кроме того, работа не по специальности молодых специалистов представляется одним из скрытых проявлений безработицы.¹

¹ См.: Полежаев Д. Безработица и русский менталитет // Человеческие ресурсы. - 2008. - №3.

Таблица 1. Распределение молодежи с в/о на рабочих местах

	Исследование В.И. Чупрова	Исследование автора
Работают в полном соответствии с полученной специальностью	50	18
Работают по близкой, схожей специальности	20	23
Работают по другой специальности	30	59

В то же время у молодых людей, начинающих свою профессиональную деятельность по специальности, отличающейся от полученной в вузе, процесс адаптации на рабочем месте происходит гораздо болезненней, чем у тех, которые работают по полученной в вузе специальности.

На процесс адаптации работника большое влияние оказывает факт смены им мест работы. При рассмотрении этой проблемы выделяются две противоречивые причины. Во-первых, по мнению В.И. Шубкина, это происходит из-за невозможности молодежи приспособиться к трудовой деятельности.¹ В своей работе автор отрицательно оценивает это явление. Отрицательное отношение к смене рабочего места, вероятней всего, сформировалось в силу сложившегося стереотипа «хорошего работника» – быть как все, зарабатывать мало, но заработную плату получать вовремя, не менять место работы.

В настоящее время, при переходе к рынку, для стабилизации положения необходима «ломка» старого стереотипа. Поэтому тот факт, что только 36% выпускников 2003 года работают на одном месте, в то время как по результатам исследования В.И. Шубкина таких выпускников было 47%, может говорить и о повышении трудовой мобильности.²

Мы согласны с мнением В.И. Шубкина, считавшего, что смена рабочего места является объективным критерием неспособности молодого человека адаптироваться к новым

1 См.: Шубкин В.И. Молодежь вступает в жизнь. - М., 1981. - С. 164-165.

2 Шубкин В.И. Молодежь вступает в жизнь. - М., 1981. - С.215.

условиям труда. Но, мы не оцениваем это явление отрицательно. В то же время вызывает беспокойство тот факт, что 14% опрошенных нами выпускников вузов сменили более четырех мест работы. В связи со сменой мест работы или невозможностью устроиться на первую работу одним человеком в среднем было потрачено от шести до семи месяцев. При этом, вероятность трудоустроиться по полученной в вузе специальности или на специальность, требующую высшего образования с каждым разом сокращалась.

По данным нашего исследования 78% молодых людей, сменивших от одного до трех мест работы, и 91% молодых людей, сменивших более четырех мест работы, работали или работают на последнем месте не по специальности, полученной в вузе.

Для выявления причины увольнения мы предложили опрашиваемым оценить по шестибальной шкале следующие факторы:

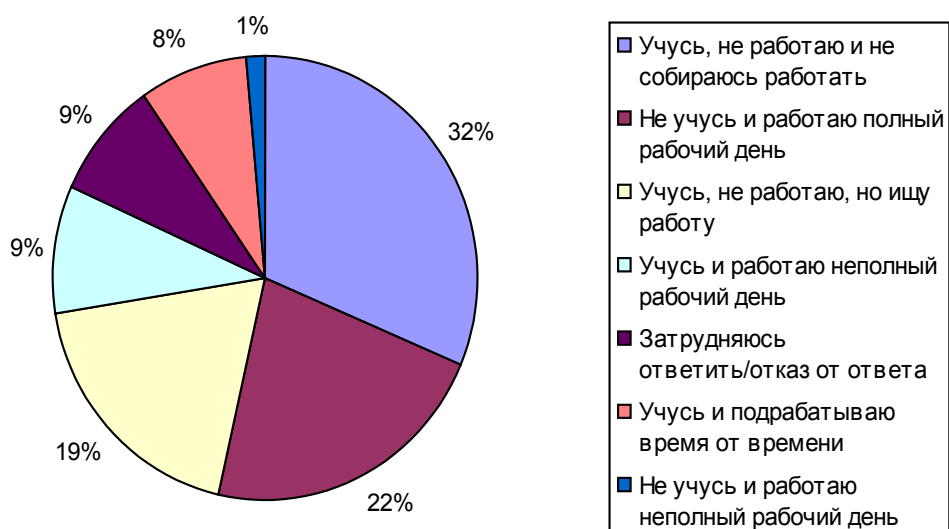
- неудовлетворенность организацией работы;
- невозможность профессионального роста;
- низкий заработок;
- неудовлетворительный график работы;
- отсутствие социальных льгот;
- перепрофилирование, закрытие или реструктуризация предприятия.

Оценивая результаты ответов, можно сделать вывод, что основным фактором увольнения является низкий заработок. 57% опрашиваемых дали этому фактору наивысшую оценку, а 34% опрашиваемых отметили, что этот фактор имеет большое значение. В тоже время, значительное число опрашиваемых дали наивысшую оценку неудовлетворенности организацией работы и невозможности профессионального роста (соответственно 37% и 32%). При этом неудовлетворительный график работы и отсутствие социальных льгот у основной массы опрашиваемых

(86% и 83% соответственно) не имели значения при решении сменить место работы.

Таблица 2. Отношение к занятости в настоящий момент

	Частота	Доля
Учусь, не работаю и не собираюсь работать	283	31,4
Не учусь и работаю полный рабочий день	199	22,1
Учусь, не работаю, но ищу работу	171	19,0
Учусь и работаю неполный рабочий день	83	9,2
Затрудняюсь ответить/отказ от ответа	77	8,6
Учусь и подрабатываю время от времени	75	8,3
Не учусь и работаю неполный рабочий день	12	1,3
Всего	900	100

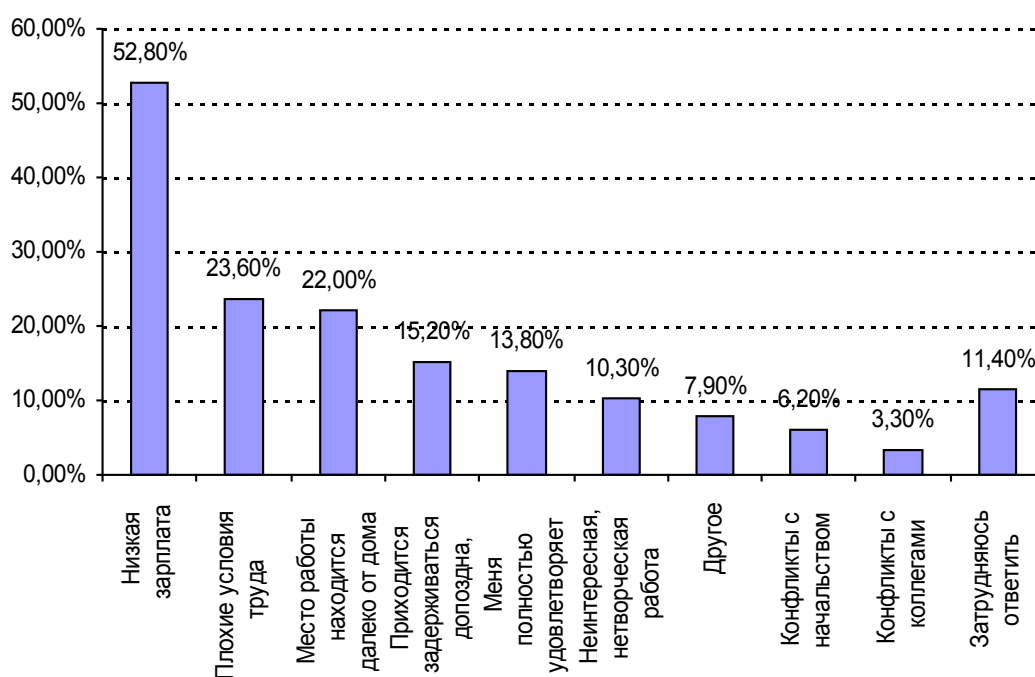


Как уже отмечалось, респонденты относят проблему трудоустройства к числу наиболее острых городских проблем. Наиболее актуальной она является для молодежи, не имеющей достаточного опыта и квалификации. В нашем исследовании трудоустроенным респондентам задавался дополнительный вопрос о том, что их не удовлетворяет в нынешней работе. Наиболее популярным ответом среди респондентов оказалась

«низкая зарплата» (этот вариант выбрали 52,8 процента опрошенных). Далее со значительным отрывом идут «плохие условия труда» (23,6%), а также «неудобное расположение места работы» (22%). Полностью удовлетворены своей нынешней работой всего 13,8 процента трудоустроенных респондентов.

Таблица 3. Основные положения, обуславливающие неудовлетворенность трудом

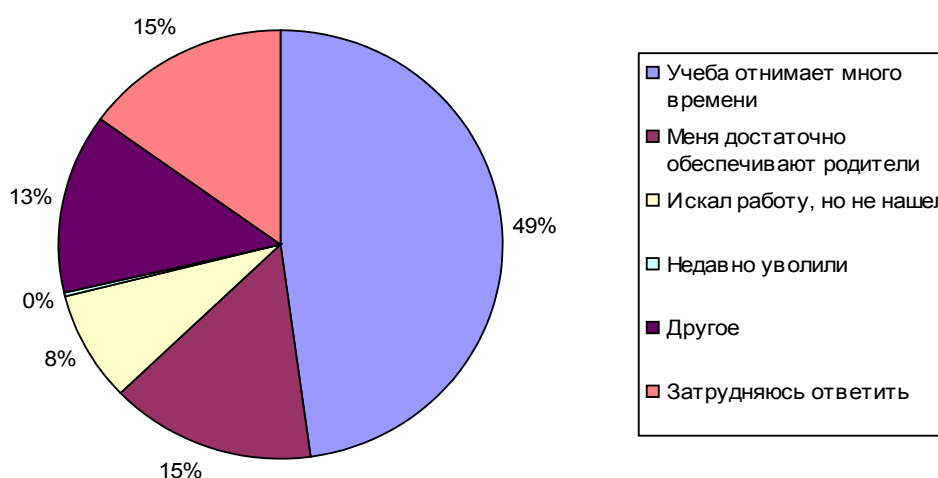
	Частота	Доля
Низкая зарплата	195	52,8%
Плохие условия труда	87	23,6%
Место работы находится далеко от дома	81	22,0%
Приходится задерживаться допоздна, работать в выходные	56	15,2%
Меня полностью удовлетворяет моя работа	51	13,8%
Неинтересная, нетворческая работа	38	10,3%
Другое	29	7,9%
Конфликты с начальством	23	6,2%
Конфликты с коллегами	12	3,3%
Затрудняюсь ответить	42	11,4%
Всего	369	100,0%



Неработающим респондентам (независимо от их возраста) был задан вопрос о возможных причинах их беззанятости. Выяснилось, что наиболее популярной причиной является невозможность совмещать работу с учебой (55%), поскольку последняя отнимает слишком много времени. Для 17,1 процента опрошенных «иждивенцев» низкая актуальность проблемы трудоустройства обусловлена достаточной обеспеченностью родителей. В тоже время 17,3 процента не смогли объяснить собственную беззанятость. Это может свидетельствовать не столько об исключении данной группы из экономически активной части населения, сколько об потере этих лиц для общества в целом.

Таблица 4. Причины беззанятости в настоящее время

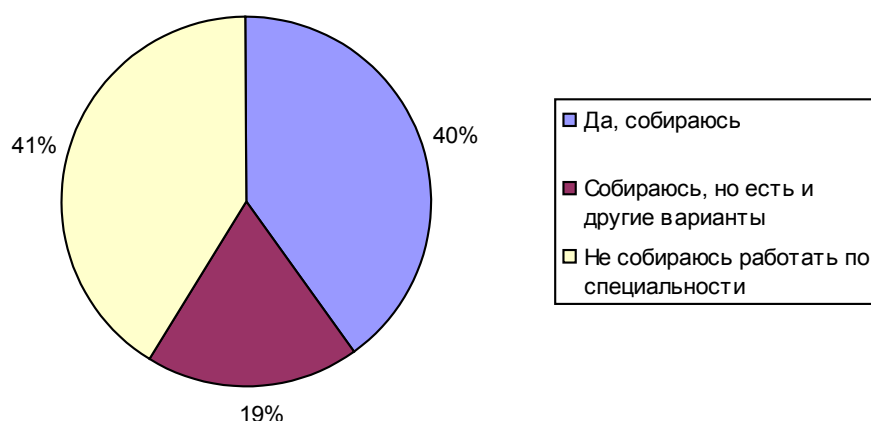
	Частота	Доля
Учеба отнимает много времени	292	55,0%
Меня достаточно обеспечивают родители	91	17,1%
Искал работу, но не нашел	51	9,6%
Недавно уволили	2	,4%
Другое	82	15,4%
Затрудняюсь ответить	92	17,3%
Всего	531	100,0%



Судя по результатам опроса, около 40 процентов опрошенных (41,4%) не работают и не собираются работать по специальности. Чуть меньшее количество респондентов (39,9%) придерживаются противоположной позиции. Варианты, альтернативные основной профессии, будут рассматривать 18,7 процента опрошенных.

Таблица 5. Желание работать по полученной специальности

	Частота	Доля
Да, собираюсь	359	39,9
Собираюсь, но есть и другие варианты	168	18,7
Не собираюсь работать по специальности	373	41,4
Всего	900	100,0



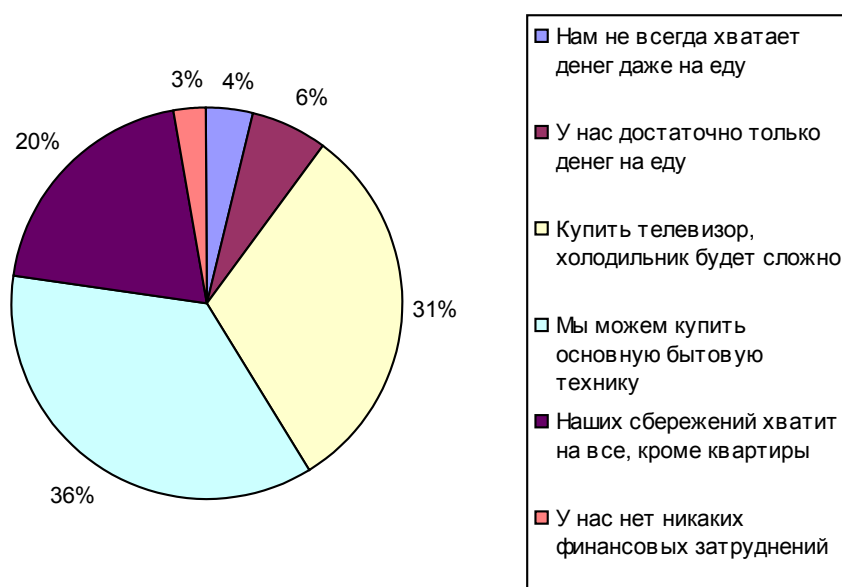
В настоящий момент уровень материального положения семей большинства респондентов, принявших участие в опросе, можно оценить как средний. Чуть более трети опрошенных (36,3%) заявили, что по нынешнему уровню дохода они могут позволить себе приобрести основную бытовую технику. Чуть меньшее количество респондентов (30,7%) не испытывают проблем с питанием и покупкой одежды, но не могут позволить себе купить новый телевизор или холодильник. Серьезные проблемы с приобретением еды или одежды имеют

соответственно 3,9 и 6,4 процента опрошенных. На общем уровне обнищания населения эти показатели выглядят вполне оптимистично. Однако достаточно большая часть опрошенных указали, что благосостояние их «расширенной семьи»¹ вызывает у них опасение. Причем, сами респонденты также не уверены в своем обозримом будущем.

Обращает на себя внимание, что пятая часть опрошенных (20%) практически не испытывает финансовых трудностей и может позволить себе совершать любые покупки, кроме наиболее крупных (квартира, загородный дом и пр.)

Таблица 6. Уровень дохода семьи

	Частота	Доля
Нам не всегда хватает денег даже на еду	35	3,9
У нас достаточно только денег на еду	58	6,4
Купить телевизор, холодильник будет сложно	276	30,7
Мы можем купить основную бытовую технику	327	36,3
Наших сбережений хватит на все, кроме квартиры	180	20,0
У нас нет никаких финансовых затруднений	24	2,7
Всего	900	100,0

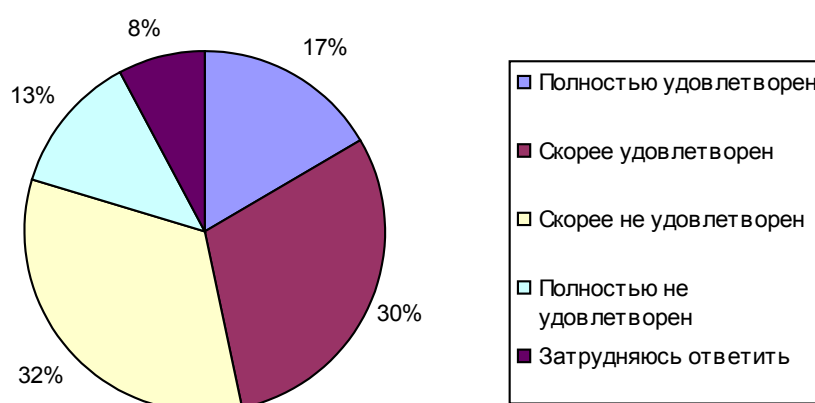


¹ Согласно концепции традиционного общества, понятие «расширенная семья» охватывает не только супругов и их детей, но и родителей, братьев, сестер и др.

Следует отметить при этом, что «средний» уровень доходов для многих респондентов не является достаточным. Чуть менее половины опрошенных (45,6%) полностью или скорее не удовлетворены нынешним материальным положением своей семьи. Полностью им удовлетворены 16,6 процента опрошенных, скорее удовлетворены – 30,2 процента.

Таблица 7. Удовлетворенность нынешним материальным положением семьи

	Частота	Доля
Полностью удовлетворен	149	16,6
Скорее удовлетворен	272	30,2
Скорее не удовлетворен	296	32,9
Полностью не удовлетворен	114	12,7
Затрудняюсь ответить	69	7,7
Всего	900	100,0

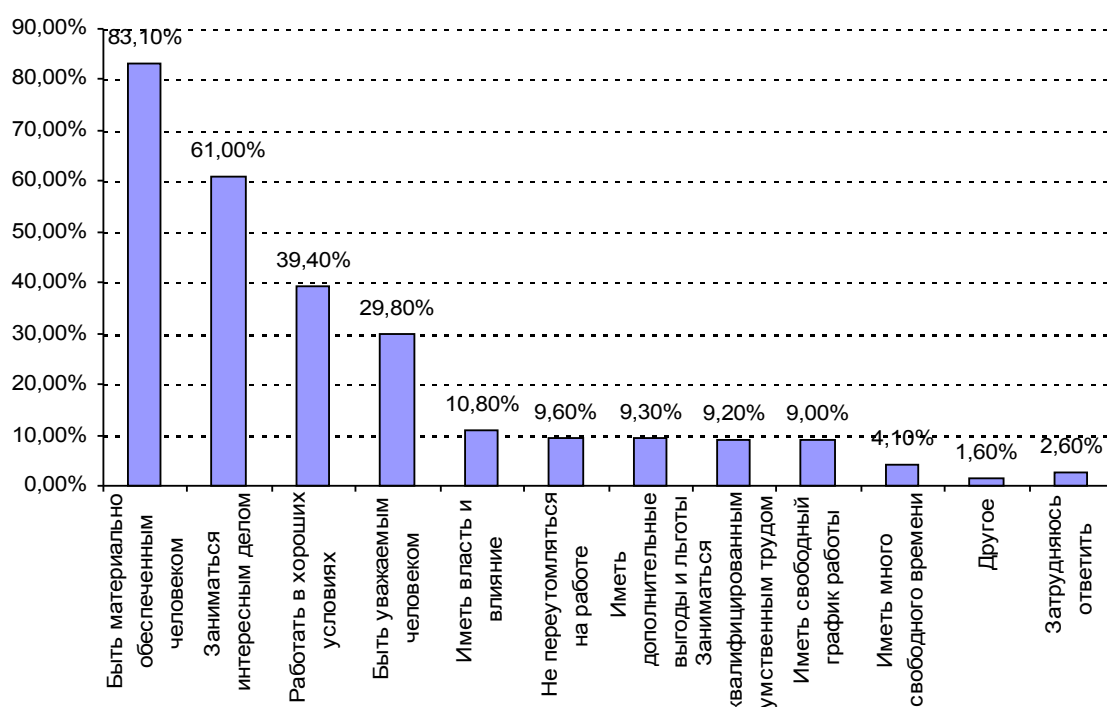


Стремление молодежи к финансовой независимости подтверждается и распределением ответов респондентов на вопрос о значении выражения «иметь хорошую работу». Для подавляющего большинства опрошенных (83,1%) хорошей является работа, которая позволяет быть материально обеспеченным человеком. Среди других определений располагаются по убыванию популярности «заниматься

интересным делом» (61%), «работать в хороших условиях» (39,4%), «быть уважаемым человеком» (29,8%). Интересно отметить, что варианты ответа «иметь свободный график работы» (9%) и «иметь много свободного времени» (4,1%) оказались в числе наименее популярных.

Таблица 8. Понимание выражения «иметь хорошую работу»

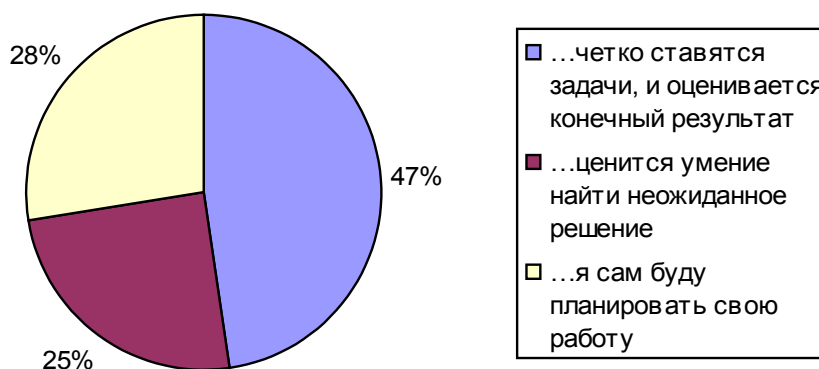
	Частота	Доля
Быть материально обеспеченным человеком	748	83,1%
Заниматься интересным делом	549	61,0%
Работать в хороших условиях	355	39,4%
Быть уважаемым человеком	268	29,8%
Иметь власть и влияние	97	10,8%
Не переутомляться на работе	86	9,6%
Иметь дополнительные выгоды и льготы	84	9,3%
Заниматься квалифицированным умственным трудом	83	9,2%
Иметь свободный график работы	81	9,0%
Иметь много свободного времени	37	4,1%
Другое	14	1,6%
Затрудняюсь ответить	23	2,6%
Всего	900	100,0%



Очевидно, сегодняшняя молодежь готова работать в полную силу и получать за это адекватное вознаграждение. Важно отметить при этом, что инновационный, предпринимательский потенциал опрошенной молодежи является не столь высоким. Почти для половины респондентов (47,8%) предпочтительным видом занятости является наемный труд, в котором четко поставлены задачи и оценивается конечный результат труда. Простор для творчества и самореализации на рабочем месте является ценностью для четверти опрошенных (24,7%). Чуть большее количество респондентов (27,6%) предпочтительным считают самостоятельное планирование содержания и характера труда. Это может свидетельствовать о высокой степени креативности современной молодежи

Таблица 9. Основные положения трудовой деятельности

Вам больше хотелось бы работать там, где...	Частота	Доля
...четко ставятся задачи, и оценивается конечный результат	430	47,8
...ценится умение найти неожиданное решение	222	24,7
...я сам буду планировать свою работу	248	27,6
Всего	900	100,0



Предпочтительным типом занятости для большинства опрошенных (78%) является работа по специальности с оформлением на рабочем месте. К сожалению, данный тип занятости (в силу несоответствия рынка образовательного рынка труда) является для многих молодых людей недоступным. По этой причине возможность трудоустройства на легальных основаниях, но не по профильной специальности также представляет интерес для молодежи (ее считают приемлемой 69,4 процента опрошенных). Далее по убыванию степени приемлемости следуют: поездки за границу на заработки (55,4%), работа по специальности без оформления на рабочем месте (41,2%), работа не по специальности без оформления (37,6%).

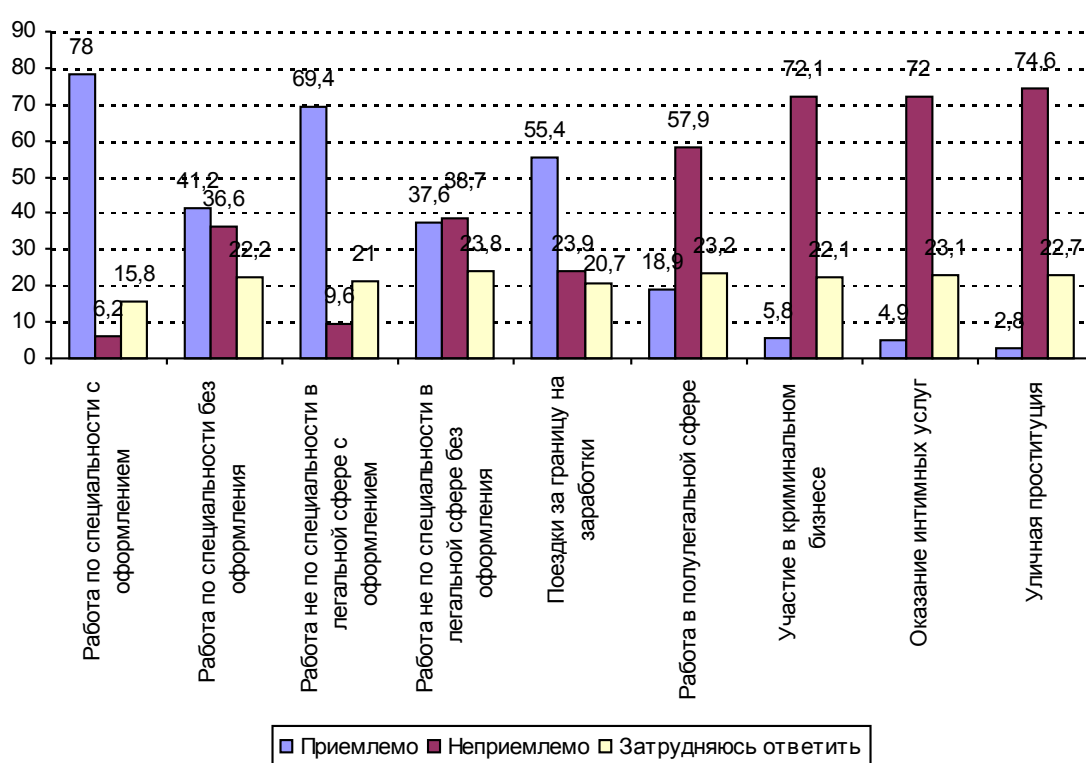
Работа в полулегальной сфере (производство и продажа нелегальной аудио- видео-продукции и пр.) является приемлемой для 18,9 процента опрошенных. В тоже время участие в криминальном бизнесе для 5,8 процента не противоречит их жизненным. Наконец, оказание интимных услуг и уличная проституция оказались в числе наименее приемлемых, но допустимых видов занятости (7,8 процента опрошенных соответственно).

Таблица 10. Отношение к различным типам занятости

	Работа по специальности с оформлением	Работа по специальности без оформления	Работа не по специальности в легальной сфере с оформлением	Работа не по специальности в легальной сфере без оформления	Поездки за границу на заработки
Приемлемо	78,0	41,2	69,4	37,6	55,4
Неприемлемо	6,2	36,6	9,6	38,7	23,9
Затрудняюсь ответить	15,8	22,2	21,0	23,8	20,7
Всего	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Таблица 10. Отношение к различным типам занятости
(продолжение)

	Работа в полулегальной сфере	Участие в криминальном бизнесе	Оказание интимных услуг и уличная проституция
Приемлемо	18,9	5,8	7,8
Неприемлемо	57,9	72,1	67,9
Затрудняюсь ответить	23,2	22,1	24,3
Всего	100,0	100,0	100,0



Многие исследователи подчеркивают позитивную роль неформальной занятости в сокращение фактической безработицы и снижение напряженности на рынке труда; увеличения доходов населения, расширения производства товаров и услуг. Неформальный рынок товаров и услуг выступает своего рода катализатором общественного недовольства. Его отсутствие в период 90-х годов прошлого столетия могло бы привести к масштабным революционным процессам. Таким образом, неформальная занятость сдерживает резкое падение

уровня жизни населения и рост безработицы. Неформальная занятость способствует заполнению непрестижных рабочих мест, совершенно непривлекательных для работников на официально предлагаемых условиях занятости и особенно – оплаты труда.

Неформальная занятость, кроме того, открывает широкие возможности гибкого использования рабочей силы, что представляет интерес не только для работодателей, но и для многих категорий работников. А заработки неформалов, в свою очередь, ведут к увеличению спроса на товары и услуги, стимулируя тем самым их производство. Таким образом, она способствует развитию конкуренции, в том числе и на рынке труда, ведет к увеличению предложения относительно дешевых товаров и услуг, обеспечивая тем самым потребление беднейших слоев, составляющих около трети населения страны.

Однако большая часть исследователей все же считает неформальную занятость в основном негативным феноменом. Она может создать некоторые преимущества использующим ее предприятиям (увеличение прибыли), работникам (получение возможности трудиться) или потребителям (возможность приобретать товары и услуги по более низким ценам), но наносит серьезный ущерб государственному бюджету и косвенно – другим экономическим агентам, действующим в рамках закона.¹

В числе важнейших проблем в первую очередь выделяют недополучение социальных платежей и налоговых поступлений в бюджеты всех уровней, что оборачивается нехваткой инвестиций и недофинансированием социальной сферы, что не позволяет существенно повысить социальные выплаты и оплату труда в бюджетной сфере. Как следствие – отток квалифицированных и высококвалифицированных специалистов в большей части из бюджетной сферы в неформальный сектор,

¹ Кубишин Е.С. Неформальная занятость населения России /Е.С. Кубишин //ЭКО.-2003.- №2.- С.160-161.

где можно больше заработать, пусть даже ценой снижения качественных параметров занятости.¹

Неформальная занятость представляет собой серьезную деформацию трудовых отношений. Отсутствие надлежащего оформления занятости ведет к игнорированию работодателями норм трудового права, отсутствию для работников социальных гарантий и правовой защиты. Это означает возможность хищнической эксплуатации рабочей силы, в частности, за счет заниженной оплаты труда, несоблюдения требований и норм охраны труда и его использования (высокая интенсивность и чрезмерная продолжительность труда, отсутствие выходных, оплачиваемых отпусков и т.п.), что приводит к утрате здоровья работниками, потере квалификации и профессиональных навыков, снижению качества труда и производимого продукта. Результатом является снижение качества рабочей силы вследствие ее деqualификации, хищнической эксплуатации и отсутствия охраны труда.²

Неформальная занятость отвлекает массу ресурсов и усилий как на сокрытие самой деятельности, так и ее результатов, порождает значительные дополнительные издержки субъектов хозяйствования – штрафы, взятки и т.п. Развитию неформальной экономики способствуют три фактора. Наиболее очевидный – это неспособность государства заставить работодателей выполнять возложенные на них законом обязательства. Это объясняется низкой квалификацией чиновников и плохой организацией государственных ведомств, низкими штрафами за нарушение законодательства, неэффективностью судебной системы. Второй фактор – слишком высокие издержки, связанные с функционированием в рамках формальной экономики. Волокита, чрезмерная налоговая нагрузка, высокие затраты, связанные с соблюдением стандартов качества и норм охраны труда, – все это вынуждает компании

1 Неформальная экономика: Россия и мир /Под ред. Т. Шанина.- М., 1999. – С.38.

2 «Серый» рынок труда. Динамика изменения: Сборник информационно-аналитических материалов.- Казань, 2005.- №3. – С.29-31.

уходить в тень. И наконец, третий фактор – существующие социальные нормы.

Общественное мнение вполне терпимо относится к несоблюдению законодательства: считается, что малые предприятия вправе уклоняться от уплаты налогов и нарушать законодательные нормы, чтобы нейтрализовать конкурентные преимущества больших современных компаний.¹

В тоже время, по результатам нашего исследования 5,8 и 7,8 процентов опрошенных указали на возможность участия в криминальном бизнесе и занятия проституцией соответственно. Сам факт криминализации сферы занятости пагубен не столько неполучением государством определенных средств, сколько формированием определенного рода мышления (мышление представителей преступного мира), в которое не вписываются многие общечеловеческие ценности.

В данной работе мы не ставили задачу проанализировать неформальную и криминальную составляющие занятости населения в целом и молодежи в частности. Проблемы, обусловленные данным социальным феноменом отчасти были раскрыты в работе автора², а так же лягут в основу последующих исследований.

В настоящий момент основным мотивом для устройства на работу среди молодых людей является стремление улучшить собственное материальное положение и материальное положение своей семьи. Тем не менее, проблема недостаточного уровня дохода остается нерешенной даже для работающей молодежи. Очевидно, что нерешенной остается проблема не количества, а качества вакантных рабочих мест (при этом показателем качества неизменно является высокий уровень заработной платы).

В силу того, что в 1970–1980–е годы наблюдается самый

1 Неформальная занятость. Занятость и рынок труда.- М., 1998. – С.57-59.

2 Белов Е.А. Население в сфере теневой занятости: социально-правовой аспект исследования.- Казань, 2006.- 107 с.; Белов Е.А. Рынок труда и отдельные виды занятости: вопросы теории и методологии.- Казань, 2008.- 45 с.

большой прирост населения, то ориентировочно до 2010 года доля молодежи, как в общей численности населения, так и среди занятых, будет возрастать. Следовательно, значимость молодежи с экономической и политической позиции будет расти. В то же время увеличение молодежной когорты оказывает влияние на рынок труда. Увеличение доли молодежи среди занятого населения свидетельствует об этом. При этом, как видно из таблицы 12, основная часть молодежи занята в частном секторе.

Таблица 11. Характеристики занятости молодежи на предприятиях различных форм собственности (в %)

	Гос-е	ТОО и кооп.	АОЗТ	АООТ	Частные
Доля молодежи в общей численности занятых	5,9	10,5	6,5	8,8	24,9
– из них, нанимаемые в группы:					
Специалисты и ИТР в управлении	18,2	12,5	–	10,9	–
Специалисты и ИТР среднего звена	18,2	12,5	11,1	17,4	–
Референты, секретари и т.п.	9,1	–	–	4,3	–
Квалифицированные рабочие	54,5	50,0	66,7	54,3	100
Неквалифицированные рабочие	–	25,0	22,2	13,1	–

По результатам обследования, проведенного в 2007 году Центром исследований рынка труда ИЭ РАН, лидером в сфере найма молодежи оказался частный сектор – 24,9%. При этом государственные предприятия занимают последнее место – 5,9%. Однако, если в госсекторе доля предприятий, где молодежь включена в группу специалистов–управленцев и специалистов среднего звена, составляет 18,2%, то в частном секторе подобные предприятия отсутствуют. В кооперативах и товариществах аналогичные показатели составляют 12,5%.

Одновременно с этим данная форма собственности лидирует по доли использования молодежи на неквалифицированных работах.

Предпочтительным для молодых людей является трудоустройство на законных основаниях, с оформлением трудовой книжки. Вопрос о том, будет ли эта работа соответствовать полученной специальности, для большинства респондентов не имеет значения.

В тоже время, следует отметить что основными факторами, мешающими молодому человеку удачно адаптироваться на предприятии, являются: низкий заработок, неудовлетворенность организацией работы, невозможность профессионального роста.

Корреляционный анализ указывает на наличие связи между тем, по какой специальности работает опрашиваемый (по новой или по полученной в вузе), и тем, в какой мере он реализует себя. Так, если молодой специалист работает в полном соответствии с полученной специальностью, то на рабочем месте он практически полностью реализует свои способности. Однако, по данным нашего исследования только 22% из всех опрошенных указали на то, что работают в меру своих способностей, в то время, как по данным исследования Центрального института труда, в 1989 году таких работников было 50%.¹

Исходя из результатов нашего исследования, значительная масса опрошенных (57%) при поступлении в вуз имела лишь приблизительное представление о будущей профессиональной деятельности, а 12% молодых людей вообще не представляли свою будущую профессию. В тоже время из результатов исследования молодежи Е.М. Бабосова, проводимого в советский период, можно сделать вывод о том, что около 80% абитуриентов имели достаточно хорошее представление о профессиональной деятельности.² Так, 30,3% очень хорошо

1 См.: Котляр А.Э. О занятости молодежи в РСФСР. - М., 1991. - С.- 12.

2 См.: Бабосов Е.М. Выбор молодежью жизненного пути. - Минск, 1988. - С.36.

знали, а 50,4% довольно хорошо знали требования к выбранной профессии. Видимо, это связано с наличием профориентационной деятельности, проводимой в советский период, которая в настоящее время практически отсутствует в школьных и вузовских программах.

Анализ мотивов выбора профессии молодыми работниками советских промышленных предприятий, осуществленный А.Э Котляром, показывает на то, что 32% молодых людей избрали профессию обоснованно, 21% – по совету родителей, а 47% под влиянием случайных обстоятельств, не имеющих ничего общего с сознательной профориентацией.¹

В тоже время по результатам нашего исследования большинство опрошенных, отметили в качестве главного фактора, повлиявшего на решение поступить в вуз – желание получить высшее образование. При этом только 23% опрошенных выделили желание получить выбранную профессию, а 22% выделили как основной фактор – совет родителей.

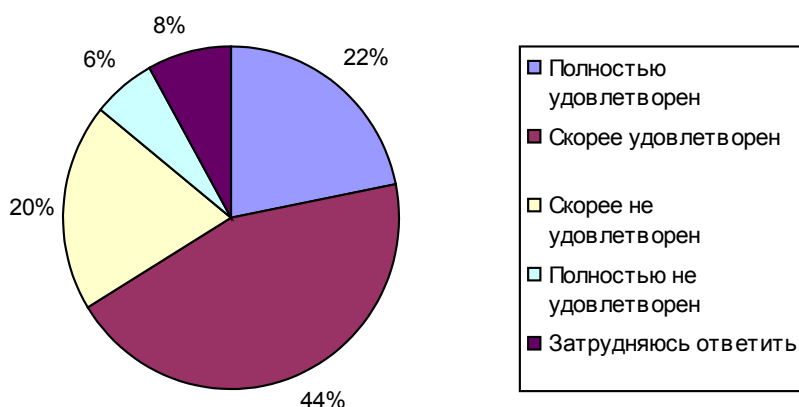
Таким образом, видно, что в настоящее время только чуть более пятой части (23%) опрошенных обоснованно подошли к выбору профессии, в то время как в советский период их было около трети (32%). Стабильно большой процент абитуриентов отмечают, что решающее влияние при выборе профессии на них оказали родители и знакомые. При этом, советы родителей нередко бывают основаны на прошлом жизненном опыте, на ориентирах, сформировавшихся 10–15 лет назад и не отражающих современной тенденции развития общества.

Отметим, что, по результатам исследования, полностью удовлетворены получаемым/полученным образованием 22 процента опрошенных. Доля «скорее удовлетворенных» в два раза больше – 44 процента. Скорее не удовлетворены своим образованием 19,9 процента респондентов, полностью не удовлетворены – 6 процентов.

¹ См.: Котляр А.Э. О занятости молодежи в РСФСР. - М., 1991. -С.17-18.

Таблица 12. Степень удовлетворенности полученным (получаемым) образованием

	Частота	Доля
Полностью удовлетворен	198	22,0
Скорее удовлетворен	396	44,0
Скорее не удовлетворен	179	19,9
Полностью не удовлетворен	54	6,0
Затрудняюсь ответить	73	8,1
Всего	900	100,0



Таким образом, по мнению молодежи, принявшей участие в опросе, критерием полезности нахождения человека в учебном заведении является, в первую очередь, его успешность в построении эффективных коммуникативных сетей, и лишь во вторую очередь – наличие профессионального опыта или академические достижения.

Для определения того, какое представление о работе имел молодой человек, а следовательно, и для определения его ориентации на получение конкретной профессии мы предложили опрошенным несколько вариантов ответов на

вопрос – «В какой мере оправдались ваши ожидания (при завершении обучения) по поводу будущей работы?». Ответы распределились следующим образом: 16% – указали, что оправдались полностью; 36% – оправдались частично; 26% – можно сказать, что не оправдались; 19% – совершенно не оправдались; 3% – затруднились ответить.

Таким образом, видно, что менее чем у одной шестой части молодых людей (16%) представления по поводу будущей работы оправдались полностью, что свидетельствует об их четкой ориентации на получение заранее выбранной профессии. В тоже время, около половины опрошиваемых (45%) отметили, что их ожидания по поводу будущей работы совершенно не оправдались или практически не оправдались. Это показывает на отсутствие у значительной части молодых людей осознанной ориентации на профессию.

В свою очередь, данные анализа показывают, что существует прямая связь между тем, какое представление имеет опрошенный о профессиональной деятельности и тем, на каком рабочем месте он работает. Так, чем более четкое представление о будущей профессии, тем больше вероятность того, что выпускник работает в соответствии с полученной специальностью. Следовательно, больше вероятности того, что молодой человек быстро и удачно адаптируется к новым условиям труда.

§3. Личностные мотивации и ценностные ориентации молодежи

При оценке ценностей труда у молодежи различных поколений мы использовали ряд оценочных характеристик, приведенных в таблице 13. Данные исследований указывают на то, что произошли некоторые изменения положения значимости труда в общей иерархии ценностей молодежи. Но, общая картина практически не изменилась. Так, в первую тройку, как в советский, так и в постсоветский периоды, вошли такие ценности, как – материальное благополучие, профессиональный

рост, всестороннее развитие. Вместе с тем, если в советский период материальное благополучие стояло на третьем месте, то сейчас оно переместилось на первое.

Таблица 13.

Ценности	Ценностные ориентации молодежи	
	Исследование В.И. Шубкина	Исследование автора
Всестороннее развитие	1	3
Профессиональный рост	2	2
Материальное благополучие	3	1
Общественное призвание	4	4
Свободное время	5	6
Удовлетворенность духовных запросов	6	5

Есть несколько объяснений этого факта. Первое заключается в изменении социально-экономического положения в стране, в связи, с чем многие молодые люди находятся на грани бедности, что не позволяет им думать о потребностях более высокого порядка, чем материальное благополучие.

Второе объяснение заключается в том, что молодые люди в настоящее время более осознанно относятся к труду. Это выражается в понимании того, что труд должен иметь адекватное вознаграждение, а материальное благополучие является его следствием.

На втором месте у выпускников 1993 года стоит профессиональный рост (в советский период этот критерий труда стоял на первом месте). Это говорит о потребности молодежи в профессиональном развитии. Желание профессионального роста – это один из критериев осознанного подхода к своей трудовой карьере. Стремление молодых людей улучшить свое положение за счет профессионального роста является положительным фактором, как для экономической, так и для политической стабильности общества. При этом из корреляционного анализа видно, что у работающих в

соответствии с полученной специальностью потребность в профессиональном росте больше, чем у других групп.

По нашему мнению, целесообразно обратить внимание на стимуляцию этого порыва молодежи. В случае, если предоставить ей каналы для самоутверждения через профессию, то это благосклонно отразится на социально-экономическом состоянии страны.

Изменение ценностных ориентаций молодежи, в частности, снижение социальной ценности труда может быть объяснено глобальным расслоением общества на бедных и богатых. При этом молодые люди видят, что огромные капиталы часто наживаются нечестным трудом. Это деформирует сознание молодых людей. Так, согласно мониторинговому опросу молодежи в возрасте 17–24 года, проводимому НИЦ при Институте молодежи в 2006 году 30% положительно относятся к вступлению в брак по расчету, 20% считают правильным брать взятки, 10% готовы вступить в физическую близость за плату, столько же могут взять силой то, что им приглянулось (в чрезвычайных обстоятельствах последние две позиции могут возрасти до 15–17%).¹ Таким образом, видно, что для многих молодых людей неважно, каким образом заработаны деньги. Деньги у них превалируют над понятием «труд».

Основываясь на результатах исследования Центрального института труда 2004 года, было сделано утверждение о том, что значительная часть молодежи отчуждается от труда. На наш взгляд, сегодня эта проблема становится в ряд первостепенных проблем взаимодействия общества и молодежи.

Одной из структурных единиц в обследовании молодежи, проведенном М.Х. Титмой,² была оценка молодым человеком своей жизни. Для этого он использовал следующую шкалу: вполне удачная, довольно удачная, средняя, неудачная, очень

¹ См.: Дудников С.В. Новые приоритеты современной молодежи.- Электронный ресурс.- <http://www.statist.ru>.

² См.: Титма М.Х. Жизненные пути одного поколения. - М., 1992. - С.156.

неудачная. В нашем исследовании мы не задавали этот вопрос открыто, т.к. считаем, что молодой человек не в состоянии адекватно и объективно оценить свою жизнь. На эту оценку могут повлиять ситуативные изменения положения человека в структуре общества. В проведенном нами исследовании опрашиваемому был задан определенный перечень вопросов, позволяющих, на наш взгляд, объективно оценить качество жизни молодежи. Ответы на эти вопросы, для возможности сравнения, были сгруппированы в трехмерную шкалу. Таким образом, с некоторой долей погрешности можно сравнить результаты исследования М.Х. Титмы и результаты нашего исследования.

Таблица 14. Оценка молодежью качества жизни (%)

	Исследование М.Х. Титмы	Исследование автора
Удачное	43	36
Среднее	53	35
Неудачное	4	29
Всего	100	100

Основываясь на данных таблицы 14, можно заключить, что в настоящее время значительное количество опрошенных характеризуют свою жизнь как неудачную. Так, если в советский период только 4% опрошенных указали на низкое качество жизни, то сейчас эту позицию отметили 29%. Такое существенное изменение в оценке жизни показывает на снижение материальной и психологической защищенности молодежи. Это провоцирует негативное отношение этой части молодежи к обществу и отчуждает ее от общественной жизни.

Так, при ответе на вопрос «Удалось или не удалось Вам найти свое место в сегодняшней жизни?» 10,7 процента опрошенных дали безусловно положительный ответ, а 41,7 процента респондентов полагают, что им скорее удалось, чем не удалось это сделать. Обратной точки зрения придерживаются 22,4 процента опрошенных, причем вариант «безусловно не

удалось» подходящим сочли всего 3,2 процента респондентов. Затруднились ответить на этот вопрос около четверти опрошенных (25,9%). Как видим, большинство из опрашиваемых молодых людей вполне оптимистичны относительно успешности своей жизни. Это, несомненно, может быть оценено как положительный фактор. Однако в ряде случаев, данная позиция может свидетельствовать о невысоких амбициях и заниженной самооценки молодых людей. В тоже время, следует учесть, что неудовлетворенность своими достижениями в жизни это признак зарождающегося стресса. Если советская молодежь ставила перед собой зачастую «завышенную планку», что часто приводило к уходу от объективной реальности, то современные молодые люди более здраво смотрят на вещи и более твердо стоят на ногах.

Таблица 15. Личностное отношение к успешности настоящего положения

Удалось ли вам найти свое место в сегодняшней жизни?	Частота	Доля
Безусловно, удалось	96	10,7
Скорее удалось	396	41
Скорее не удалось	173	19,2
Безусловно, не удалось	29	3,2
Затрудняюсь ответить	233	25,9
Всего	900	100

Респондентам было предложено дополнить оценку собственного социального положения оценкой текущего эмоционального состояния. Следует отметить, что в данном случае распределение ответов выглядит менее оптимистичным. Четверть опрошенных (26,2%) заявила, что в настоящий момент испытывают напряжение и раздражение.

Чуть менее половины респондентов (46,2%) оценили свое настроение как нормальное и ровное. Причем абсолютно счастливыми, т.е. обладателями «прекрасного» настроения

оказались на момент опроса 18,3 процента опрошенных. На наш взгляд, это свидетельствует о серьезных сложностях, с которыми сталкивается большинство молодых людей в современной жизни.

Таблица 16. Эмоциональное состояние респондентов в последние дни

	Частота	Доля
Прекрасное настроение	165	18,3
Нормальное, ровное состояние	416	46,2
Испытываю напряжение, раздражение	236	26,2
Испытываю страх, тоску	37	4,1
Затрудняюсь ответить	46	5,1
Всего	900	100

Одна из отличительных черт молодежи заключается в стремлении к социальному росту. Для определения склонности молодежи к повышению своего социального статуса мы предложили опрашиваемым несколько вариантов ответов.

Таблица 17. Отношение молодежи к повышению социального статуса

	Частота	Доля
Желаю и стремлюсь	605,7	67,3
Желаю, но не стремлюсь	198,9	22,1
Не желаю и не стремлюсь	12,6	1,4
Затрудняюсь ответить	82,8	9,2
Всего	900	100

Из таблицы 17 видно, что основная масса опрошенных (89,4%) желают повысить свой социальный статус, а около двух третей (67,3%), прикладывают определенные усилия для этого, что говорит о потребности молодежи реализовать себя.

Как уже отмечалось ранее, молодежь более склонна, чем старшее поколение, к различного рода изменениям. Это подтверждается результатами исследований, согласно которым 90% всех перемещений приходится на первое десятилетие

трудовой деятельности.¹ Для проведения дальнейшего анализа нам необходимо определиться с понятием "социальная мобильность", которую можно представить, как «совокупность социальных перемещений людей, связанных с изменением статуса».²

Одним из основных факторов, влияющих на социальную мобильность, является структурное преобразование социально-экономического состояния общества. Тенденция к сокращению ручного труда и росту потребности в работниках умственного труда приводит к необходимости расширения класса интеллигенции. В тоже время, согласно результатам исследований В.И. Шубкина, Л.А. Гордона, М.Х. Титмы, интеллигенция пополняется в основном за счет выходцев из этой же группы. Таким образом, отчетливо прослеживается противоречие между потребностью и реальным состоянием дел. Пытаясь разрешить это противоречие, правительством была поставлена задача – расширить слой интеллигенции за счет рабочего класса и крестьянства. Высшая школа отреагировала на это созданием рабфаков. Таким образом, была совершена попытка создать слой интеллигенции с достаточно высокой степенью открытости.

По результатам нашего исследования у 83% молодых людей один из родителей имеет высшее образование, а у 72% родители по профессиональной принадлежности относятся к работникам умственного труда.

Таким образом видно, что интеллигенция в настоящее время, так же как до конца 1960 г., воспроизводит сама себя. Это, вероятней всего, происходит в силу того, что в связи со спадом производства и приостановкой индустриального развития, народному хозяйству достаточно имеющейся интеллигенции. Однако если не производить рекрутирования представителей других групп в ряды интеллигенции, то будет

1 См.: Филиппов Ф.Р. Трудовые биографии поколений // - СоцИс. - 1986. - №4. – С.78

2 Кравченко А.И. Социология, 1999. - С.254.

сложно рассчитывать на какой-то прогресс в будущем. Слой интеллигенции должен быть открытым, чтобы представители из низших социальных слоев, при наличии определенных заслуг, имели возможность пополнить ее ряды.

Наличие связи между уровнем образования опрашиваемых и их родителей может указывать на преемственность поколений данной группы. Некоторые авторы считают, что постсоветский период характеризуется конфликтом поколений, который обусловлен тем, что молодежь не желает принимать прежние нормы и ценности.¹ Однако в отношении интеллигенции, данное утверждение, на наш взгляд, неправомерно.

Существенное влияние на рынок труда оказывают миграционные процессы. С общей миграцией населения мы ознакомились выше. Сейчас же мы рассмотрим миграцию молодежи. Миграция молодежи является естественным процессом. Молодые люди ищут себя, переезжают с места на место, а часто и возвращаются на прежнее место жительства. Однако закономерно, что люди покидают место, где не могут устроиться. Таким образом, по миграции достаточно объективно можно установить неблагоприятные регионы, а по иммиграции благоприятные.

В тоже время, по склонности к смене места жительства, ради повышения своего социального статуса можно сделать субъективный анализ, т.е. оценить самого человека. Так, тот факт, что в советский период молодые люди, планирующие сменить место жительства, составляли только восьмую часть молодежи (12%)² может говорить о неспособности молодежи самостоятельно формировать свою судьбу. По результатам нашего исследования, 41% опрошенных могли бы сменить место жительства при возможности получить желаемую работу. Таким образом, этот факт может рассматриваться как положительно, так и отрицательно. Положительная сторона заключается в том,

1 См.: Молодежь России: воспитание жизнеспособных поколений. - М., 1995. - С.8-23.

2 См.: Титма М.Х. Жизненные пути одного поколения, 1992. - С.140.

что нынешняя молодежь способна реализовать себя. Негатив же заключается в том, что это свидетельствует об отсутствии на внутреннем рынке труда вакансий для значительного числа молодых специалистов.

Трудности, с которыми сталкивается общество в своих усилиях по социализации и интеграции выпускников вузов, проистекают из несоответствия между потребностями и устремлениями молодых людей, с одной стороны, и тем, что общество предлагает и требует от них – с другой стороны. Чтобы разрешить это противоречие, следует создать условия для самореализации молодых специалистов – выпускников вузов, дать возможность вносить свой вклад в развитие общества. Целью регулирования занятости выпускников вузов является приведение ее в соответствие с общественными потребностями в специалистах и потребностью молодых людей в трудоустройстве и реализации своего созидательного потенциала. Совершенствование системы регулирования занятости выпускников вузов и адаптации их к рынку труда позволит повысить уровень социально полезной отдачи высшей школы, создаст условия для реструктуризации кадрового состава организаций, профессионального и социального развития молодых специалистов — выпускников вузов и снизит уровень социальной напряженности на рынке труда.

Процесс выхода молодежи на рынок труда осуществляется в несколько этапов:

Пассивная стадия

1. Выбор профессии.
2. Получение профессионального образования.

Активная стадия

1. Выбор сферы деятельности и поиск рабочего места.
2. Трудоустройство.
3. Включение в трудовую деятельность, адаптация, закрепление (не закрепление) на рабочем месте.

На первой стадии (пассивной) осуществляется выбор и получение профессионального образования. На второй стадии (активной) происходит реальный выход молодых людей на рынок труда через поиск работы, (предложения себя как рабочей силы), трудоустройство и включение в трудовую деятельность. Для молодежи в большей степени, чем для других возрастных групп характерно соединение пассивных и активных способов поведения на рынке труда, т.е. соединение профессионального обучения и трудовой деятельности. Это определяется большой психологической готовностью молодежи к обучению, ее большей профессиональной, социальной и территориальной мобильностью.

Исходя из анализа существующих взглядов на сущность занятости как социально-экономической категории, подкрепленного исследованием специфических черт молодежи как группы населения и трудовых ресурсов, представляется возможным утверждать, что занятость молодежи по своей сущности – это совокупность социально-экономических отношений по поводу участия в трудовой деятельности молодых людей, находящихся на стадии профессионального и социального самоопределения, выражающая меру их включения в общественное производство.

Таким образом, основываясь на вышеизложенном, можно сделать следующие выводы:

- в силу ряда факторов, таких как: наибольшая затрата государственных средств, характеристика интеллектуального потенциала, представительность в молодежной среде, уменьшение доли рабочей и сельской молодежи, рост образовательного и общекультурного потенциала общества и т.п., наибольший интерес для исследования представляют молодые специалисты;
- на наш взгляд, нижняя граница понятия «молодой специалист» должна быть такой же, как в понятии «молодежь», а

именно 30 лет. Это обусловлено тем, что только чуть более половины опрошенных молодых людей (54%) имеют работу, связанную с выполнением функций специалиста. Мы считаем, что в связи со сложившимися трудностями в трудоустройстве молодых специалистов и увеличением сроков адаптации, именно период с 26 до 30 лет является решающим в плане формирования специалиста.

- отсутствуют механизмы, обеспечивающих взаимосвязь между рынком труда и рынком образовательных услуг;
- профессиональная структура безработных выпускников высших и среднеспециальных учебных заведений несоответствие структуре имеющихся вакансий на рынке труда;
- кадровая политика большинства организаций, ориентирована в основном на достижение текущих результатов, а не на перспективное развитие;
- у большинства выпускников вузов отсутствуют необходимые знания и навыки самоопределения на рынке труда, развития трудовой карьеры, ведения переговоров с работодателями по вопросам трудоустройства и т.п.

В добавление к вышеперечисленному, и основываясь на анализе результатов исследований, можно заключить, что:

1) молодые люди, работающие не по специальности, полученной в вузе, плохо адаптируются на предприятии, не используют полностью свой потенциал, а следовательно, не приносят запланированной прибыли;

2) смена рабочего места является объективным критерием неспособности молодого человека адаптироваться к новым условиям труда, однако, если молодой человек, меняя место работы, повышает свой социально-профессиональный статус, то это положительно характеризует данную перемену. В тоже время вероятность трудоустроиться по полученной в вузе специальности или на специальность, требующую высшего образования, с каждым разом сокращается;

3) в советский период молодые люди более сознательно подходили к выбору своей будущей профессиональной деятельности;

4) у современной молодежи, по сравнению с молодежью советского периода, изменилась значимость труда в общей иерархии ценностей, это произошло в связи с расслоением общества, утратой прежней социальной ценности труда, отсутствием воспитательной работы среди молодежи и т.п.;

5) за последние годы произошло существенное снижение качества жизни молодежи, что свидетельствует о снижении материальной и психологической защищенности молодежи, провоцирующее, в свою очередь, отчуждение значительной части молодежи от общественно-полезного труда и жизни в целом;

6) основная масса молодежи желают повысить свой социальный статус, а более половины из них прикладывают для этого определенные усилия, это говорит о потребности молодежи реализовать себя;

7) значительная часть молодежи ради получения желаемой работы готова к смене места жительства, это свидетельствует о мобильности молодых людей, в тоже время это показывает на недостаточность рабочих мест для молодых специалистов на региональном рынке труда;

8) интеллигенция в настоящее время более чем на 2/3 пополняет свои ряды за счет представителей этой же группы. В случае, если не будет предпринята политика, ориентированная на пополнение слоя интеллигенции из других социальных слоев, развитие общества в дальнейшем будет затруднено.

§4. Отношение молодых людей к безработице.

Безработная молодежь неоднородна по своему составу. Часть молодых людей заняты активным поиском работы, перепрофессионализируются, готовы получить требуемые

знания, в случае необходимости готовы к переезду в другой город, село. В тоже время существенная часть безработной молодежи находится в стадии поиска работы более 8 месяцев и способна перейти в группу отчаявшихся.

Для достаточно большой группы молодых людей отсутствует возможность самостоятельного трудоустройства. В большей степени это обусловлено низкой конкурентоспособностью в связи с такими факторами, как:

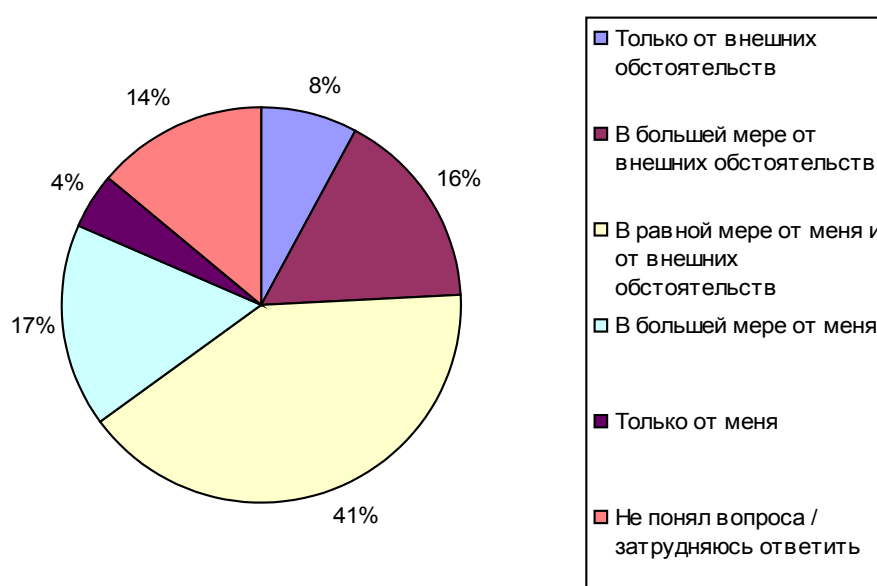
- недостаток знаний, умений и навыков;
- необходимость предоставления молодым людям дополнительных льгот, предусмотренных КЗОТом;
- трудовая нестабильность молодежи, связанная с увольнениями в связи с призывом в Вооруженные силы, рождением и уходом за ребенком, уходом на учебу и т.д.;
- инфантилизм части молодежи, привыкшей бесплатно получать основные жизненные блага (от государства, родителей и т.д.).

По официальным данным среди безработных молодые люди составляют практически третью часть. Причем, это данные без учета скрытой безработицы.

Результаты исследования показывают, что молодежь достаточно пессимистично оценивает возможности решения проблемы безработицы в городе. Во многом, это обуславливается неуверенностью молодых людей в собственных силах. Так, по данным опроса, немногим более двадцати процентов опрошенных (21,1%) полагают, что их материальное благополучие зависит от объема приложенных личных усилий, причем уверены в этом всего лишь 4,3 процента респондентов. На волю случая склонны уповать около четверти респондентов (24,1%), а 7,9 процента из них являются абсолютными фаталистами. Наконец, по мнению 40,8 процентов опрошенных материальное благополучие человека в равной степени зависит от собственных усилий и внешних обстоятельств.

Таблица 18. Детерминанты материального благополучия

Материальное благополучие зависит от....	Частота	Доля
Только от внешних обстоятельств	71	7,9
В большей мере от внешних обстоятельств	146	16,2
В равной мере от меня и от внешних обстоятельств	367	40,8
В большей мере от меня	151	16,8
Только от меня	39	4,3
Не понял вопроса / затрудняюсь ответить	126	14,0
Всего	900	100,0

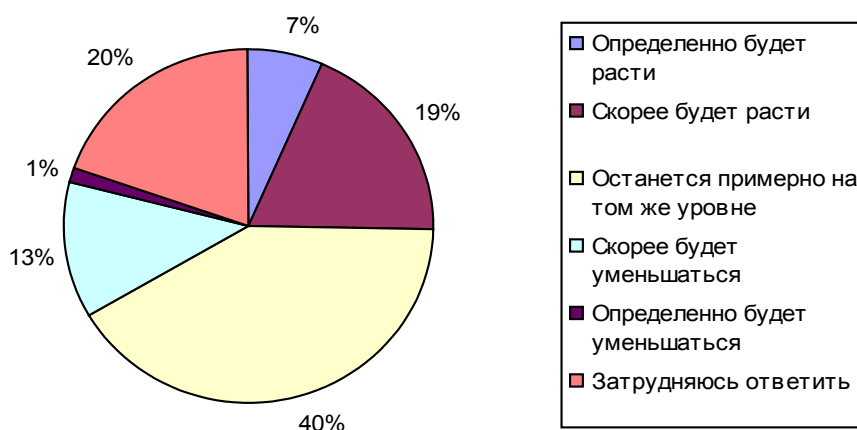


Возможно, именно по этой причине доля респондентов, полагающих, что безработица в республике в ближайший год будет расти (25,2%), в два раза превышает долю респондентов, придерживающихся противоположного мнения (13,9%). Основная масса опрошенных молодых людей (41,2%), как и в предыдущем случае, заняла промежуточную позицию.

Опрашиваемые молодые люди невысоко оценивают привлекательность республики с точки зрения возможности трудоустройства в ней. Всего 7 процентов опрошенных считают нынешние времена исключительно плохими для «гастарбайтеров», еще 18,7 процента – скорее плохими.

Таблица 19. Мнение респондентов о росте безработицы

	Частота	Доля
Определенно будет расти	59	6,6
Скорее будет расти	167	18,6
Останется примерно на том же уровне	371	41,2
Скорее будет уменьшаться	113	12,6
Определенно будет уменьшаться	12	1,3
Затрудняюсь ответить	178	19,8
Всего	900	100,0

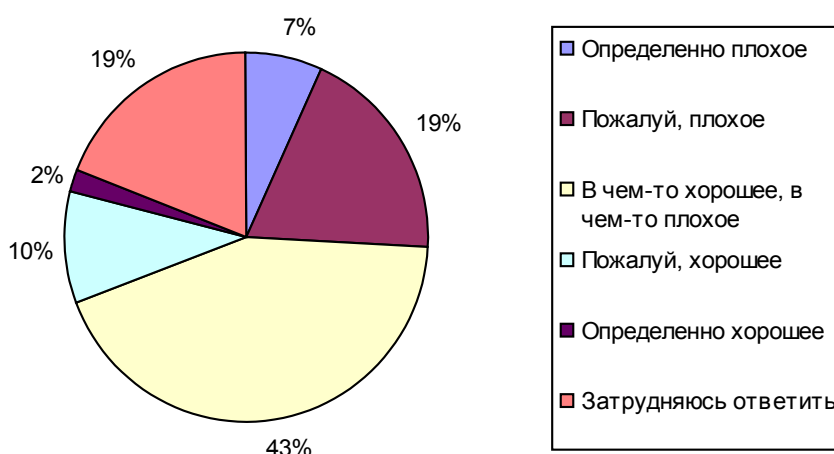


Около 10 процентов респондентов (9,7%), считают, что трудовой климат в республике в настоящий момент скорее благоприятен для работников из соседних регионов. Уверены в этом всего лишь 1,9 процента опрошенных. Менее половины опрошенных (43,4%) считают нынешние времена ни хорошими, ни плохими, а около 20 процентов (19,3%) вообще не смогли дать ответ на этот вопрос.

Привлекательность Республики Татарстан для граждан, постоянно проживающих в ней, судя по результатам опроса, также невелика. Чуть менее четверти молодых людей (23,7%), принявших участие в опросе, считают переезд в другой регион России на постоянное место жительства верным решением. При этом 8,8 процента опрошенных настроены особенно решительно.

Таблица 20. Мнение молодежи об особенностях трудовой миграции

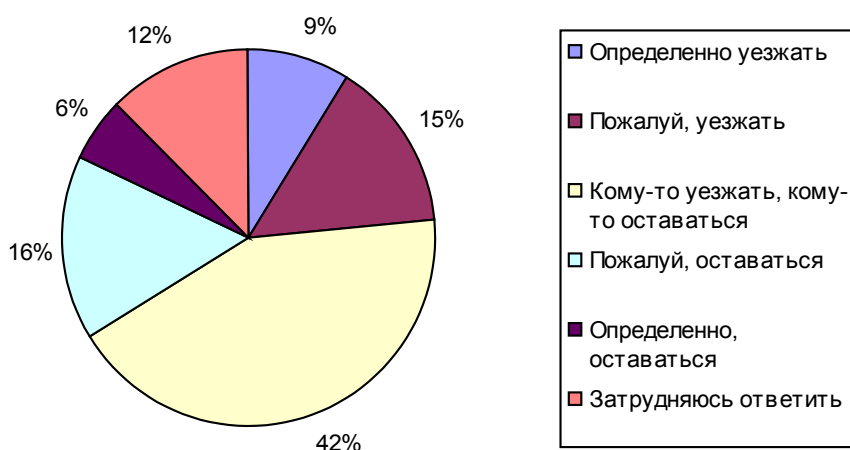
Сейчас хорошее или плохое время для того, чтобы приезжать в нашу республику и работать в ней?	Частота	Доля
Определенно плохое	63	7,0
Пожалуй, плохое	168	18,7
В чем-то хорошее, в чем-то плохое	391	43,4
Пожалуй, хорошее	87	9,7
Определенно хорошее	17	1,9
Затрудняюсь ответить	174	19,3
Всего	900	100,0



Чуть более 40 процентов респондентов (42,3%) полагают, что для некоторых отъезд из республики является необходимостью, а для некоторых, напротив, нежелателен. Данный факт свидетельствует о вполне нейтральном отношении к трудовой мобильности в целом и собственным возможностям переезда. «Патриотами» своей республики являются 21,6 процента опрошенных молодых людей, из которых 5,6 процента абсолютно уверены в том, что жить и работать необходимо только в РТ.

Таблица 21. Личностное отношение респондентов к трудовой миграции в масштабах РФ

Стоит ли оставаться жить и работать в нашей республике или лучше уехать в другой регион России?	Частота	Доля
Определенно уезжать	79	8,8
Пожалуй, уезжать	134	14,9
Кому-то уезжать, кому-то оставаться	381	42,3
Пожалуй, оставаться	144	16,0
Определенно, оставаться	50	5,6
Затрудняюсь ответить	112	12,4
Всего	900	100,0



Наконец, отвечая на вопрос о привлекательности г. Казань, респонденты разделились на четыре неравные группы. Первая, наиболее многочисленная (37,6%) объединяет тех, кто намерен остаться жить и работать в городе. Представители второй группы (11,2%) намерены остаться в республике, но при этом переехать в другой город. В третьей группе (22,1%) собралась наиболее активная и мобильная молодежь, которая намерена покинуть республику и переехать в другой регион. Последняя

группа (29,1%) состоит, напротив, из пассивной молодежи, так и не решившей вопрос о возможности переезда и полагающейся в этом на волю судьбы.

Таблица 22. Личностное отношение респондентов к трудовой миграции в масштабах РТ

Хотите ли вы остаться в своем городе или переехать жить в другой регион?	Частота	Доля
Хочу остаться в своем городе	338	37,6
Хочу переехать в другой населенный пункт РТ	101	11,2
Хочу уехать из республики	199	22,1
Не знаю, пока еще не решил	262	29,1
Всего	900	100,0



Респонденты достаточно пессимистично оценивают возможность преодоления молодежной безработицы в республике, что можно объяснить, в первую очередь, недостаточной активностью самой молодежи. Это проявляется, во-первых, в молодежном фатализме (сталкиваясь с повседневными проблемами, молодежь уповает скорее на волю случая, чем на собственные силы), а также низкой трудовой мобильности. Покинуть республику в поисках лучшей доли пока готово совсем небольшой процент опрошенных.

Глава III. Некоторые вопросы совершенствования политики государства в сфере занятости и трудоустройства выпускников вузов

Важное место среди различных видов социальной политики занимает политика занятости. Значение данной политики определяется ее ролью в предоставлении населению возможностей для получения стабильных источников дохода. Эти возможности возникают в связи с получением работы. Государство как социальный институт образовалось на основе общественного разделения труда,¹ а занятость стала первой ступенью этого образования. Таким образом, политика занятости является одной из первых, а соответственно и основных функций государства.

§ 1. Возможность получения образования посредством студенческой ссуды.

Студенческие ссуды являются инструментом увеличения инвестиций в высшее образование. Они выгодны как студентам, так и обществу в целом. Студенту инвестиции в образование гарантируют потенциально более высокую индивидуальную производительность, более высокий доход в будущем и меньшую вероятность остаться безработным. Для общества инвестиции в высшее образование приносят пользу, так как они способствуют улучшению человеческого капитала. В работе описываются основные принципы выдачи студенческих ссуд, особенности системы студенческих ссуд в различных странах и анализируется вопрос оценки кредитного риска.

Студенческие ссуды – это кредитные контракты, которые заключаются исключительно со студентами для того, чтобы предоставить им возможность финансировать их учебу. Они не могут быть предоставлены никакой другой категории лиц, для осуществления иных видов инвестиций или для потребления. Студенческие ссуды можно рассмотреть как инструмент для

¹ См.: Борцов Ю.С., Шпак В.Ю. Политология, 1988. - С.186.

увеличения инвестиций в высшее образование.

Выгоды от инвестиций в высшее образование получают и отдельный студент, и общество. Студент получает выгоды от инвестиций в виде потенциально более высокой индивидуальной производительности, более высокого уровня дохода в будущем и снижения риска безработицы. Общество выигрывает от инвестиций в высшее образование благодаря повышению качества человеческого ресурса в целом. Для современной экономики это имеет решающее значение, так как этот фактор является определяющим с точки зрения экономического роста и инвестиционной деятельности в целом. Благодаря высокому уровню образования рабочей силы экономика получает больше возможностей для инноваций и эффективного экономического развития.

Таблица 23. Наиболее важные выгоды от инвестиций в высшее образование

Для индивидуума	Для общества
1.Повышение индивидуальной эффективности труда	1.Рост производительности труда в целом (в рамках глобального рынка труда)
2.Увеличение дохода в будущем	2.Оптимизация темпов экономического роста
3.Снижение риска безработицы	3.Более высокий уровень способности к осуществлению инноваций

Финансирование образования – это как раз та сфера, где вмешательство государства является оправданным. Кроме того, что инвестиции в высшее образование выгодны для экономики, основная причина состоит в том, что многие потенциальные студенты не могут покрыть расходы на продолжение образования за счет собственных средств или средств их семей. Рынки не в состоянии снабжать студентов капиталом через ссуды, так как банки не могут оценить будущий уровень доходов

студентов и, таким образом, для них уровень кредитного риска является высоким. Если распределение финансовых источников будет осуществляться исключительно с помощью рыночных механизмов, то можно ожидать, что поддержку будут получать только студенты из богатых семей, потому что они могут предоставить обеспечение в виде поручительств. Но для того, чтобы обеспечить возможность для получения образования не только представителям небольшой группы богатой элиты, но и более широким группам студентов, во многих странах была создана дополнительная система оказания финансовой помощи, финансируемая, по крайней мере, частично, за счет государственных средств.

Студенческие ссуды – это только один из возможных инструментов, которые могут использоваться, чтобы финансировать образование для студентов. «Образовательные ссуды» или «ссуды на обучение» имеют то же значение что и «студенческие ссуды», а в качестве других инструментов можно назвать, например, стипендии, семейные гранты или освобождение от налогообложения сумм, уплаченных за образование. Все они имеют как преимущества, так и недостатки. Стипендии не подлежат возвращению, поэтому ими легко управлять. Но студенты, получившие стипендии, могут начать рассматривать их как дополнительный источник дохода, не зависящий от успехов в учебе. Распределение семейных грантов не вызывает затруднений, но нет гарантии, что студенты на самом деле получают деньги. В случае освобождения от налогообложения помощь предоставляется в непрямом виде и польза от такой помощи зависит от уровня дохода семьи. Семьи с низким уровнем дохода платят невысокие налоги, поэтому потенциальная выгода от налоговых льгот весьма незначительна. Программы, в основе которых лежит использование этих трех инструментов, дорого обходятся государству, так как они требуют постоянного расходования

государственных средств и не предусматривают возврата этих средств.

Студенческие ссуды лучше вышеупомянутых инструментов, потому что заключается прямой контракт между студентом и организацией, предоставляющей финансовую помощь. В этом случае студент, которому в будущем придется возвращать ссуду, должен иметь сильную мотивацию к эффективной и успешной учебе. Студент примет решение о взятии кредита только в том случае, если он/она будут считать, что в будущем такая инвестиция окажется полезной. В то же время, использование такого инструмента обещает эффективное использование ограниченных государственных средств. Инвестирование государственных средств осуществляется правильно и эффективно.

Таблица 24. Сравнение различных инструментов финансирования высшего образования

Инструмент	Преимущества	Недостатки	Эф-ть
Стипендии	- прямая поддержка; - легко управлять после отбора студентов	- дорого для государственных бюджетов (нет погашения)	0
Семейные гранты	- легко проводить отбор: все семьи с учащимися детьми	- не прямая поддержка; - дорого для государственных бюджетов (нет погашения)	-
Специальные налоговые вычеты	- легко управлять через налоговую администрацию	- не прямая поддержка; - дорого для государственных бюджетов (нет погашения)	-
Ссуды	- прямая поддержка; - финансовая устойчивость благодаря погашению; - сильный стимул для быстрого завершения образования	- студенты должны принять наличие долгов	+

Можно выделить некоторые общие характеристики программ студенческих ссуд:

1. Условием первоначального выделения средств может быть либо только поступление студента учебное заведение, либо в сочетании с социальным положением семьи или результатами, достигнутыми в средней школе или в университете. Ссуды могут выдаваться студентам до начала учебы, на первом году обучения или позже. Кроме того, возникает вопрос, могут ли студенты всех высших учебных заведений (университетов и колледжей) подавать заявки на получение студенческих ссуд или же некоторые учебные заведения (например, частные университеты) или факультеты исключены из программы.

2. Средства, предоставляемые в рамках кредитной программы, должны использоваться либо для оплаты обучения, либо для оплаты проживания в период обучения.

3. Кредитные программы различаются по максимальным суммам предоставляемых ссуд, процентным ставкам и возможностям применения различных схем в период ссуды.

4. В системе может быть предусмотрен целый ряд стимулов (например, уменьшение сумм погашения или снижение процентных ставок), для того, чтобы студенты были заинтересованы в достижении высоких результатов.

5. Финансовые ресурсы могут предоставляться непосредственно через частные банки, через банки содействия или через отдельные центральные или региональные учреждения. Можно также выделять деньги школам и университетам, которые должны будут самостоятельно принимать решения относительно их распределения среди студентов. В зависимости от статуса учреждения, программа может быть частной, государственной или смешанной формы (с участием государственных и частных структур).

6. В программе может возникать дефицит каждый год, и тогда будут нужны значительные источники финансирования со

стороны государства, либо программа может быть разработана таким образом, что она будет стабильной. Это означает, что дефицит не возникает и после первоначальных инвестиций затраты государства незначительны или отсутствуют.

7. Кредитный риск могут принимать на себя частные банки (или банки содействия) либо государственные бюджеты.

Кредитный риск определяется как «вероятность невыполнения заемщиком своих обязательств в соответствии с согласованными условиями».¹ Это может касаться основной суммы, переданной заемщику, процентов, которые заемщик должен платить, или же того и другого. Во всех случаях это значит, что заемщик не может вернуть деньги, которые он согласился вернуть.

Оценка кредитного риска является сложной задачей для всех видов кредитных операций. Но студенческие ссуды имеют ряд особенностей, усложняющих задачу проведения оценки кредитных рисков студенческих ссуд, а именно:

- у студентов нет данных о доходах за предыдущие периоды. Как правило, до поступления в высшие учебные заведения они еще не работали по обычным контрактам. Поэтому нет данных о доходе в настоящее время, которые можно было бы использовать для оценки риска. Можно рассматривать только будущий доход, который студент надеется получить после окончания учебы. Очевидно, что данные относительно будущего дохода после окончания учебы являются намного менее надежными, чем данные о доходах в настоящее время любых других категорий заемщиков кроме студентов;

- студенты имеют только ограниченную кредитную историю. Они еще молоды и, как правило, еще не брали кредиты. Так как нет данных о выполнении условий предыдущих кредитных договоров, кредитор не может оценить надежность студента, исходя из его поведения в прошлом;

¹BIS (Bank of International Settlement): “Principles of the Management of Credit Risks” (Банк Международных Расчетов, «Принципы управления кредитным риском») // www.bis.org/pub/bcbs54.pdf.

- как правило, у студентов нет активов и собственного обеспечения. Чаще всего нет возможности просить их предоставить обеспечение в качестве гарантии. Поэтому кредитование становится еще более рисковым для кредитора.

Все эти аспекты свидетельствуют о том, что оценка кредитного риска становится еще более трудной задачей при работе со студентами. Отсутствует надежная основа для оценки риска платежеспособности, ликвидности или риска, связанного с обеспечением. То же касается и непрямых рисков – риска процентной ставки и инфляционного риска, так как студенческие ссуды выдаются на длительный срок. Чем длиннее период, тем труднее оценить ход развития внешних событий.

Данные исследования, проведенного фондом «Общественное мнение» совместно с Министерством образования и Росстатом, показывают, что из семей, имеющих детей от 4 до 22 лет, 57,4% готовы заплатить за образование крупную сумму, если им это понадобится.¹ Однако до недавнего времени получить престижное образование за деньги могли дети только из обеспеченных семей. Коммерческое образовательное кредитование появилось в России в 2000 году. Сегодня поучиться в кредит предлагают несколько десятков банков.

Возможность обучения в кредит позволяет сгладить существующее социальное неравенство, получить желаемый статус в обществе, но только в том случае, если ссуду в банке может взять сам студент, ориентируясь исключительно на свою зарплату после обучения. Во всем мире главной особенностью образовательных кредитов, по сравнению с другими программами кредитования, являются удобные условия погашения: возвращать полученный кредит студенты могут после окончания вуза из своих будущих доходов.

По мнению экспертов, как мы уже указывали, основная

¹ Общественное мнение.- Электронный ресурс.- <http://www.fom.ru>

причина, по которой банки не спешат включать кредит на образование в свою продуктовую линейку, – отсутствие гарантий кредиторам по выплате подобных ссуд. Банки не готовы предоставлять кредиты под будущие доходы студента–заемщика, поскольку не рассматривают эти доходы в качестве достаточной гарантии возвратности кредита. По этой причине, например, «Сосьете Женераль Восток» выдает кредиты платежеспособным родителям детей, поступающих в вузы, кредитует только родителей, указывая на то, что 17 лет – не тот возраст, чтобы брать на себя финансовую ответственность.

В некоторых других банках стать заемщиками могут лица старше 21 года при общем трудовом стаже не менее 1 года, то есть тоже вполне состоявшиеся люди. Например, «Ак Барс» также требует наличие годового трудового стажа. Другие банки приглашают вместе со студентом–заемщиком «группу поддержки», состоящую из родителей или других обеспеченных покровителей. Получается, что взять кредит на второе высшее образование студенту гораздо легче, поскольку получить второй диплом стремятся в основном люди, уже имеющие опыт работы и определенный доход.

Теоретически взять ссуду на образование могут граждане РФ в возрасте от 14 лет. Однако на практике банки требуют поддержать их уверенность в том, что студент расплатится по кредиту. Поэтому договор оформляется при наличии созаемщиков или поручителей. Последние будут нести такую же ответственность за взятые в банке деньги, как и заемщик. И платить по кредиту, если этого не сможет сделать заемщик. Поэтому и тем, и другим необходимо доказать банку свою финансовую состоятельность. В противном случае в выдаче ссуды будет отказано.

В группу поддержки могут войти как физические (родители, родственники или знакомые заемщика), так и юридические лица. Уже сегодня на рынке появились частные

компании, которые готовы стать гарантом будущих своевременных выплат заемщика–студента. Они сотрудничают с банками и вузами по совместно разработанным программам. Именно так работает банк «Союз» с компанией «Крэйн». Сбербанк и «Ак Барс» требуют поручительства граждан Российской Федерации, имеющих постоянный источник дохода, или поручительства юридических лиц.

Плюсы образовательных кредитов по сравнению с нецелевыми заключаются в следующем:

- возможность взять сумму кредита в размере 100% оплаты обучения;
- вероятность отсрочки выплат;
- возможность взять кредит на длительный срок.

Последнее обстоятельство позволяет уменьшить ежемесячные платежи, что чрезвычайно важно для молодых людей, имеющих невысокий уровень заработной платы. А самое главное преимущество – на весь период обучения предоставляется льготный период, в течение которого не нужно будет выплачивать как сам кредит, так и проценты по нему. Однако такую услугу предоставляют не все банки.

Проблема в том, что кредитных продуктов, соответствующих этим критериям на российском рынке, единицы. Отсрочки по выплате основного долга предоставляют многие кредитные организации, но при этом требуют выплачивать проценты по ссуде. В результате общая стоимость такого кредита увеличивается в несколько раз.

Например, «Сосьете Женераль Восток» предоставляет кредиты на срок до 6 лет, включая льготный период – 1 год, в течение которого можно погашать только проценты по кредиту. Пробизнесбанк и «Ак Барс» выдают кредиты до 3 лет, без отсрочек по платежам.

Банки оговаривают, что кредит на образование могут получить как лица, уже являющиеся студентами – причем на

любом сроке обучения, так и те, кто только собирается поступать в вузы. В зависимости от данных параметров размеры кредитов могут быть различными, а банки предпочитают работать по принципу «кредитной линии». Деньги на обучение наличными не выдаются, а переводятся на счет учебного заведения частями (траншами) – за каждый период обучения.

Заемщику вариант кредитной линии также более выгоден, поскольку проценты в этом случае могут начисляться только на перечисленную в вуз сумму, а не на весь объем кредитной линии. В случае, когда студент должен будет прекратить обучение, банк прерывает кредитную линию, а заемщик обязан в этом случае вернуть только фактически взятую сумму вместе с начисленными процентами.

В случае невыплат по кредиту кредитную линию приостанавливают, а на остаток долга начисляют проценты – штрафы за просрочку. Многие банки оговаривают, что при отчислении заемщика из вуза выплата процентов производится по более высокой ставке.

Главным и бесспорным плюсом образовательного кредита является сумма займа. Банки готовы предоставить до 90% суммы, необходимой для оплаты всего срока обучения, а некоторые – и 100% обучения. Низкая процентная ставка – еще одна отличительная особенность кредитов на образование по сравнению с нецелевыми, однако возможность получить кредит по низкой ставке предоставляют не все банки. Средняя процентная ставка по образовательным ссудам – 13%, но она все же ниже, чем средняя ставка по нецелевым потребительским кредитам – 18%. Процентная ставка по образовательным кредитам зависит от валюты кредита, срока и обеспечения. Банки могут взимать дополнительные комиссии за выдачу кредита, за ведение ссудного счета, за перевод денежных средств.¹

¹ Замулина И. Возможности образовательного кредитования.- Электронный ресурс.- <http://credit.rbc.ru>.

Таблица № 25. Основные отличительные черты кредитов на образование.

Наименован. кредита	Образовательный кредит	«Образовательный»	Кредит на обучение	На обучение
Банк	Россельхозбанк	Банк СКБ	Банк Русь	АК Барс Банк
Размер кредита	от 11 500	от 30 000	30 000 – 900 000	–
Валюта	EUR	РУБ	РУБ	РУБ
Срок кредита, мес.	до 120	12 – 60	12 – 60	до 36
Процентная ставка	от 10%	14,5% – 17%	16% – 18%	17% – 19%
Обязательность справки о доходах	да	да	да	да
Учитывается ли совокупный доход семьи	да	да	да	да
Требуется ли гражданство РФ	да	да	да	да
Требуется ли поручитель	да	да	–	–
Дополнительная информация	Кредиты предоставляются в сумме не превышающей сумму, указанную в Договоре с образовательным учреждением, не более 350 000 руб. предоставляются под поручительство физических лиц. Кроме указанного обеспечения Банк может также принимать залог движимого и недвижимого имущества или поручительство юр. лица. ¹	Требования к обеспечению в зависимости от суммы кредита: –до 250 000 руб. (включительно) – не менее 1 поручителя (без учета поручительства обучаемого лица); –свыше 250 000 руб. – не менее 2-х поручителей (без учета поручительства обучаемого лица). ²	Обеспечение кредита. Без обеспечения – для кредита от 30 000 до 100 000 руб. –поручительство одного физического лица / или залог – для кредита от 100 000 до 500 000 руб. –поручительство двух физических лиц / одного физического лица + залог – для кредита от 500 000 до 900 000 руб. ³	Обеспечение своевременного возврата кредита Банк выбирает приемлемый вариант: –поручительство граждан РФ, имеющих постоянный источник дохода; –поручительство юридических лиц; –залог имущества клиента, принадлежащего ему на праве собственности; –банковскую гарантию и другие варианты. ⁴

¹Электронный ресурс.- <http://www.rshb.ru>

²Электронный ресурс.- <http://www.skbbank.ru>

³Электронный ресурс.- [http:// www.russbank.ru](http://www.russbank.ru)

⁴Электронный ресурс.- <http://www.akbars.ru>

Таблица № 25 Основные отличительные черты кредитов на образование (продолжение).

Наименование кредита	Кредит MBA	"Образовательный"	Образовательный кредит	Образовательный кредит
Банк	Восток Сосьете. Женераль	Стройкредит	Восток Сосьете. Женераль	Восток Сосьете. Женераль
Размер кредита	до 50 000	от 30 000	1 500 – 25 000	45 000 – 750 000
Валюта	USD	USD	EUR	РУБ
Срок кредита, мес.	до 60	6 – 36	12 – 60	12 – 60
Процентная ставка	12%	16% – 20%	13%	14%
Обязательность справки о доходах	да	нет	да	да
Какие виды доходов учитываются	–	подтвержденные документально	–	–
Учитывается ли совокупный доход семьи	да	да	да	да
Требуется ли гражданство РФ	да	да	да	да
Требуется ли поручительство	–	–	–	–
Дополнительная информация	Кредит выдается в Евро или в эквиваленте долларов США. Выгодные условия кредитования по программе MBA Вы можете получить в бизнес-школах партнерах банка. ¹	Требования к заемщику: –лицам, имеющим постоянное место работы –лицам, постоянно проживающим в СПб или Лен. Области; –лицам, в возрасте от 21 до пенсионного возраста. Залоговое обеспечение не требуется ²	Погашение кредита: –гибкая схема бесплатного досрочного погашения кредита частями или в полном объеме по окончании 6-ти месяцев; –возможность оплаты только процентов, начисленных на кредит, в течение льготного периода. ³	Погашение кредита: –гибкая схема бесплатного досрочного погашения кредита частями или в полном объеме по окончании 6-ти месяцев; –возможность оплаты только процентов, начисленных на кредит, в течение льготного периода. ⁴

¹Электронный ресурс.- <http://www.bsgv.ru>

²Электронный ресурс.- <http://www.stroycredit.ru>

³Электронный ресурс.- <http://www.bsgv.ru>

⁴Электронный ресурс.- <http://www.bsgv.ru>

Таблица № 25 Основные отличительные черты кредитов на образование (продолжение).

Наименование кредита	Образовательный кредит	Образовательный кредит	Образовательный кредит	Образовательный кредит
Банк	УРАЛСИБ	УРАЛСИБ	Тверьуниверсал банк	УРАЛСИБ
Размер кредита	800 – 30 000	800 – 30 000	50 000 – 1 млн.	25 – 1 млн.
Валюта	USD	EUR	РУБ	РУБ
Срок кредита, мес.	12 – 60	12 – 60	12 – 60	12 – 60
Процентная ставка	12,5% – 13,5%	12,5% – 13,5%	16% – 19%	от 16,5%
Обязательность справки о доходах	да	да	да	да
Учитывается ли совокупный доход семьи	да	да	да	да
Требуется ли гражданство РФ	да	да	да	да
Требуется ли поручитель	–	–	–	–
Дополнительная информация	Обеспечение возврата кредита: –кредиты суммой от 25 тыс. руб. до 80 тыс. руб. – обеспечение не требуется – кредиты суммой от 80 тыс. руб. до 300 тыс. руб. обеспечение – поручительство одного физического лица – кредиты суммой от 300 тыс. руб. до 1 млн. руб. обеспечение – поручительство двух физических лиц. ¹	Обеспечение возврата кредита: –кредиты суммой от 25 тыс. руб. до 80 тыс. руб. – обеспечение не требуется – кредиты суммой от 80 тыс. руб. до 300 тыс. руб. обеспечение – поручительство одного физического лица – кредиты суммой от 300 тыс. руб. до 1 млн. руб. – обеспечение – поручительство двух физических лиц. ²	Залог – поручительство, имущественный залог. ³	Обеспечение возврата кредита: –кредиты суммой от 25 тыс. руб. до 80 тыс. руб. – обеспечение не требуется; кредиты суммой от 80 тыс. руб. до 300 тыс. руб. обеспечение – поручительство одного физического лица – кредиты суммой от 300 тыс. руб. до 1 млн. руб. обеспечение – поручительство двух физических лиц. ⁴

1Электронный ресурс.- <http://www.bank.uralsib.ru>

2Электронный ресурс.- <http://www.bank.uralsib.ru>

3Электронный ресурс.- <http://www.www.tubank.ru>

4Электронный ресурс.- <http://www.bank.uralsib.ru>

В программе предоставления студенческих ссуд содержится конфликт между социальными и финансовыми целями, связанный с проблемой кредитного риска. С одной стороны, программа предоставления студенческих ссуд, реализуемая при поддержке государства, должна иметь социальный аспект. Она должна обеспечивать возможность поступления в университеты даже тех студентов, которые не имеют значительных финансовых ресурсов. С другой стороны, чем более выраженным является социальный аспект программы, тем менее прогнозируем уровень расходов государства, которые оно должно осуществлять. Невозможно обеспечить широкий доступ к программе предоставления ссуд при низком уровне затрат. Если доступ к программе предоставляется только тем студентам, которые хорошо учатся, риск достаточно низкий, но если доступ предоставляется каждому студенту, то риск достаточно высокий. Чем шире доступ к кредитным средствам, тем больше кредитный риск. Таким образом, существует конфликт между социальными и финансовыми целями. Необходимо принять решение о том, каким из этих целей будет придаваться особое значение.¹

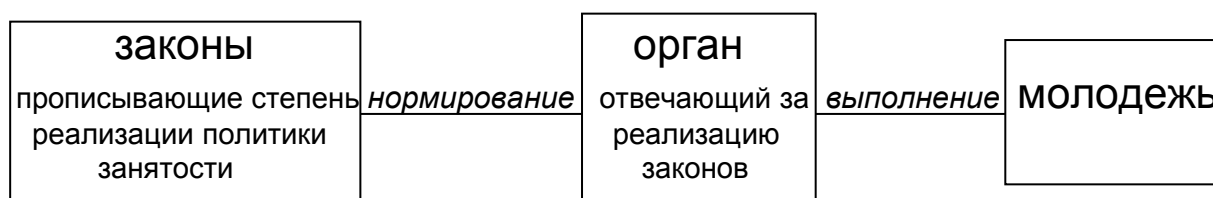
Делая вывод в связи с вышесказанным, считаем необходимым вмешательство государства в данные общественные отношения для скорейшего решения возникающих противоречий.

¹Кристофер Шуман, Рикардо Джуччи. Студенческие ссуды: эффективный инструмент для финансирования высшего образования.- Берлин/Минск, ноябрь 2007.- Электронный ресурс.- <http://www.www.research.by>.

§ 2. Профориентационная деятельность как составляющая образовательного процесса.

Молодежь, в своем большинстве, приходит на рынок труда после окончания профессиональных учебных заведений (вуз, ссуз) либо после завершения общеобразовательной школы.

В известной степени система содействия трудоустройству выпускников различных учебных заведений существовала как в советский период, так и функционирует сейчас. Однако в ней, на наш взгляд, существует некоторое количество недочетов и упущений. Для понимания проблемы в дальнейшей работе мы будем опираться на приведенную ниже схему.



Как было отмечено ранее, одной из основных проблем выхода молодежи на рынок труда является недостаточный спрос на ее предложение. Во-первых, это обусловлено тем, что молодежь только начинает свой трудовой путь и, соответственно, не обладает высокими профессиональными качествами (одно из основных требований работодателя). Во-вторых, несбалансированностью рынка труда. Это приводит к тому, что молодежь оказывается на периферии этого рынка. Для снижения остроты данной проблемы необходима действенная политика занятости молодежи.

Политика занятости молодежи является частью, как государственной политики занятости, основные позиции которой были рассмотрены выше, так и государственной молодежной политики. Обе эти политики отражают роль государства в жизни общества. Соответственно, с изменением в постсоветский период функций государства были изменены цели и задачи данных видов политики.

В советский период государство, через комсомол четко регламентировало механизмы реализации молодежной политики. При этом единая общественная идеология позволяла решать большое количество молодежных проблем и реализовывать крупномасштабные задачи. Однако данная политика отличалась отсутствием гибкости и оторванностью от реальных условий. Кроме того, можно отметить, что она строилась не на правовых нормах, а на решениях коммунистической партии.¹

На сегодняшний день можно говорить о формировании новых принципов государственной молодежной политики, которые впервые были обнародованы в Законе СССР «Об общих началах государственной молодежной политики в СССР».² В этом документе указывается, что "государственная молодежная политика является деятельностью государства, направленной на создание правовых, экономических и организационных условий и гарантий для самореализации личности молодого человека".

Концепция данной политики, основывалась, во-первых, на том, чтобы облегчить вхождение молодежи в общественную жизнь, а, во-вторых, на создании условий для активизации потенциала молодого поколения. На аналогичных принципах базируется и законопроект «Об основах государственной молодежной политики в РФ».³ Помимо этого, они нашли свое отражение во многих законодательных актах, как общероссийского, так и регионального характера. Основные из них, это – Федеральная программа «Молодежь России»⁴ и Закон РТ «О молодежи».⁵ В этих документах практически идентично прописываются цели государственной молодежной политики в трудовой сфере – снижение уровня безработицы, обеспечение

1См.: Ковалева А.И., Луков В.А. Социология молодежи. - М., 1999. - С.302-323.

2См.: Об общих началах государственной молодежной политики в СССР // Закон СССР от 1991 года.

3См.: Об основах государственной молодежной политики в РФ: Федеральный закон: принят 24 августа 1998 года (проект).

4См.: Молодежь России // Указ Президента РФ № 890: принят 15 августа 1997 года.

5См.: О молодежи РТ // Закон РТ: принят 19 октября 1993 года.

вторичной и сезонной занятости молодежи, повышение квалификации и формирование трудовых ресурсов, содействие в росте деловой активности.

Отличительной особенностью молодежной политики советского и постсоветского периодов является то, что последняя отличается либеральной позицией, характеризующейся тем, что молодежь сама (без поддержки государства) решает свои проблемы. Данная позиция полностью согласуется с требованиями времени, но усложняет процесс адаптации молодежи к общественной жизни в целом и к труду, в частности.

Для того чтобы осуществить анализ, каким образом в постсоветский период была реализована политика занятости молодежи, нами были рассмотрены нормативные правовые акты различных уровней и ведомств. В том числе: постановления Правительства РФ,¹ законы и постановления Кабинета Министров РТ,² постановления Министерства труда и социальных вопросов, Министерств образования РФ и РТ,³ приказы Федеральной

1См.: О создании государственной службы занятости в РСФСР: Постановление Совета Министров РСФСР от 19 января 1991 N 33; (1991); О целевой контрактной подготовке специалистов с высшим и средним профессиональным образованием: Постановление Правительства РФ от 19 сентября 1995 г. N 942; О государственной поддержке малого предпринимательства в РФ: Федеральный закон: принят 14 июня 1995 г. № 88-ФЗ; О первоочередных мерах государственной поддержки малого предпринимательства в РФ: указ Президента РФ от 4 апреля 1996 г. № 491; положение об организации общественных работ: Постановление Правительства РФ от 14 июля 1997 г.; О федеральной программе государственной поддержки малого предпринимательства в РФ на 1998-1999 г.: Постановление Правительства РФ от 3 июля 1998 г. № 697.

2См.: О совершенствовании профессиональной подготовки, повышения квалификации и переподготовки безработных граждан в РТ: Постановление Кабинета Министров РТ от 17 августа 1996 г. № 700; Об утверждении положения о порядке предоставления государственной поддержки предприятиям и организациям, реализующим инвестиционные проекты в Республике Татарстан: Постановление Кабинета Министров РТ от 31 декабря 1999 г. № 887.; О формировании объемов и профилей подготовки квалифицированных рабочих и специалистов в системе профессионального образования РТ: Постановление Кабинета Министров РТ от 31 декабря 1999 г. № 887.; Программа занятости населения РТ на 1999-2000 г.: Постановление Кабинета Министров РТ от 9 марта 1999 г. № 112

3См.: О молодежи РТ; О типовых контрактах между студентом и учебным заведением высшего (среднего) профессионального образования, студентом и работодателем, заключаемых в рамках целевой контрактной подготовки специалистов с высшим и средним профессиональным: Постановление Министерства труда РФ N 73; Об утверждении рекомендаций по квотированию рабочих мест на предприятиях, в учреждениях и организациях для лиц, особо нуждающихся в социальной защите: Постановление Министерства труда Российской Федерации от 6 февраля 1995 г. N 9; Об утверждении Положения о профессиональной ориентации и психологической поддержке населения в Российской Федерации // Постановление Министерства труда Российской Федерации от 27 сентября 1996 г.; О мерах по эффективному функционированию системы содействия трудоустройству выпускников профессиональных учебных заведений и адаптации их к рынку труда: приказ Министра образования РФ и Министра труда и социального развития РФ от 4 октября 1999 г. № 462/175.

службы занятости¹.

Необходимость пересмотра подходов к занятости населения была обусловлена переходом к рыночным формам правления и появлением его естественной составляющей – безработицы. Первым нормативным актом, в котором была определена данная проблема, было Постановление «О создании государственной службы занятости в РСФСР».² В этом документе не столько прописывались функции и структура нового ведомства, сколько фиксировалась сама проблема безработицы.

В дальнейшем можно выделить несколько принципиально важных для нашего исследования направлений молодежной политики занятости, которые обозначены в различных законодательных актах. Первое – содействие в формировании высококвалифицированных кадров.³ Второе – совершенствование системы трудоустройства.⁴ Третье – расширение рынка труда за счет стимуляции

1См.: Об утверждении Положения об организации временной занятости безработной молодежи - «Молодежная практика»: приказ Федеральной службы занятости России от 22 ноября 1994 г. № 150; Положение об организации обучения незанятого населения основам предпринимательской деятельности: приказ ФСЗ от 18 апреля 1996 г. N 93.

2См.: О создании государственной службы занятости в РСФСР: Постановление Совета Министров РСФСР от 19 января 1991 N 33.

3См.: О целевой контрактной подготовке специалистов с высшим и средним профессиональным образованием: Постановление Правительства Российской Федерации от 19 сентября 1995 г. N 942; О типовых контрактах между студентом и учебным заведением высшего (среднего) профессионального образования, студентом и работодателем, заключаемых в рамках целевой контрактной подготовки специалистов с высшим и средним профессиональным образованием: Постановление Министерства труда РФ N 73, Постановление Государственного комитета РФ по высшему образованию от 27 декабря 1995 года N 7; О мерах по эффективному функционированию системы содействия трудоустройству выпускников профессиональных учебных заведений и адаптации их к рынку труда: Приказ Министра образования РФ и Министра труда и социального развития РФ от 4 октября 1999 г. № 462/175; О формировании объемов и профилей подготовки квалифицированных рабочих и специалистов в системе профессионального образования РТ: Постановление Кабинета Министров РТ от 31 декабря 1999 г. № 887.

4См.: О совершенствовании профессиональной подготовки, повышения квалификации и переподготовки безработных граждан в РТ: Постановление Кабинета Министров РТ от 17 августа 1996 г. № 700; О профессиональной ориентации молодежи: Постановлению Главы Администрации г. Казани от 21 ноября 1997 г. N 2275; Об утверждении Положения об организации временной занятости безработной молодежи - "Молодежная практика": приказ Федеральной службы занятости России от 22 ноября 1994 г. № 150; Положение об организации обучения незанятого населения основам предпринимательской деятельности: приказ ФСЗ от 18 апреля 1996 г. N 93.; Об утверждении рекомендаций по квотированию рабочих мест на предприятиях, в учреждениях и организациях для лиц, особо нуждающихся в социальной защите: Постановление Министерства труда Российской Федерации от 6 февраля 1995 г. N 9; Об утверждении Положения о профессиональной ориентации и психологической поддержке населения в Российской Федерации: Постановление Министерства труда Российской Федерации от 27 сентября 1996 г.; Положение об организации общественных работ: Постановление Правительства Российской Федерации от 14 июля 1997 г.

предпринимательской деятельности.¹ В дальнейшей работе нами будут более подробно рассмотрены вышеизложенные документы.

Одним из значимых направлений политики занятости молодежи является профориентация. Важность профессиональной ориентации определяется тем, что верно выбранная профессия является достаточно серьезным гарантом трудоустройства. Основное содержание профориентации было рассмотрено во второй главе. Здесь нами будет проанализировано то, как она может повлиять на реализацию политики занятости в целом, а также ее правовые аспекты.

В Постановлении Министерства труда и социальных вопросов Российской Федерации «Об утверждении Положения о профессиональной ориентации и психологической поддержке населения в Российской Федерации»² профессиональная ориентация определяется, как обобщенное понятие одного из компонентов общечеловеческой культуры, проявляющегося в форме заботы общества о профессиональном становлении подрастающего поколения, поддержки и развития природных дарований, а также проведения комплекса специальных мер содействия человеку в профессиональном самоопределении и выборе оптимального вида занятости с учетом его потребностей и возможностей, социально-экономической ситуации на рынке труда.

Профессиональная ориентация и психологическая поддержка призваны способствовать эффективной занятости населения, формированию правовых, социально-психологических, экономических, организационных условий и гарантий профессионального самоопределения граждан.

¹См.: О государственной поддержке малого предпринимательства в РФ: Федеральный Закон: принят 14 июня 1995 г. № 88-ФЗ; О первоочередных мерах государственной поддержки малого предпринимательства в РФ: указ Президента РФ от 4 апреля 1996 г. № 491; О федеральной программе государственной поддержки малого предпринимательства в РФ на 1998-1999 г.: Постановление от 3 июля 1998 г. № 697.

² См.: Об утверждении Положения о профессиональной ориентации и психологической поддержке населения в Российской Федерации: Постановление Министерства труда Российской Федерации от 27 сентября 1996 г.

В этом же документе определены следующие приоритетные направления профессиональной ориентации: профессиональная информация, профессиональная консультация, профессиональный подбор, профессиональный отбор, профессиональная, производственная и социальная адаптация.

Ответственность за реализацию данного Постановления возложена на территориальные центры профессиональной ориентации и психологической поддержки населения. Как пример, Государственный комитет Республики Татарстан по труду и занятости своим приказом от 18 сентября 1997 года создал в составе Казанского городского центра труда и занятости отдел профессиональной ориентации молодежи. До этого работу по профессиональной ориентации в республике осуществлял Центр профориентации молодежи и психологической поддержки населения, подведомственный Министерству труда РФ, Министерству образования РФ и РТ (на сегодняшний день эта структура ликвидирована из-за отсутствия финансирования).

Отдел профессиональной ориентации молодежи при Казанском городском центре труда и занятости (КГЦТиЗ) просуществовал около года, и в 1998 году был расформирован. Сотрудники этого отдела были распределены по районным центрам труда и занятости на должности консультантов по профориентации. В задачи этих работников входило проведение разъяснительной работы по вопросам потребностей рынка труда в определенных профессиях. При этом данная деятельность проводилась в основном с безработными и учащимися старших классов школы. Сама же профориентация ограничивалась несколькими групповыми беседами, с упором на профессии, требующиеся сегодня на рынке труда. Следует отметить, что на сегодняшний день ситуация не изменилась. По истечении более чем десятилетнего периода можно сделать

вывод о незначимости данного вопроса, как для федеральных, так и для региональных политических и хозяйственных элит. Аналогичная ситуация наблюдалась и в других регионах РФ.

Профориентация позволяет улучшить потенциальные возможности каждого гражданина в решении вопросов собственного трудоустройства, снизить потребительское отношение к государству, а, в конечном счете, способна эффективно воздействовать на рынок труда. Однако, для того, чтобы профориентация была действенной, а организации, занимающиеся этой деятельностью, оказывали качественные услуги, необходимо наличие определенных структур (службы профориентации).

Таким образом, на основе анализа профориентационной работы можно заключить, что при ее реализации отсутствует комплексность, поскольку она распространяется в основном на безработных и старших школьников, а также в том, что различные структуры реализуют отдельные виды профориентации, не согласуя их с остальными. Следовательно, изменение подхода к профориентации (приоритет личности, комплексность рассмотрения проблем, прописанные в Постановлении «Об утверждении Положения о профессиональной ориентации и психологической поддержке населения в Российской Федерации» в принципе не повлекло за собой изменения ее сущности (ориентирована на определенные группы, ориентация на требующиеся профессии, отсутствие всесторонности и комплексности).

В Программе занятости населения РФ достаточно подробно прописаны меры по профориентации населения. При этом реализация этих мер (профинформация, профконсультирование, оказание психологической поддержки) возложена на СЗ. Однако в ней не говорится, будет ли СЗ сама проводить профориентацию или будет выполнять функцию органа, аккумулирующего в себе весь комплекс

профориентационной деятельности, проводимой сейчас различными организациями (Госкомитет по труду и занятости, Министерство образования, Министерство социального обеспечения, Министерство здравоохранения, Госкомитет по делам детей и молодежи и др.). Так же в Программе занятости не указано то, как будут взаимодействовать эти организации, отвечающие каждая за свой сегмент профориентационной работы. По нашему мнению, тот факт, что профориентация рассматривается несколько узко, позволяет передать ее в ведение Центра труда и занятости.

Положительным примером, по нашему мнению, является формирование в части регионов РФ по инициативе органов СЗ и при содействии администрации территории региональных межведомственных систем (образование, социальная защита, здравоохранение, органы по делам молодежи и т.п.) профессиональной ориентации и психологической поддержки населения («профориентационные полигоны»), создание межведомственных комиссии по профессиональной ориентации, разработка межведомственных региональных программ развития системы профессиональной ориентации и психологической поддержки населения.¹

Профессиональная информация, по нашему мнению, является одним из наиболее значимых направлений профессиональной ориентации молодежи. Если, в советский период, при ориентации населения на небольшой спектр массовых профессий и при превалировании производственных целей над личностными, значимость профессиональной информации была невелика, то сейчас ситуация изменилась коренным образом.

Основные механизмы профориентационной деятельности можно представить как систему принципов и путей их реализации (см. таблицу 26).

¹См.: Решение совещания руководителей профориентационных подразделений территориальных органов Минтруда России по вопросам занятости населения.- Интернет ресурс.- <http://www.formulausp.ru>.

Таблица 26.

Принципы и реализация профориентационной деятельности

Принципы	Реализация
1. Системность профессиональной ориентации	а) проведение профориентирования, начиная с младшей школы; б) взаимосвязь всех институтов, занимающихся профориентацией; в) формирование органа, отвечающего за координацию деятельности этих институтов.
2. Профориентация должна быть организована таким образом, чтобы максимально активизировать процесс профессионального самоопределения молодежи и превратить каждое принимаемое ею в этой связи решение в сознательный акт.	а) формирование профессиональной направленности молодого человека, учитывая конъюнктуру рынка труда, а не полностью опираясь на нее; б) предоставление всевозможной и всесторонней информации о различных профессиях; в) ориентирование молодого человека на определенную профессиональную деятельность, формируя у него личностное отношение к своему выбору, а не жестко устанавливая профессиональные рамки.
3. Профориентация – часть целостного процесса формирования личности.	Включение в программы всех институтов, занимающихся профориентацией не отдельных операций по профориентированию личности, а формирование ее в целом (сквозь призму «формирования личности»), т.е. учет как предыдущих, так и последующих этапов профориентирования.

Таблица 26. (продолжение)

Принципы и реализация профориентационной деятельности

Принципы	Реализация
4. Профориентация должна начинаться в младшем школьном возрасте и заканчиваться окончательным профессионализированием личности.	Отслеживание ее результатов всеми институтами, занимающимися профориентацией и, в случае частичного несоответствия ожиданий личности и целей профориентации скоординировать как первые, так и вторые, а в случае полного несоответствия пересмотреть их. В конечном счете, завершить профориентацию только в том случае, если личность профессионализировалась, т.е. полностью удовлетворена выбором профессии.

На наш взгляд, при рассмотрении проблем профинформации есть смысл обратить внимание на опыт зарубежных стран. На основе анализа профинформационной деятельности, осуществляемой в таких странах как Великобритания, Франция, США, Япония,¹ можно следующим образом сформулировать ее содержание:

Информирование. Состоит в ознакомлении: 1) населения с потребностями экономики и имеющимися возможностями получения профессии, повышения квалификации, общеобразовательного и общекультурного уровня; 2) производственных, государственных и общественных учреждений с современными и прогнозируемыми образовательными потребностями населения; 3) образовательных структур с современными и прогнозируемыми образовательными потребностями населения,

1 См.: Змеев С.И. О деятельности служб информации и ориентации в сфере образования // Педагогика. - 1995. - №6. - С.113-116; Тартарашвили Т.А. Принцип регулирования рынка труда и трудоустройство молодых специалистов в капиталистических странах, 1991. - 57с.

производственных, государственных и общественных структур.

Диагностика. Выражается в определении образовательных потребностей и индивидуальных (психологических и физиологических), социальных, экономических, бытовых возможностей каждого нуждающегося в образовании.

Ориентирование. Реализуется в виде рекомендаций: 1) населению по выбору образовательных услуг с учетом личностных образовательных потребностей и возможностей, производственных, государственных, общественных интересов и требований, потенциала образовательной сферы в деле предоставления образовательных услуг; 2) производственным, государственным и общественным структурам по модификации их образовательных требований; 3) образовательным структурам по внесению изменений в содержание, формы и методы, в организацию обучения в зависимости от модификации образовательных потребностей населения производственных, государственных и общественных структур.

Прогнозирование. Проявляется в отслеживании тенденций и выдаче прогноза развития производства и образовательных потребностей населения.

В городских центрах труда и занятости (ГЦТиЗ) существуют отделы, одной из функций которых является профинформирование населения. В непосредственные обязанности ЦТиЗ прежде всего входит работа с безработными гражданами. Однако мы считаем, что профинформирование необходимо гораздо более широкой массе населения. Таким образом, на наш взгляд, для того, чтобы население имело свободный доступ к информации о различных профессиях, их потребности на рынке труда, возможностям получения и т.д., целесообразно создать отдельную структуру (Службу информации). Эта Служба будет в состоянии уделить более детальное внимание проблемам профинформирования молодежи, т.е., дифференцировать профинформацию на

несколько уровней:

- для начальной и средней школы;
- для поступающих в профессиональные учебные заведения;
- для желающих сменить свою профессию;
- для потерявших работу и т.п.

На наш взгляд, если сегодня не выделить определенные средства и не создать Службу информации, которая могла бы оказывать детальную и всестороннюю помощь в профинформировании населения (в большей степени молодежи), то в будущем придется вкладывать гораздо больше в переобучение, перепрофилирование и т.п.

В силу того, что для плодотворной работы Службе информации необходимо будет контактировать со школами, профессиональными учебными заведениями, предприятиями различных форм собственности, ЦТиЗ, Центром профориентации, Комитетом по теле- и радиовещанию и другими организациями, целесообразно, по нашему мнению, чтобы это была межведомственная структура. На первом этапе, возможно, есть смысл создать Службу информации при ЦТиЗ, но четко распределив обязанности других сторон. В дальнейшем, когда будет создан Республиканский Центр профориентации, Служба информации может войти в него. Соответственно, эту организацию можно обозначить, как Республиканский Центр профориентации и профинформации.

Профессиональное образование условно можно обозначить как связующее звено между профориентацией и профессионализацией личности, т.е. оно профессионализирует личность, основываясь на ее профессиональном выборе (профориентации). При этом профессиональное образование балансирует между удовлетворением потребностей личности и удовлетворением интересов производства. В его задачи входит:

- создание условий для овладения профессиональной

деятельностью, включение человека в общественное производство в соответствии с его интересами и способностями;

- удовлетворение текущих и перспективных потребностей производства в квалифицированных кадрах, соответствующих требованиям научно-технического прогресса;

- воспитание общечеловеческих ценностей.

Если в задачи профобразования не включить воспитательную компоненту, то это приведет к серьезной трансформации ценностных ориентаций молодежи. Здесь необходимо отметить, что воспитание – это приоритетное направление общеобразовательной школы. Мы полностью согласны с В.П. Вахтеровым, который утверждал, что именно она (общеобразовательная школа) должна формировать ценностные ориентации человека, связанные не с идеологией государства, а с общепринятыми общечеловеческими ценностями.¹ В тоже время, на наш взгляд, целесообразно продолжить эту деятельность и в профессиональных учебных заведениях.

В советский период воспитанию молодежи уделялось достаточно большое внимание. При этом в 1980-е годы перед системой образования ставилась, на наш взгляд, значимая во все времена задача – подготовка социально-активных, творческих членов общества, овладевших системой общечеловеческих ценностей, способных к участию в управлении, обладающих ответственностью за результаты своего труда и предприятия в целом. Хотя в процессе воспитания присутствовали некоторые недочеты, но они, по нашему мнению, в большей степени были обусловлены государственной идеологией. В настоящих условиях при смене государственной политики (вхождение в рынок, отказ от командно-административного управления и т.п.) целесообразно было бы учесть эти недочеты, видоизменить систему воспитания, основываясь на требованиях времени. Однако этого не было сделано, что привело к возникновению у достаточно большой части молодежи искаженного отношения к

1 См.: Вахтеров В.П. Избранные педагогические сочинения, 1987. - С.256-269.

труду, образованию, благосостоянию и т.п.¹

К системе образования, на наш взгляд, необходимо относиться не только как к структуре, формирующей знания, умения и навыки в различных народно-хозяйственных областях, но и формирующей личность.

В сложившейся социально-экономической ситуации целесообразно обратить внимание на развитие у учащихся общей культуры труда, определенных умений и навыков общетрудовой подготовки, и предоставить при этом полную информацию о тех областях, которые соответствуют здоровью, задаткам, интересам и склонностям учащихся. Таким образом, основное внимание как профессионального, так и общего образования должно быть направлено на то, чтобы «научить учиться», т.е. привить способность обновлять и пополнять свои знания на протяжении всей трудовой жизни. Важно научить определенным действиям, связанным с самоподготовкой и саморазвитием, формированием профессионально значимых качеств. Помимо этого, будущим специалистам требуется наличие большого перечня качеств, не востребованных обществом, и, следовательно, не выработанных ранее: коммуникабельность, деловитость, дисциплина, инициатива, умение себя вести в конфликтных ситуациях, самостоятельность в принятии конкретных личных решений, конкурентоспособность, ответственность, понимание глобальных проблем – экологических, здравоохранения и др. Всему этому необходимо обучать.

В настоящее время, в связи с развитием рыночных отношений, одним из важнейших требований к работнику является гибкость профессиональных качеств, т.е. способность к смене своих рабочих функций. В условиях перестройки экономической сферы общества очень трудно разработать даже приблизительный прогноз потребностей общества в тех или иных специалистах. В этих условиях целесообразно обратить

¹ См.: Лисовский В.Т. Социология молодежи, 1996. - С.176-185.

внимание на овладение молодежью сразу несколькими профессиями. Это позволит, во-первых, повысить эффективность учебно-воспитательного процесса, во-вторых, подготовить специалистов интегрированного профиля, что приведет к снижению материальных затрат, в-третьих, в условиях усиления конкуренции и возрастания безработицы расширить профессиональную базу деятельности специалистов с многопрофильной подготовкой. В конечном итоге, специалисты, владеющие сразу несколькими профессиями, становятся более конкурентоспособными на рынке труда.

Одна из проблем профессионального образования заключается в обеспечении оптимального сочетания общего профессионального образования и узкой специализации. Узкоспециальное образование позволяет молодому человеку более быстро адаптироваться к новым условиям труда, а соответственно, и быстрее приносить прибыль. В тоже время, узкоспециальное образование требует постоянного повышения квалификации, а такая практика развита в нашей стране недостаточно хорошо. При этом в случае, если молодые люди, получившие узко профильное образование, не имеют возможности сразу трудоустроиться, то по истечении определенного времени они становятся неконкурентоспособными на рынке труда.

На наш взгляд, целесообразно обратить внимание на американский и японский опыт подготовки специалистов.¹ В США достаточно хорошо развита система повышения квалификации, дообучения, переквалифичирования, что позволяет на любом этапе пройти определенные курсы и повысить свой профессионально должностной статус. Такая система позволяет молодым людям сделать выбор в пользу получения минимально необходимых знаний для овладения определенной профессией и после небольшого срока обучения

¹ См.: Тартарашвили Т.А. Принцип регулирования рынка труда и трудоустройство молодых специалистов в капиталистических странах, 1991. - 57 с.

(по сравнению с вузовским), начать трудовую деятельность с дальнейшим повышением своего профессионального уровня. При этом, в данном случае, молодой человек имеет возможность сравнительно быстро определить, подходит ли ему эта профессия или нет. С позиции государства эта система тоже выгодна, т.к. требует гораздо меньше капиталовложений, чем при подготовке специалистов широкого профиля. Работодатель, в свою очередь, предпочитает именно этих специалистов, т.к. они сразу приносят прибыль, и их труд стоит меньше, чем аналогичный труд вузовских специалистов.

В Японии несколько другой подход к подготовке специалистов. Здесь работодатели в большей степени предпочитают нанимать специалистов широкого профиля. Это обусловлено развитой в стране системой пожизненного найма. При этом ставка делается на то, что специалисты с вузовским образованием лучше адаптируются к труду и в дальнейшем без особых затрат способны расширять свои профессиональные навыки.

Таким образом, вопрос о том, какой быть системе профессионального образования во многом зависит от характера отношений работника и работодателя. В первом случае, когда работодатель предпочитает делать единовременные затраты на приобретение конкретного работника с определенным набором знаний, умений и навыков на конкретное рабочее место, то предпочтительно готовить специалиста узкого профиля. При этом, необходима система, позволяющая повысить профессиональные навыки и соответственно перейти на другую профессионально должностную ступень. Во втором случае, когда работодатель ориентируется на длительную перспективу и предпочитает работника, способного принести прибыль не сейчас (на момент приобретения), а в будущем, то есть смысл обратить внимание на подготовку специалистов широкого профиля. Приведенные

выше модели подготовки специалистов – это идеальные типы. В каждой стране происходит подготовка как специалистов широкого, так и узкого профиля. Однако, на наш взгляд, целесообразно обратить внимание на ряд таких факторов как: экономическое развитие, государственная политика, традиция взаимоотношений работника и работодателя и т.п.

На сегодняшний день у нас сформировалась достаточно противоречивая ситуация. С одной стороны, экономическое положение провоцирует работодателя на получение единовременной прибыли и соответственно требует подготовки специалистов узкого профиля. С другой стороны, как было отмечено во второй главе, образовательные традиции приводят к увеличению количества молодежи в вузах. При этом государство никак не регулирует это противоречие. По нашему мнению, целесообразно расширить сеть начальных и средних профессиональных учебных заведений, модернизировать структуру повышения квалификации.

Как было отмечено ранее, одна из основных целей профессионального образования заключается в подготовке специалистов. Это подразумевает тесный контакт между различными предприятиями, которым требуются работники и учебным заведением. В советский период подобная практика существовала. Однако на сегодняшний день фактически нет никакого взаимодействия между профессиональными учебными заведениями и предприятиями. Между тем предпринимаются определенные попытки возобновить эти контакты, разрабатываются новые формы взаимодействия – соучредительство, совет попечителей, контрактная подготовка и т.п. По нашему мнению, наличие контактов учебных заведений с предприятиями может более оптимально сбалансировать спрос и предложение как на рабочую силу, так и на образовательные услуги, что стабилизирует ситуацию на рынке труда.¹

В Постановлении «О целевой контрактной подготовке

¹См.: Кривошеев В. Приоритеты активной политики занятости // Человеческие ресурсы, 1999.- №4.

специалистов с высшим и средним профессиональным образованием»¹ заложена идея связи между профессиональным учебным заведением и предприятием. В целях реализации этого Постановления и на базе Постановления «О типовых контрактах между студентом и учебным заведением ...»² были сформулированы определенные формы типовых контрактов. В этих контрактах между студентом и учебным заведением высшего (среднего) профессионального образования, студентом и работодателем, заключаемых в рамках целевой контрактной подготовки специалистов с высшим и средним профессиональным образованием, оговариваются обязанности сторон. В частности, обязанность работодателя организовать производственную практику (в соответствии с учебным планом) и стажировку студента и принять его после завершения обучения на должность, соответствующую уровню и профилю его профессионального образования, заключив с ним трудовой договор. Учебные заведения, в свою очередь, на основе изучения потребностей рынка труда в квалифицированных специалистах должны осуществлять работу по подбору организаций (работодателей) для реализации целевой контрактной подготовки и последующего трудоустройства студента.

Однако контрактная подготовка специалистов распространяется лишь на незначительную часть студентов. Это в большей степени обусловлено нестабильностью экономики, которая не позволяет работодателю гарантировать трудоустройство через достаточно длительный промежуток времени (5–6 лет). С другой стороны, обучающиеся сами не желают заключать контракты с работодателями из других регионов, а у местных работодателей количество рабочих мест

¹См.: О целевой контрактной подготовке специалистов с высшим и средним профессиональным образованием: постановление Правительства Российской Федерации от 19 сентября 1995 г. N 942.

²См.: О типовых контрактах между студентом и учебным заведением высшего (среднего) профессионального образования, студентом и работодателем, заключаемых в рамках целевой контрактной подготовки специалистов с высшим и средним профессиональным образованием: постановление Министерства труда РФ N 73, постановление Государственного комитета РФ по высшему образованию от 27 декабря 1995 года N 7.

ограничено.

Предоставление свободного диплома, с одной стороны, локализует конфликт между обучающимися и государством. Государство, формируя у молодежи сравнительно высокий образовательный потенциал, предоставляет ей свободу выбора. Но, эта свобода дорого обходится как государству, так и самой молодежи.

По нашему мнению, необходимо пересмотреть политику профессиональной подготовки молодежи. Уделив при этом внимание взаимодействию профессиональных учебных заведений и предприятий, так чтобы предприятия принимали активное участие в разработке программ спецкурсов, формулировании требований к подготовке специалистов и т.п. В противном случае будет продолжаться подготовка специалистов «в никуда» и, соответственно, вынужденная безработица среди выпускников учебных заведений.

В некоторой степени, эта работа ведется в ряде регионов Российской Федерации¹, в частности в РТ, основываясь на Постановлении «О формировании объемов и профилей подготовки квалифицированных рабочих ...».² Однако она направлена только на согласование контрольных цифр приема студентов в высшие и средние профессиональные учебные заведения, позволяющих предотвратить набор студентов на специальности, не востребованные на рынке труда. При этом, идея взаимодействия предприятий и учебных учреждений с целью создания в последних базы для подготовки требующихся специалистов отсутствует.

На наш взгляд, государству целесообразно стимулировать работодателя к взаимодействию с учебными заведениями через систему налоговых льгот и специальных программ.

¹См.: Шурупова Р. Профессиональная ориентация: проблемы и перспективы // Человеческие ресурсы - 1999. - №1; Троянов С. Ориентация - на профессию // Человеческие ресурсы. - 1999. - №3.

² См.: О формировании объемов и профилей подготовки квалифицированных рабочих и специалистов в системе профессионального образования РТ: постановление Кабинета Министров РТ от 31 декабря 1999 г. № 887.

Законодательно этот механизм практически не проработан. Хотя в Постановлении «Об утверждении положения о порядке предоставления государственной поддержки ...»¹ в некоторой степени определены элементы государственного содействия работодателю. Однако они в основном касаются создания дополнительных рабочих мест и трудоустройства социально незащищенных граждан, а механизмы стимулирования работодателя к взаимодействию с профессиональными учебными заведениями не прописаны. Таким образом, необходима законодательная база, которая позволила бы «связать» работодателя с учебными заведениями, а в конечном итоге сократить государственные расходы на образование.

Видимо целесообразно в целях трудоустройства молодых специалистов обратить внимание на программу распределения выпускников профессиональных учебных заведений по предприятиям, действовавшую в советский период. Эта программа имела множество упущений, т.к. неотъемлемыми ее элементами были жесткость и обязательность, часто не учитывались интересы сторон, что, в конечном счете, выливалось в нежелание работодателя трудоустраивать молодого специалиста на рабочее место, соответствующее его образованию. Во многих случаях молодые специалисты сами не желали работать на местах по распределению. В то же время, как было отмечено во второй главе, полный отказ от этой политики привел к обострению проблемы трудоустройства молодежи.

При конструировании новой модели взаимодействия работодателя и профессионального учебного заведения, возможно, есть смысл оставить элемент распределительности (несколько видоизменив его), а для этого, как было отмечено ранее, необходима жесткая связь между этими институтами.

Помимо Постановления «О целевой контрактной

¹См.: Об утверждении положения о порядке предоставления государственной поддержки предприятиям и организациям, реализующим инвестиционные проекты в РТ: постановление Кабинета Министров РТ от 7 мая 1999 г. N 284.

подготовке специалистов с высшим и средним профессиональным образованием» основанием для разработки программы, содействующей трудоустройству выпускников профессиональных учебных заведений, должен послужить Приказ Министра образования РФ и Министра труда и социального развития РФ «О мерах по эффективному функционированию системы содействия трудоустройству выпускников профессиональных учебных заведений и адаптации их к рынку труда».¹

На наш взгляд, для осуществления действенной политики по трудоустройству выпускников высших и средних специальных профессиональных учебных заведений целесообразно создать структуру, которая занималась бы непосредственно «связыванием» работодателя с учебными заведениями. Эта структура должна стать прототипом службы занятости и кадрового агентства, работая при этом со своим сегментом – студентами и выпускниками профессиональных учебных заведений. Условно, ее можно обозначить как Республиканский Центр трудоустройства выпускников профессиональных учебных заведений (РЦТВПУЗ). По нашему мнению, целесообразно чтобы эта структура была учреждена Министерством образования и Министерством труда.

На сегодняшний день в различных регионах действуют республиканские либо региональные учебно методические центры. В их функции входит координация деятельности образовательных учреждений с органами труда и занятости в дополнительном профессиональном образовании в зависимости от спроса на рынке труда. При этом Центры осуществляют организацию образовательной деятельности в системе профессиональной подготовки, повышения квалификации и переподготовки безработных граждан и незанятого населения,

¹ См.: О мерах по эффективному функционированию системы содействия трудоустройству выпускников профессиональных учебных заведений и адаптации их к рынку труда: приказ Министра образования РФ и Министра труда и социального развития РФ от 4 октября 1999 г. № 462/175.

предоставление клиентам государственной службы занятости возможности участия в эффективных программах профессионального обучения (переобучения), способствующих повышению их конкурентоспособности на рынке труда.

При подготовке специалистов в Центре реализуется примерно следующий механизм: безработные обращаются в СЗ, где ставятся на учет – СЗ находит работодателя, который готов трудоустроить безработного в случае получения им определенной профессии (квалификации) – Центр обучает этого безработного. При этом, предприятие гарантирует трудоустройство безработного по окончании им обучения в Центре (См. Приложение 3).

Основной контингент Центра – это безработные, притом зачастую выпускники различных профессиональных учебных заведений. На наш взгляд, новая структура позволит этим выпускникам миновать стадию постановки на учет в качестве безработного, а большинству и стадию переобучения. Соответственно будут сэкономлены как государственные, так и личные ресурсы. По нашему мнению, целесообразно, чтобы РУМЦ занимался профобразованием той группы молодежи, которая по тем или иным причинам не смогла адаптироваться на рабочем месте.

Нам видится, что новая структура не будет дублировать деятельность РУМЦ и СЗ, т.к. их контингент – это безработные, а контингент РЦТВПУЗ – студенты и выпускники профессиональных учебных заведений. На сегодняшний день отсутствие подобной организации провоцирует различные структуры включать в свою деятельность задачу трудоустройства молодых специалистов, которая зачастую является для них несвойственной, а в конечном итоге и невыполнимой в надлежащем объеме.

В общих чертах деятельность новой организации можно определить как:

1) координация профобразовательной деятельности как между различными учебными заведениями, так и между учебным заведением и предприятием (в случае необходимости пересмотреть требования к профессиональным знаниям, умениям, навыкам);

2) активация предприятий к взаимодействию с учебными заведениями:

а) совместная деятельность по формированию учебного процесса,

б) проведение практических занятий и стажировок на предприятии,

в) подготовка определенного числа студентов под конкретное рабочее место,

г) стимулирование работодателя к заключению контрактов со студентами об трудоустройстве на разных ступенях обучения (большую часть желательно связать контрактами на стадии зачисления);

3) создание информационной базы, где находились бы данные по количеству подготовленных и готовящихся специалистов, по заявкам предприятий на этих специалистов и т.п.;

4) осуществление координации приема абитуриентов на основе предыдущего пункта;

5) продолжение профориентационной работы, начатой в школе;

6) проведение информационно – познавательных мероприятий, позволяющих молодому человеку окончательно сформулировать профессиональный выбор:

а) ярмарки вакансий, ярмарки ученических мест и т.п. (совместно с Центром профориентации и профинформации),

б) «дни открытых дверей», показывающие ориентировочное место работы и знакомящих с примерным перечнем субъективных и объективных критериев, необходимых

для выполнения определенного перечня работ;

7) профотбор и профконсультирование абитуриентов;

8) взаимодействие с учащимися 9–11–х классов общеобразовательной школы в части подготовки потенциальных абитуриентов профессиональных учебных заведений.

Помимо взаимодействия с предприятиями этой организации, на наш взгляд, целесообразно установить и определить взаимодействие общеобразовательной школы с профессиональным учебным заведением, а также и с предприятием. Здесь подразумевается, что высшие профессиональные учебные заведения будут контактировать не с абитуриентами, а с учащимися, перешедшими в 10 (9) класс (основная масса которых планирует поступить в вуз). Средние профессиональные учебные заведения начнут свою деятельность с учащимися 6–7–х классов. Наравне с представителями средних профессиональных учебных заведений с этим контингентом начнут работу и представители производственной сферы. Это позволит оптимальным образом спланировать профессиональную направленность учащегося.

Таким образом, эта организация будет заниматься подготовкой школьников к продолжению образования, помогать им окончательно сформироваться в профессиональном выборе, проводить профотбор. После того, как молодой человек поступил в учебное заведение, будет осуществлен непосредственный контакт студента с работодателем, при этом желательно, чтобы он начинался с самого начала обучения. Конечной целью этой организации будет трудоустройство выпускников профессиональных учебных заведений. По нашему мнению, при слаженной работе данной организации практически все выпускники профессиональных учебных заведений будут трудоустроены. В случае отмирания данной профессии или изменении профессиональных требований в рамках этой организации могут быть проведены определенные

курсы пере – или дообразования.

В качестве дополнения необходима система, которая позволит выпускникам общеобразовательной школы, желающим начать трудовую деятельность, пойти на производство. Проблема их трудоустройства, вызванная недостатком профессиональных качеств, может быть решена во внутрипроизводственных учебных заведениях, что позволит получить этой группе минимально необходимых профессиональных навыков. При этом, будет затрачено гораздо меньше времени, чем при подготовке специалистов в ПТУ и ссузах. В дальнейшем эти молодые люди смогут повышать свой профессиональный уровень. В советский период эта практика была реализована на некоторых предприятиях.

§ 3. Организационно–структурная модернизация механизма трудоустройства выпускников высших и среднеспециальных учебных заведений.

Проблема трудоустройства выпускников образовательных учреждений очень многогранна и требует рассмотрения с различных точек зрения – психологической, социальной, правовой, экономической. Ограничиваясь рамками работы, нами будет рассмотрен правовой аспект, который включает в себя структурированный и законодательный подходы.

Тема отношения государства к молодежи представляет собой особый интерес. Если государство заботится о своем развитии, оно должно сделать все, чтобы его молодые граждане жили достойно. Иными словами необходимо иметь четкую и разумную молодежную политику.

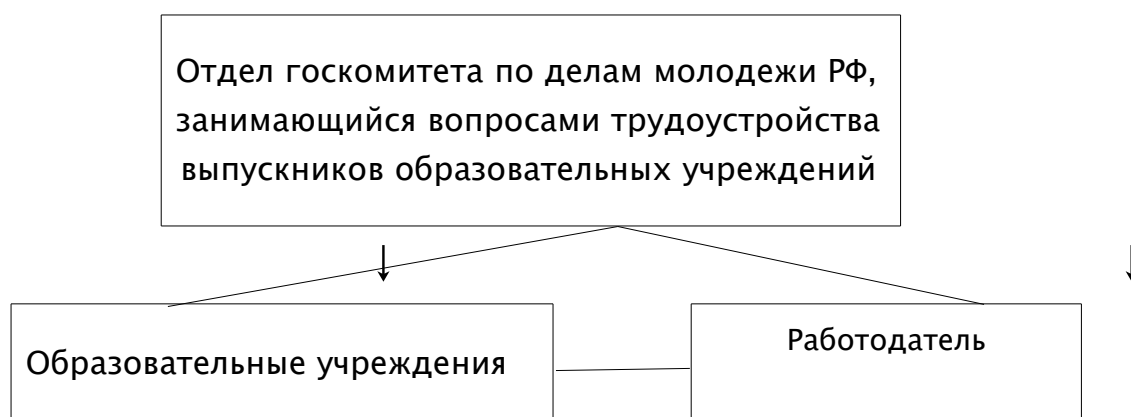
24 сентября 2007г. был создан госкомитет по делам молодежи, возглавляемый В. Якименко.¹ Согласно указу, данный орган определяет молодежную политику, взаимодействует с молодежными объединениями и движениями, создает условия для обеспечения здорового образа жизни, занятия спортом,

¹ Березовская В. Н. Кто воспитает молодежь?// Российская газета. 2007. № 9.С. 12.

нравственного и патриотического воспитания молодого поколения. Как видим, разработаны общие направления работы комитета с ориентиром на большую категорию «молодежь».

Что касается рассматриваемой проблематики, то, на наш взгляд, необходим структурный подход для решения вопросов трудоустройства – орган есть, остается «оживить» отношения и связь между элементами.

Таким образом, для решения проблемы трудоустройства выпускников вузов целесообразно создать в данном комитете отделы, которые будут узко специализированны. Пример: отдел госкомитета по делам молодежи РФ, занимающийся вопросами трудоустройства выпускников образовательных учреждений. Работа данного органа должна осуществляться следующим образом: отдел взаимодействует с рынком труда и учебным заведением. Схематически изобразим следующим образом:



Вся информация, поступающая в отдел, должна анализироваться в Координационном Центре, к компетенции которого следует отнести:

- ведение статистических данных о количестве, специализации обучающихся студентов,
- прогнозирование развития рынка труда,
- организация профориентирующих курсов по наиболее востребованным специальностям совместно с образовательными учреждениями и работодателем.

При отделе в сети интернет предлагается создать сайт под

названием « КПР – куда пойти работать», на котором будет размещаться по регионам следующая информация:

- о количестве свободных рабочих мест на предприятиях по той или иной специализации,
- о требованиях, предъявляемых работодателями к работнику,
- о курсах повышения профессионального мастерства,
- о наличии выпускающихся специалистов для работодателя.

Посетителям сайта предлагается заполнить анкету, с целью дальнейшего трудоустройства. Таким образом, сайт должен носить модель биржи труда, куда обращаются работодатель и молодой специалист, предлагающий свои услуги.

В качестве одного из направлений структурно-организационного подхода в рамках государственной политики занятости считаем целесообразным взять возвращение к квотированию рабочих мест для отдельных категорий граждан. Так лица моложе восемнадцати лет трудоустраиваются на предприятия за счет квотирования рабочих мест в первую очередь.¹ Нельзя сказать, что работа по квотированию рабочих мест для молодежи совсем не ведется, но ее масштабы незначительны. Это обусловлено, в первую очередь тем, что не действует механизм финансовых льгот для предприятий, трудоустраивающих подростков.

В качестве примера можно рассмотреть Постановление кабинета министров РТ «Об утверждении положения о порядке предоставления государственной поддержки предприятиям и организациям, реализующим инвестиционные проекты в Республике Татарстан».² Согласно этому Постановлению

1 См.: Об утверждении рекомендаций по квотированию рабочих мест на предприятиях, в учреждениях и организациях для лиц, особо нуждающихся в социальной защите: постановление Министерства труда Российской Федерации от 6 февраля 1995 г. N 9.

2 См.: Об утверждении положения о порядке предоставления государственной поддержки предприятиям и организациям, реализующим инвестиционные проекты в Республике Татарстан: постановление Кабинета Министров Республики Татарстан от 7 мая 1999 г. - № 284.

предприятиям, которые создают дополнительные рабочие места, используют труд малозащищенных социальных групп (в т.ч. молодежи), должны предоставляться определенные льготы. Однако законодательное закрепление практически не изменило ситуацию в целом.

В случае создания организации, занимающейся трудоустройством выпускников профессиональных учебных заведений (РЦТВПУЗ), программу квотирования рабочих мест можно будет направить на выпускников общеобразовательной школы.

Еще одной действенной мерой регулирования процесса трудоустройства этой группы, на наш взгляд, являются общественные работы.

Под общественными работами понимается общедоступная трудовая деятельность, имеющая социально полезную направленность и организуемая в качестве дополнительной социальной поддержки гражданам, ищущим работу. От участников общественных работ не требуется наличие специальной подготовки, а также их квалифицированных и ответственных действий.

Финансирование общественных работ производится за счет средств организаций, в которых организуются эти работы, и привлечения при необходимости средств субъектов Российской Федерации и фонда занятости.¹

Общественные работы могут оказать достаточно сильное стабилизационное воздействие на занятость молодежи. Однако эти работы в основном являются непривлекательными, т.к. располагаются в таких сферах занятости как – уборка улиц, вывоз мусора, уход за престарелыми и т.п. В то же время общественные работы позволяют приобрести стаж, необходимый молодежи для того, чтобы стать конкурентоспособными на рынке труда. Основная цель этих

¹ См.: Положение об организации общественных работ: постановление Правительства Российской Федерации от 14 июля 1997 г.

работ заключается в том, чтобы облегчить переход молодежи от обучения к работе.

На наш взгляд, нет смысла привлекать к общественным работам молодежь с профессиональным образованием, т.к. эти работы не ориентированы на использование их знаний, умений, навыков. В тоже время, общественные работы целесообразно распространять на подростков, желающих после школы начать трудовую деятельность и не трудоустроенных по квоте. В СЗ в некоторой степени действует подобный механизм трудоустройства выпускников средней школы. Но, эта работа ведется в недостаточном объеме.

С целью решения проблемы трудоустройства подростков в некоторых регионах РФ созданы молодежные службы занятости.¹ На наш взгляд, в случае, если отделы занятости молодежи при ГЦТиЗ не будут заниматься проблемами профориентации (Центр профориентации и профинформации) и трудоустройства выпускников профессиональных учебных заведений (РЦТВПУЗ), то именно они смогут в полном объеме решить задачу трудоустройства подростков и временной занятости обучающихся в каникулярное и свободное от учебы время.

Для молодежи, имеющей определенные профессиональные умения, мерой содействия занятости является «Молодежная практика». В 1994 году Федеральной Службой Занятости (ФСЗ) было утверждено Положение «Об организации временной занятости безработной молодежи – Молодежная практика».² Это положение разработано в целях создания для молодежи временных ученических мест на предприятиях для приобретения профессиональных знаний, умений и навыков, позволяющих повысить конкурентоспособность на рынке труда. Что, в конечном счете, позволит расширить возможность трудоустройства безработной молодежи.

¹ См.: Кашкин Л. Сокращая численность безработных // Человеческие ресурсы. - 1998. - №4.

² См.: Об утверждении Положения об организации временной занятости безработной молодежи - «Молодежная практика»: приказ Федеральной службы занятости России от 22 ноября 1994 г. № 150.

В рамках этой программы молодым людям предоставляется возможность временного трудоустройства, которое при желании работодателя и работника может стать постоянным. При этом предусматривается возможность закрепления за работником наставника.

В РТ эта программа начала реализовываться с 1996 года. Однако за отчетный период ею было охвачено не более семи процентов молодежи, зарегистрированных в качестве безработных. Несомненно, стоит вопрос о глобальном расширении этой программы, для чего требуются достаточно большие бюджетные средства (стимуляция работодателя к созданию новых рабочих мест для участников программы).

На наш взгляд, молодежную практику целесообразно передать в ведение РЦТВПУЗ и рассматривать как законодательно закрепленный механизм содействия трудоустройству молодежи с профессиональным образованием.

Достаточно сильным препятствием трудоустройства молодежи является позиция работодателя, не желающего принимать работника без стажа, а в случае трудоустройства, выплачивающего низкую заработную плату. При решении этой проблемы, по нашему мнению, необходимо обратить внимание на два момента: первый заключается в обеспечении молодежи трудовым стажем: второй – в обеспечении работодателя определенными льготами при приеме молодых работников, так чтобы предприятиям было выгодно принимать на работу молодежь (механизмы, с помощью которых можно это сделать, мы прописали выше).

Как было отмечено ранее, конечной стадией профессионального формирования личности является профессионализация. Она базируется на профориентации и профобразовании. На наш взгляд, для того, чтобы государство получало специалистов желающих и умеющих плодотворно трудиться, необходима законодательная база, позволяющая

совместить проблемы профориентации, профобразования, профессионализации. В основном эти проблемы рассматриваются в отдельности, но все они касаются процесса формирования личности. Соответственно, в программах занятости и в других законодательных актах целесообразно уделить внимание комплексному рассмотрению вышеуказанных проблем. При этом необходимо учитывать, что продуктом всевозможной деятельности, связанной с реализацией этих программ и законов, является человек.

Таким образом, основываясь на вышеизложенном, можно заключить, что на сегодняшний день сформировалась достаточно проработанная политика занятости молодежи. Но, имеющиеся законодательные акты недостаточно действенны. Это показывает на отсутствие подзаконных актов. Следовательно, одной из первоочередных задач, на наш взгляд, должна встать доработка законодательства, позволяющего в лучшей степени регламентировать реализацию основных направлений молодежной политики занятости.

Помимо этого, необходима разработка механизма взаимодействия различных структур, занимающихся решением проблемы занятости молодежи, чтобы данная проблема решалась всесторонне, без дублирования отдельных операций. Исходя из анализа деятельности государственных организаций, мы сконструировали оптимальную, по нашему мнению, схему взаимодействия этих учреждений, определяющую политику государства в области трудоустройства молодежи (см. Приложение 4).

Все перечисленные выше механизмы содействия занятости молодежи определяют структурный пласт проблемы, т.е. предлагают решить проблему в рамках уже существующего рынка труда. Однако они беспочвенны без расширения последнего. Для этого требуются масштабные социально-экономические преобразования промышленности, которые будут

способствовать нормализации занятости населения. В своей работе мы не будем рассматривать теории модернизации и развития промышленности. На наш взгляд, в нашей стране накоплен определенный опыт в этой сфере, который при благоприятном стечении обстоятельств позволит локализовать проблему экономического спада.

В общем виде политику занятости некоторые специалисты определяют, как совокупность мер прямого и косвенного воздействия на социально-экономическое развитие общества и каждого его члена.¹ На наш взгляд, данное определение не отличается конкретностью. Оно может быть применено к любым видам социально-экономической политики (образовательной, таможенной, молодежной и т.п.). Для выявления специфики политики занятости, на наш взгляд, необходимо в данном определении уточнить задачи этой политики – содействие в выборе профессии, профобразовании, трудоустройстве, переобучении безработных и т.п.

Основными институтами, реализующими политику занятости на государственном уровне, являются – Министерство экономики, Министерство труда и социального развития, Федеральная служба занятости, Федеральная миграционная служба.² При этом, политика занятости не ограничивается только государственными рамками, она может проводиться частными службами занятости и кадровыми агентствами, общественными организациями и т.п. В силу того, что в нашем исследовании процессы занятости молодежи рассматриваются сквозь призму государственной политики занятости, то основное внимание будет уделено деятельности государственных органов, занимающихся управлением занятостью.

Выбор политики в сфере занятости, на наш взгляд, напрямую связан с моделью рынка труда. Как было отмечено в первой главе, эти модели можно классифицировать следующим

1 См.: Адамчук В.В., Ромашов О.В., Сорокина М.Е. Экономика и социология труда, 1999. - С.65.

2 См.: Генкин Б.М. Экономика и социология труда, 1999. - С.342-343.

образом: классическая, кейнсианская, монетаристская.

Основная идея классической модели, в отличие от двух других, заключается в отстранении государства от регулирования экономики ("политика невмешательства"). Расчет при этом делается на то, что конкурентные силы между работниками и работодателями в состоянии регулировать процесс равновесия на рынке труда. Это возможно только в странах с развитой экономикой, сформировавшимся гибким рынком труда и устоявшимися традициями рыночных (конкурентных) отношений.

В нашей стране государство традиционно играло большую роль в управлении экономикой. В том числе и в процессе регулирования занятости населения. Сравнивая капиталистические и социалистические общества, Д. Джон обращает внимание на то, что в обществах с социалистической экономикой государство создает рабочие места так, чтобы сохранить низким процент безработицы. При этом, государство является основным или практически единственным работодателем.¹ Рабочие места в госсекторе отличаются определенной стабильностью и средней оплатой труда. Государственная идеология советского периода заключалась в обеспечении полной занятости, которая была почетной обязанностью каждого. Поддерживать государство в состоянии макроэкономического равновесия позволяла система распределения ВВП. Таким образом, видно, что государство осуществляло практически полный контроль и регулирование экономики. Для обеспечения полной занятости создавались предприятия не столько на основе спроса, сколько на основе государственной идеологии (например, обороноспособность страны и соревнование с империализмом – военно-промышленный комплекс).

В период рыночных преобразований правительство попыталось сохранить систему перераспределения ВВП. Именно

¹ См.: John J.M. Sociology. - New Jersey, 1983. - P.506-509.

это спровоцировало большое количество кризисов, два из которых – октябрь 1994, август 1998, сентябрь 2008 г.г. оказали на экономику страны наибольшее воздействие.¹ У правительства в этот период было две альтернативы поддержания макроэкономического равновесия. Первая заключалась в увеличении предложения товаров. Для этого даже не надо было вводить в строй новые производственные мощности. Достаточно было перепрофилировать убыточные предприятия на требующуюся продукцию.² Это способствовало бы сокращению убыточных предприятий и задействованию значительного числа работников.

Вторая альтернатива заключалась в увеличении цены товаров без расширения предложения. Таким образом, видно, что в первом случае равновесие достигается за счет увеличения предложения, а во втором – спроса. Нашим правительством был выбран второй подход.

Основываясь на вышесказанном, можно заключить, что государство оказывает сильное воздействие на процесс занятости населения. В тоже время, переход к рынку предполагает сужение функций государства. Так, если в советский период государство полностью регулировало процесс распределения работников, то после принятия Закона «О занятости населения» (апрель 1991 г.) появилась альтернатива занятости – безработица. Безработица существовала и в советский период, но было принято считать, что ее нет. В период перехода к рынку государство было не в состоянии продолжать полное регулирование процесса занятости населения.

Таким образом, видно, что существует прямая связь между ролью государства в процессе управления обществом и занятостью населения. В советский период государство жестко

1 См.: Травин Д. Российский рынок: от кризиса к кризису // Преобразования в России: итоги десятилетия, 2009.- С.16-32.

2 См.: Никипелов А. Квазирынок как результат российских реформ // Преобразования в России: итоги десятилетия, 1999. - №2. - С.5-28.

регулировало все социально-экономические процессы в обществе. Полная занятость при этом рассматривалась как естественный процесс. В настоящее время, при переходе к рынку, государство утратило прежние позиции в управлении обществом. Это привело к тому, что полная занятость стала скорее иллюзией, чем реальностью. Однако в советский период полная занятость достигалась за счет внеэкономических рычагов, что привело к возникновению большого количества убыточных предприятий.

Принято выделять два основных варианта выбора средств политики занятости: пассивный и активный.¹

Пассивная политика занятости предусматривает регистрацию безработных, выплату им пособий и предоставление услуг по поиску рабочего места через государственную службу занятости. Пассивная политика предполагает ответственность государства за положение работников и работодателей на рынке труда. Государство предоставляет всем участникам рынка труда определенные гарантии: работникам – сохранение рабочего места, выплату заработной платы и пособий, социальное страхование, пенсии и т.п.; работодателям – спрос на запланированный объем выпущенной продукции, предоставление сырья и материалов, устойчивые цены и целевое финансирование.²

Активная политика занятости – это совокупность правовых, организационных и экономических мер, проводимых государством с целью снижения уровня безработицы. Она предусматривает мероприятия, связанные с предупреждением, профилактикой увольнений работников для сохранения рабочих мест; обучение, переподготовку и повышение квалификации лиц, ищущих работу; активный поиск и подбор рабочих мест; финансирование создания новых рабочих мест; организацию новых рабочих мест через систему общественных работ.

1 Адамчук В.В., Ромашов О.В., Сорокина М.Е. Экономика и социология труда, 1999. - С.66.

2 См.: Экономика труда и социально-трудовые отношения, 1998. - С.187.

Активная политика занятости нацелена на повышение конкурентоспособности человека в борьбе за рабочее место путем обучения, переподготовки и т.п. Государство, в данном случае, рассматривается как посредник, предоставляющий ему возможности для получения места работы.

Деление политики занятости на активную и пассивную достаточно условно. Практически во всех странах пытаются проводить активную политику занятости, стимулируя работников к участию в создании общественного продукта. В нашей стране на протяжении длительного периода времени осуществлялась пассивная политика. Государство, являясь практически единственным работодателем, полностью регулировало процесс занятости. У населения, при этом, сформировалось искаженное представление о труде. Смена рабочего места была не характерна для большинства работников.

Государственная политика в сфере занятости советского периода имеет, как положительные, так и отрицательные стороны. С одной стороны, государство, регламентируя трудовые отношения, добилось практически полной занятости. С другой, сформировало иждивенческое отношение к занятости у большого числа работников (государство обязано обеспечить работой).

Переход к рынку разрушил прежние устои, что обусловило изменения отношений в связке работник – работодатель. Появился частный сектор экономики, в котором на 2008 г. трудилось чуть менее половины занятого населения.¹ Изменение функций работодателя привели к изменению требований к работнику. Так, одним из основных качеств работника в новых условиях стало наличие высокой мобильности, т.е. способности при необходимости сменить место работы.

Возникновение рыночных отношений между работником и работодателем привели к изменению основного закона страны – Конституции. Так, если в Конституции СССР за гражданином

¹ См.: Российский статистический ежегодник, 2008. - С.163.

было закреплено право на труд и в обязанности государства входило обеспечить каждого работой, то в Конституции РФ государство перекладывает ответственность за трудоустройство на самого гражданина, тем самым, слагая с себя обязанность в обеспечении его работой.

Таким образом, наблюдается противоречие. С одной стороны, на рынке требуется работник, который активно стремится к сохранению занятости, а при ее потере способен к активному поиску работы. В этом случае необходима активная политика занятости, ориентированная на всевозможное содействие работнику при поиске работы. С другой стороны, население не в состоянии мгновенно переориентироваться в соответствии с требованиями рынка. Это говорит о том, что пока не сформируется гибкий рынок труда и рабочей силы, нельзя отказаться от государственного регулирования процессов занятости населения. В противном случае неизбежна массовая безработица. Дефицит бюджета, отсутствие экономической стабильности и т.п. не позволяют государству содействовать всем группам населения при трудоустройстве. Это говорит о том, что должны быть выбраны приоритетные направления политики занятости (обеспечение социальной справедливости для слабозащищенных групп населения). На наш взгляд, одним из основных направлений является государственная поддержка молодежи при ее трудоустройстве. В тоже время, именно молодежь необходимо ориентировать на активный поиск занятости.

Как было отмечено в предыдущей главе, молодежь является основным потенциалом развития нашего общества. Однако, нынешнее поколение молодежи, в силу сложившейся социально-экономической ситуации, без поддержки государства может не стать этим потенциалом. Для оптимизации процесса включения молодежи в трудовые отношения необходима система определенных мер.

§ 4. Возможности законодательства в решении проблем занятости молодых специалистов.

Без соответствующей правовой основы невозможно решать государственные проблемы. Мы предлагаем проблему выпускников образовательных учреждений осветить не в комплексе мероприятий, направленных на поддержку молодежи, а создать отдельный нормативный правовой акт или главу в имеющемся законе. С этой целью необходимо проанализировать имеющееся законодательство.

Государственная молодёжная политика на федеральном уровне начала складываться с 1992 года, когда был принят Указ Президента РФ «О первоочередных мерах в области государственной молодёжной политики».¹ В 1993 году Верховным Советом РФ были одобрены Основные направления государственной молодёжной политики в Российской Федерации.

В законе указывалось, что молодёжная политика ориентирована на:

граждан Российской Федерации, включая лиц с двойным гражданством, в возрасте от 14 до 30 лет;

иностранцев, лиц без гражданства в возрасте от 14 до 30 лет – в той мере, в какой их пребывание на территории Российской Федерации влечет за собой соответствующие обязанности федеральных государственных органов;

молодых семей – семей в первые три года после заключения брака (в случае рождения детей – без ограничения продолжительности брака), при условии, что один из супругов не достиг 30-летнего возраста, а также неполных семей с детьми, в которых мать или отец не достигли 30-летнего возраста;

молодежных объединений.²

Как видим, категория «выпускники вузов» не закрепляется.

¹ Бартис К. Д. Молодежь и современное законодательство // Политика.- 2007.- № 9.- С. 34.

² Федотов И.Л. Законы // Российская газета.- 2007.- № 10.- С. 2.

Необходимо отметить, что к достоинству рассматриваемого закона относится следующая статья, которая предлагает использовать в целях трудоустройства следующие меры и средства:

- учет специфики молодежной рабочей силы при осуществлении государственной молодежной политики в сфере занятости, в том числе интересов наименее защищенных групп молодежи при определении мер социальной поддержки в период временной незанятости;

- использование экономических стимулов, в том числе налоговых льгот, повышающих заинтересованность предприятий, учреждений и организаций в предоставлении молодежи бесплатных (льготных) услуг по трудоустройству, в приеме на работу и расширении рабочих мест для молодежи, в профессиональной подготовке, производственном обучении и переподготовке молодых работников;

- установление для предприятий, учреждений и организаций независимо от форм собственности и их организационно-правовой формы квот (с предоставлением работодателям налоговых и иных льгот) для приема на работу выпускников детских государственных воспитательных и специальных учебно-воспитательных учреждений; подростков, оставивших учебу; лиц, освобожденных из учреждений, исполняющих наказания; молодых граждан, особо нуждающихся в поддержке при поиске работы и других;

- законодательное закрепление ответственности работодателей при невыполнении обязательств по выделению рабочих мест в рамках установленных квот.¹

Однако наше общество интенсивно эволюционирует и то, что предлагалось десять лет назад не подходит под современные реалии, поэтому представляется необходимым создать и проработать новые механизмы.

Сложившаяся правовая практика исходит из того, что

1 Федотов И.Л. Законы // Российская газета.- 2007.- № 10.- С. 2.

молодёжная политика является предметом совместного ведения Российской Федерации и её субъектов. При этом нормативного закрепления это положение до настоящего времени не нашло. Федеральная законодательная база развивается медленнее, чем потребности региональной молодёжной политики. В условиях возникшей правовой неопределённости регионы взяли на себя инициативу по развитию законодательного обеспечения в этой сфере, и уже в 1996 – 1997 годах законы о молодёжной политике были приняты почти в 40 регионах, при этом активность законотворческого процесса в регионах с каждым годом нарастала.¹

Неудивительно, что правовые основы государственной молодёжной политики в России с 1993 года и до настоящего времени не корректировались (даже после принятия Конституции). На этом фоне в июле 1998 года группа депутатов Государственной Думы ФС РФ внесла на рассмотрение Думы проект федерального закона «Об основах государственной молодёжной политики в Российской Федерации». В предложенном проекте закона были заложены нормы государственной поддержки общественно полезной деятельности молодежи, содействия экономической самостоятельности молодых граждан в реализации их права на труд, государственной поддержки молодых семей, обеспечения охраны здоровья молодежи, обеспечения условий образования. Преодолев многочисленные препоны в инстанциях, законопроект, наконец, принимается Думой, одобряется Советом Федерации ФС РФ и в ноябре 1999 года направляется для подписания и обнародования Президенту РФ Борису Ельцину.² Однако, воспользовавшись своим конституционным правом, он отклоняет закон. По мнению Президента, «закон подготовлен без учета положений Конституции Российской Федерации, федеральных законов и иных нормативных

1 Там же.- С. 3.

2 Федотов И.Л. Законы // Российская газета.- 2007.- № 10.- С. 3.

правовых актов Российской Федерации». Проблемы молодёжи вновь остались без внимания государства.

Непонятно, из каких соображений в Федеральных законах № 184-ФЗ «Об общих принципах организации законодательных (представительных) и исполнительных органов государственной власти субъектов Российской Федерации» и № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации» среди полномочий органов государственной власти субъектов РФ и органов местного самоуправления не предусмотрены полномочия в сфере молодёжной политики. Фактически, это поставило на грань уничтожения всю молодёжную политику в России. Повсеместно стали отменяться региональные законы о молодежи, упраздняться органы по делам молодёжи. Вернулось начало 1990-х годов, когда рухнула развивавшаяся десятилетиями система комсомола.

В июне 2005 года государственную молодёжную политику постигает новый удар. В своём критическом выступлении на заседании Правительства РФ министр экономического развития РФ Герман Греф фактически бросает чёрную метку Федеральной целевой программе «Молодёжь России».¹ В результате российская молодёжь остаётся не только без правовых, но и без экономических гарантий своего развития.

В конце 2005 года Правительство Российской Федерации, наконец, понимает катастрофичность допущенных ошибок и Департаментом государственной молодёжной политики, воспитания и социальной защиты детей Министерства образования и науки РФ в экстренном порядке разрабатывается проект стратегии государственной молодёжной политики в Российской Федерации на 2006 – 2016 годы.²

Под занавес 2005 года, 21 декабря Государственная Дума ФС РФ в ускоренном темпе проводит второе чтение, а 23 декабря уже принимает в третьем чтении законопроект о поправках в

1 Прасковская. А. О. Незанятая молодежь // Социс. 2007 № 11. С. 41.

2 Нимиров П. Н. Дальнейшее светлое будущее // Политика.- 2007.- № 5.- С. 16.

федеральное законодательство, касающийся разграничения полномочий между органами власти. Далее 27 декабря законопроект одобряет Совет Федерации ФС РФ, и, наконец, 31 декабря 2005 года, Президент РФ.

В соответствии со статьями 23 и 29 указанного закона к полномочиям исполнительных органов государственной власти субъектов Российской Федерации по предметам совместного ведения, осуществляемым за счёт средств регионального бюджета, отнесено «осуществление региональных и межмуниципальных программ и мероприятий по работе с детьми и молодёжью», к полномочиям органов местного самоуправления – «организация и осуществление мероприятий по работе с детьми и молодежью».

Проект указанного закона был разработан и представлен Правительством РФ. Однако проекты аналогичных поправок давно обсуждались в Государственной Думе и Совете Федерации. Одним из их инициаторов выступила в своё время Молодёжная парламентская ассамблея при Совете Федерации ФС РФ.¹

Таким образом, государство постепенно восстанавливает справедливость в отношении молодёжи. Это означает, что работа с молодёжью в регионах и на местах будет продолжена уже на вполне законных и гарантированных основаниях.

Следует отметить, что администрации многих регионов до принятия и введения поправок опрометчиво поспешили провести соответствующие реформы. Проще говоря, в некоторых субъектах отменили действующие законы и программы по работе с молодёжью, реорганизовали органы по делам молодёжи (либо вовсе их упразднили, либо, существенно сократив, передали в подведомственность органам образования).

Сейчас, видимо, этим регионам придётся восстанавливать региональную правовую базу в области молодёжной политики и

¹ Там же. С. 15.

реанимировать органы по делам молодёжи. Тем более что Указ Президента Российской Федерации от 16.09.1992г. № 1075 «О первоочередных мерах в области государственной молодёжной политики», согласно которому главам администраций субъектов РФ предписано принять меры по организационному и финансовому укреплению органов по делам молодежи в структуре исполнительной власти, никто пока не отменял.¹

В Государственную Думу внесен проект закона «О государственной молодежной политике в РФ», подготовленный «Единой Россией». Этот документ призван узаконить все последние достижения российской власти в области молодежного строительства: в нем, в частности, прописана возможность создания молодежных организаций и совещательных органов при властных структурах, чьей задачей должны стать патриотическое воспитание молодежи и профилактика экстремизма в молодежной среде. Оппоненты называют законопроект политическим пиаром партии власти накануне парламентских выборов.

Законопроект, внесенный депутатом «Единой России» Александрой Буратаевой, на наш взгляд, носит рамочный характер. В нем определены основные понятия молодежной политики: «молодежь» (от 14 до 30 лет), «молодая семья», «молодежная общественная организация», на 75% состоящая из молодежи, «молодые граждане, находящиеся в трудной жизненной ситуации» (инвалиды и сироты), а также объединения молодежи – «совещательный орган» создаваемый решением органа госвласти, и «орган молодежного самоуправления», создаваемый в вузе или на предприятии.²

Новшеством проекта стало, пожалуй, лишь требование обязательного ежегодного доклада о положении молодежи президенту и правительству, подобного докладам российского омбудсмена о ситуации с правами человека в стране. Впрочем,

1 Буратаева А. К. Молодежь и современность // Политика.- 2007.- № 12.- С. 19.

2 Буратаева А. К. Молодежь и современность // Политика.- 2007.- № 12.- С. 18.

авторство этих докладов, как и название конкретного федерального органа, который должен взять на себя координацию молодежных процессов, в проекте отсутствует – государству лишь предстоит его сформировать.

Лидер молодежного «Яблока» Илья Яшин убежден, что законопроект – «сугубо предвыборная история. Закон о молодежи нужен, но этот останется лишь благими пожеланиями – действительно необходимые молодежи вещи, например, кадровая революция, в проекте не прописаны. То есть мы имеем дело с «фальшивой морковкой» для тех молодых людей, которые действительно хотят самореализации – они просто участвуют в бессмысленном спектакле».¹

Закон о молодежи еще не принят, а законопроект для того и нужен, чтобы его можно было усовершенствовать и подойти к отмеченной проблеме более осознанно. С этой целью мы предлагаем включить в законопроект «О молодежи и молодежной политике РФ» отдельную главу. В качестве проекта можно представить, что данная глава будет выглядеть следующим образом.

«Глава 2. Трудоустройство молодых специалистов– выпускников образовательных учреждений.

Статья 1. Молодой специалист– это выпускник образовательного учреждения в возрасте от 20 до 30 лет, имеющий диплом, который свидетельствует о получении соответствующего образования.

Комментарий: Нижняя граница возрастного ограничения – 20 лет – определяется получением образования, необходимого для трудоустройства, верхняя – 30 лет – относит данного специалиста к категории «молодежь».

Обязательным признаком молодых специалистов является наличие диплома об окончании образовательного учреждения.

Статья 2. Главной задачей государства в сфере труда и занятости молодых специалистов является обеспечение условий

¹ Там же.- С. 18-19.

для достижения экономической самостоятельности и реализации права молодых граждан на труд, размещении производительных сил и создании новых рабочих мест, организации служб занятости и помощи в трудоустройстве, создании системы профессиональной ориентации.

Комментарий: основная задача заключается в обеспечении конституционного права на труд при помощи правильного распределения спроса и предложения. С этой целью на местном, региональном, республиканском уровнях организуются службы занятости при образовательных учреждениях. Политика профессиональной ориентации должна быть направлена на 9–11 классы, так как к этому времени происходит развитие и утверждение духовных ценностей молодежи, и включать в себя создание, на основе заранее подготовленной базы, в школьном учреждении профильных классов по наиболее востребованным специальностям.

Статья 3. Для реализации поставленной задачи в Министерстве по делам молодежи и спорту создать отдел, занимающийся вопросами трудоустройства выпускников образовательных учреждений.

Комментарий: отдел по трудоустройству выпускников образовательных учреждений при Министерстве по делам молодежи и спорту создается на местном, региональном, республиканском уровнях и должен тесно сотрудничать как с образовательными учреждениями, так и с работодателями, четко отслеживать и координировать развитие рынка спроса и предложения.

Статья 4. Политика трудоустройства должна состоять из следующих этапов:

- 1 этап – содействие в формировании высококвалифицированных кадров.
- 2 этап – совершенствование системы трудоустройства.
- 3 этап – расширение рынка труда за счет стимуляции

предпринимательской деятельности.

Комментарий: реализация этапов осуществляется поочередно, один вытекает из другого.

Статья 5. Содействие в формировании высококвалифицированных кадров.

Государство должно вести:

–учет специфики молодежной рабочей силы при осуществлении государственной молодежной политики в сфере занятости, в том числе интересов наименее защищенных групп молодежи при определении мер социальной поддержки в период временной незанятости;

–отслеживать те сферы деятельности, где наблюдается нехватка трудовых ресурсов и формировать перечень дефицитных профессий.

Комментарий: Государство в лице отдела по трудоустройству выпускников образовательных учреждений осуществляет ориентирование учебных заведений на подготовку молодых специалистов по наиболее востребованным направлениям профессиональной деятельности за счет средств федерального бюджета, либо бюджета субъекта РФ. В свою очередь, молодой специалист должен будет отработать по полученной специальности необходимое количество времени, либо возместить в бюджет затраченные на его подготовку средства. Данные обязательства закрепляются договором, который заключают между собой поступающий и высшее учебное заведение.

Статья 6. Совершенствование системы трудоустройства.

Совершенствование системы трудоустройства должно осуществляться постоянно по трем направлениям:

- 1) повышение квалификации,
- 2) переподготовка кадров,
- 3) прохождение стажировки молодых специалистов за рубежом.

Комментарий: с целью совершенствования системы трудоустройства государство создает курсы повышения квалификации и переподготовки кадров на базе высших образовательных учреждений. Вузы, готовя кадры, наиболее перспективных выпускников отправляют на стажировку за рубеж. Обмен опытом осуществляется на основе соответствующих Международных соглашений.

Статья 7. Расширение рынка труда за счет стимуляции предпринимательской деятельности.

Расширение рынка труда должно производиться при помощи следующих сил и средств:

- применение экономических стимулов, в том числе налоговых льгот, повышающих заинтересованность предприятий, учреждений и организаций в предоставлении молодежи бесплатных (льготных) услуг по трудоустройству, в приеме на работу и расширении рабочих мест для молодежи, в профессиональной подготовке, производственном обучении и переподготовке молодых работников;

- осуществление мер, облегчающих процесс перехода студентов от учебы к труду, в том числе путем создания специализированных служб занятости, профессиональной ориентации, подготовки и переподготовки молодых работников, а также организации общественных работ по специальным программам.

Комментарий: Отдел по трудоустройству выпускников образовательных учреждений активно сотрудничает с предприятиями, вне зависимости от форм собственности, с целью координации рынка спроса. В образовательных учреждениях каждый год с момента поступления студент проходит практику в разных организациях, знакомится со структурой и определяется с последующим местом работы.

Предприятию, принимающему на работу более 35% от общего числа работающих, молодых специалистов,

предоставляются следующие льготы:

- наиболее низкая процентная ставка погашения кредита;
- налоговые льготы;
- дополнительная программа финансирования предприятия».

Если в законопроект невозможно включить предложенную главу, то политику занятости выпускников образовательных учреждений необходимо провести через ряд отдельных нормативных правовых актов:

– в проект «О молодежи и молодежной политики РФ» ввести в ст.1 понятие «выпускник образовательного учреждения»;

– в ст. 13 Федерального закона «О занятости населения в РФ» от 1991г. внести дополнение о квотировании рабочих мест для выпускников учебных заведений. Другая альтернатива – принятие Федерального закона «О квотировании рабочих мест для выпускников учебных заведений».

– закрепить в Трудовом кодексе ответственность работодателей при невыполнении обязательств по выделению рабочих мест в рамках установленных квот для выпускников учебных заведений.

Политика занятости молодого поколения является частью государственной молодежной политики. Обе эти политики отражают роль государства в жизни общества. Молодежь не только настоящее, но и будущее страны, а поэтому от ее формирования, социализации зависит, по какому пути общественного прогресса будет идти развитие государства, насколько рационально будут использованы возможности общества.

Как было отмечено ранее, одной из основных проблем выхода выпускников вузов на рынок труда является недостаточный спрос на предложение. Во-первых, это обусловлено тем, что данная категория населения только

начинает свой трудовой путь и, соответственно, не обладает высокими профессиональными качествами (одно из основных требований работодателя). Во-вторых, несбалансированностью рынка труда. Это приводит к тому, что выпускник оказывается на периферии этого рынка. Для снижения остроты данной проблемы необходима действенная политика занятости выпускников вузов.

Таким образом, только комплекс мероприятий и разработка модели трудоустройства устранят противоречия, пробелы в законодательстве и урегулируют проблему занятости выпускников учебных заведений.

Заключение

Кооперация и разделение общественного труда, появление частной собственности и антагонизма между классами обусловили возникновение государства. В настоящее время, кроме традиционных функций, государство все больше занимается реализацией социальной политики. Важную роль среди различных видов социальной политики занимает политика занятости. Она направлена на поддержку наименее защищенных слоев населения – безработных, инвалидов, молодежи.

Сам факт причисления молодежи к социально незащищенным группам обуславливает определенные требования к государству. Одно из них – решение проблемы трудоустройства. При этом для формирования политики занятости молодежи необходимо теоретическое осмысление существующих проблем, определение теоретико-методологических рамок и конструирование основных понятий.

Занятость молодежи и политико-социально-экономическое положение страны – это два взаимосвязанных элемента. В силу того, что данная группа занимает специфическое положение (впервые выходит на рынок труда), требует государственного регулирования процесса занятости молодежи, на сегодняшний день необходимость данного регулирования дополняется ухудшением социально-экономического положения, возросшей требовательностью работодателя к профессионализму работника.

Молодежный рынок труда включен в общий рынок и, естественно, не может рассматриваться автономно. Состояние рынка труда зависит от таких факторов, как – численность населения в трудоспособном возрасте (активное и пассивное население); естественный прирост населения; экономическое состояние, критерием которого является ВВП и соотношение государственного с частным сектором экономики; спрос на

рабочую силу; образованность населения; продолжительность поиска работы; миграция и т.п. Хотя перечисленные параметры рынка труда имеют прямое отношение к положению молодежи на нем, у данной группы имеются и специфические характеристики – ценностные ориентации, оценка качества жизни, отношение к повышению социального статуса, склонность к смене места работы и т.п.

Тот факт, что работодатель в большинстве случаев не желает трудоустраивать молодежь на приемлемые для нее рабочие места, приводит к частой смене последними мест работы, безработице, отчаянию и т.п. При этом вступление молодых людей в трудовые отношения является одним из основных этапов их социализации. Ущемление права выпускников образовательных учреждений на самореализацию, проявляющееся в отсутствии государственной гарантии на получение рабочего места после завершения профессионального образования, негативно влияет на различные аспекты жизни российского общества, а также лишает молодежь возможности определять его будущее.

На основе анализа статистического материала мы пришли к выводу о необходимости отдельного рассмотрения вопроса трудоустройства такой группы, как молодые специалисты. В работе был выполнен сравнительный анализ материалов исследований, выполненных при участии автора, с результатами исследований советского периода (В.Н. Шубкин, М.Х. Титма, В.И. Чупров) по аналогичной тематике. Итогом проделанной работы стали следующие утверждения:

- молодые люди, работающие не по специальности, полученной в вузе, плохо адаптируются на предприятии, не используют полностью свой потенциал, а следовательно, не приносят запланированной прибыли;
- смена рабочего места является объективным критерием неспособности молодого человека адаптироваться к новым

условиям труда, однако если молодой человек, меняя место работы, повышает свой социально–профессиональный статус, то это положительно характеризует данную переменную. Однако вероятность трудоустроиться по полученной в вузе специальности или на специальность, требующую высшего образования, в случае если не происходит социально–профессионального роста, с каждым разом сокращается;

- в советский период молодые люди более сознательно подходили к выбору своей будущей профессиональной деятельности;

- у современной молодежи, по сравнению с молодежью советского периода, изменилась значимость труда в общей иерархии ценностей. Это произошло в связи с расслоением общества, утратой прежней социальной ценности труда, отсутствием воспитательной работы среди молодежи и т.п.;

- за последние годы произошло существенное снижение качества жизни молодежи, что свидетельствует о снижении материальной и психологической защищенности молодежи, провоцирующее, в свою очередь, отчуждение значительной части молодежи от общественно полезного труда и жизни в целом;

- основная масса молодежи желает повысить свой социальный статус, а более половины из них прикладывают для этого определенные усилия, это говорит о потребности молодежи реализовать себя;

- значительная часть молодежи ради получения желаемой работы готова к смене места жительства, это свидетельствует о мобильности молодых людей, в то же время это указывает на недостаточность рабочих мест для молодых специалистов на региональном рынке труда;

- интеллигенция в настоящее время более чем на 2/3 пополняет свои ряды за счет представителей этой же группы. В случае, если не будет предпринята политика, ориентированная

на пополнение слоя интеллигенции из других социальных слоев, развитие общества в дальнейшем будет затруднено.

Анализ проводимой политики государства по минимизации проблем занятости молодежи показал на отсутствие взаимодействия между различными структурами, отвечающими за ее разрешение. Так, некоторые направления деятельности, в частности профориентация, реализуются практически всеми, но при этом не используется механизм последовательности и учета проделанной работы другими. Помимо этого, происходит решение уже сформировавшихся проблем, в то время как некоторые из них целесообразно было нейтрализовать еще в момент зарождения. Так, проблема трудоустройства выпускников профессиональных учебных заведений может быть решена, на наш взгляд, при создании структуры, отвечающей за трудоустройство каждого молодого специалиста. Для этого необходимо отслеживать потребности рынка труда, заключать договоры с предприятиями и т.п.

Для сглаживания проблемы подготовки специалистов «в никуда», т.е. решение вопроса трудоустройства молодых специалистов, предложено осуществить в рамках двух подходов – структурном и законодательном. С позиции первого государственную политику занятости следует ориентировать на решение следующих задач:

- оптимизация профориентационной и профинформационной работы, проведение профессиональной ориентации в соединении с подготовкой молодежи к труду в условиях рыночной экономики, формированием у подрастающего поколения соответствующих мотиваций к труду, осознанному планированию и выбору рода будущей профессиональной деятельности и формы занятости с учетом личных интересов, состояния здоровья, индивидуальных особенностей и склонностей каждого, а также требований профессий и рынка труда;

- формирование профессиональной мобильности;
ориентация молодежи на профессиональную карьеру;
совершенствование механизмов связи и отношений в системе трудоустройства молодых специалистов
- расширение деятельности учреждений, занимающихся трудоустройством молодежи (ярмарки вакансий, молодежные биржи труда, программа временной занятости молодежи – «молодежная практика», трудоустройство выпускников профессиональных учреждений на основе контрактов между студентом, учебным заведением и предприятием, трудоустройство выпускников общеобразовательной школы, пожелавших идти на производство на основе бронирования для них рабочих мест на предприятии);
- развитие партнерских отношений между учебными заведениями, работодателем и СЗ;
- обязательное трудоустройство молодежи, окончившей профессиональные учебные заведения;
- расширение рынка труда (молодежное предпринимательство и т.п.).

В рамках законодательного подхода предлагается внести дополнительную главу в законопроект «О молодежи в РФ», способную решить проблему трудоустройства выпускников образовательных учреждений, а также ряд дополнений в уже действующие нормативные правовые акты: в ст. 13 Федерального закона «О занятости населения в РФ» от 1991г. внести дополнение о квотировании рабочих мест для выпускников учебных заведений, другая альтернатива – принятие Федерального закона «О квотировании рабочих мест для выпускников учебных заведений», в Трудовом кодексе закрепить ответственность работодателей при невыполнении обязательств по выделению рабочих мест в рамках установленных квот для выпускников учебных заведений. Мотивацией для работодателя, трудоустраивающего у себя

молодого специалиста, должны выступать социальные гарантии. В проекте главы 2 законопроекта «О молодежи в РФ» статья 7 фиксирует, что «предприятию, принимающему на работу более 35% от общего числа работающих молодых специалистов, предоставляются следующие льготы:

- наиболее низкая процентная ставка погашения кредита,
- налоговые льготы,
- дополнительная программа финансирования предприятия».

Предложенная система решения обозначенной проблемы эффективно заработает только в условиях согласования деятельности всех звеньев института трудоустройства выпускников образовательных учреждений.

Положение молодежи на рынке труда характеризуется определенной противоречивостью. С одной стороны, она имеет достаточно большой творческий потенциал, а с другой – плохо адаптирована и находится на низших социальных позициях, что мешает ей эффективно самореализоваться. Поэтому государственная молодежная политика в сфере занятости должна с одной стороны, быть направлена на подготовку молодежи к труду (профобразование, профподготовка), ориентации ее на конкретные сферы деятельности и оказание помощи в трудоустройстве, а с другой стороны – на развитие и поддержку тех сфер, где молодежь сможет наиболее полно реализовать свой творческий потенциал (предпринимательство).

Полученные результаты исследования позволят, на наш взгляд, более полно оценить исследуемый феномен. В то же время большое количество вопросов нами не были раскрыты в полной мере или даже не были затронуты (анализ проблем занятости и безработицы в других предметно–парадигмальных рамках, деятельность негосударственных органов по стабилизации занятости молодежи и т.п.). Отчасти они лягут в основу следующих работ по данной проблематике.

Список литературы

- 1.Бартис К.Д. Молодежь и современное законодательство/ К.Д. Бартис // Политика. –2007.– № 9.– С. 34–37.
- 2.Березовская В.Н. Кто воспитает молодежь? / В.Н. Березовская// Российская газета.– 2007.– № 9.– С. 12– 24.
- 3.Буратаева А.К. Молодежь и современность / А.К. Буратаев // Политика.– 2007. –№ 12.– С. 19– 30.
- 4.Вузы и рынок труда: каковы перспективы сотрудничества // Кадровое дело.– 2007.– №11.– С. 10–15.
- 5.Высотин Г.Р. Кто такой выпускник? / Г.Р. Высотин //Социс.– 2006.– № 3.– С. 21–30.
- 6.Герасимова Т. Подростковая занятость в России /Т. Герасимова // Социальная работа.– 2005.– №2.– С. 30–35.
- 7.Дмитриева Ю. Условия трудоустройства выпускников вузов на рынке труда / Ю. Дмитриева // Кадровик.– 2008.– №8.– С34–39.
- 8.Долгова А. Полная и эффективная занятость молодежи — условие повышения конкурентоспособности страны / А. Долгова // Человек и труд.– 2007.– №8.– С. 38–41.
- 9.Дунаева Н. Молодежь на рынке труда / Н. Дунаева, Н. Высотин // Вопросы экономики.– №1.– С.83–97.
- 10.Закирко В. Роль профессиональной ориентации молодежи в обеспечении кадрами предприятий / В. Закирко // Человек и труд.– 2008.– №1.– С.18–20.
- 11.Ильин С. Рынок рабочих мест для социально незащищенных категорий населения / С. Ильин // ЭКО.– 2005.–№12.–С.128–134.
- 12.Зубатов П.О. Проблемы молодежи / П. О. Зубатов // Социология.– 2006.– № 7.– С. 34– 45.
- 13.Кочетов А. Вред ложных постулатов / А. Кочетов // Человеческие ресурсы.– 2005.– №1.– С. 12–18.
- 14.Кон И.С. Эстафета поколений: заметки о социализации молодежи / И. С. Кон.– М., 2000.– 311с.

- 15.Котляр А.Э. О занятости молодежи в РСФСР / А. Э. Котляр.– М., 2006.– 211с.
- 16.Куприн В.Д. Социально-экономическое положение и ориентации молодежи в сфере труда и занятости / В.Д. Куприн. –М.: Дрофа, 2000.– 400с.
- 17.Литун О.Н. Планирование и регулирование профессионально-технического образования молодежи и обеспечения ее занятости в условиях рыночной экономики / О.Н. Литун.– М.: Луч, 2004.– 200с.
- 18.Лисовский В.Т. Социология молодежи / В. Т. Лисовский.– М., 2007.– 300с.
- 19.Лисовский В.Т. Методология и методика изучения идеалов и жизненных планов молодежи / В. Т. Лисовский.– М., 2006.– 241с.
- 20.Мальцева И.О. Гендерная сегментация и трудовая мобильность на российском рынке труда / И.О. Мальцева.– М.: ГУ ВШЭ, 2007.– 295 с.
- 21.Махов Д.В. Молодежная безработица и ее социальные последствия / Д. В. Махов.– М. Луч, 2004.– 183с.
- 22.Миролюбов О.Д. Разделение возрастных границ / О.Д. Миролюбов // Социс.– 2002.– № 8.– С. 45–56.
- 23.Маркс К. Капитал. Сочинения / К. Маркс, Ф. Энгельс.– М., 1961.– Т.23.– С. 347–351.
- 24.Мкргтян Г. Стратификация молодежи в сферах образования, занятости и потребления / Г. Мкргтян // Социс.– 2005.– №2.– С 104–113.
- 25.Неумоин П.Р. Проблемы молодежи / П.Р. Неумоин // Российская газета.– 2006.– № 4.– С. 3–6.
- 26.Нимиров П.Н. Дальнейшее светлое будущее / П.Н. Нимиров // Политика.– 2007.– № 5.– С. 16–20.
- 27.Омельченко Е.Л. Стилевые стратегии занятости и их особенности / Е. Л. Омельченко.– Спб.: Мир, 2005.– 110с.

- 28.Осипов Г.В. Энциклопедический словарь / Г.В. Осипов.– М., 2005.– 735с.
- 29.Плетнева Т. Занятость молодежи на региональном рынке труда / Т. Плетнева // Уровень жизни населения.– 2005.– №1.– С. 59–66.
- 30.Полякова Н. Незанятая молодежь: социально-экономический портрет и поведение / Н. Полякова.– М.: Дар, 2005.– 200с.
- 31.Полежаев Д. Безработица и русский менталитет/ Д. Полежаев // Человеческие ресурсы.– 2006.– №3.– С. 34–40.
- 32.Прасковская А. О. Незанятая молодежь / А. О. Прасковская // Социс.– 2007.– № 11.– С. 41–47.
- 33.Раковская О.А. Социальные ориентиры молодежи / О.А. Раковская.– М., 2000.– 263 с.
- 34.Ручкин Б.А. Отдельная категория / Б.А. Ручкин.– М., 2006.– 231с.
- 35.Рыбков М.И. Определение занятости в РФ / М.И. Рыбков // Политика.– 2007.– № 4.– С 28–34.
- 36.Рыжиков И. Отдельные аспекты занятости и безработицы среди молодежи / И. Рыжиков // Вопросы статистики.– 2006.– №5.– С. 78–86.
- 37.Селиванова О. Занятость молодежи – стратегическая проблема / О. Селиванова.– М., 2005.– 200с.
- 38.Соколов В. Трудоустройство выпускников вузов / В. Соколов // Уровень жизни населения.– 2007.– №8–9.– С. 92–95.
- 39.Спиридонова Г. Сдвиги в системе профессиональной подготовки молодежи / Г. Спиридонова, О. Лылова // Вопросы экономики.– 2007.– №1.– С.93–94.
- 40.Трудоустройство молодежи — общее дело // Вопросы статистики.– 2005.– №2.– С.27–31.

Приложение 1

Обоснование методики сбора первичной информации

Исследование проведено Центром аналитических исследований и разработок (e-mail: tsair@tsair.ru) под руководством автора в 2008 году. Методом сбора первичной информации является формализованное интервью. Генеральная совокупность составила 2840 человек. В нее вошли выпускники 2003 года дневных отделений ведущих вузов Республики Татарстан (КГУ им. Ульянова Ленина, КГТУ им. Туполева, КГТУ, КИСА, КФЭИ). Этот выбор обусловлен тем, что 1) выпускники дневного отделения изменяют свой социальный статус, переходя из учащихся в работающие, в то время как основная масса студентов заочной и вечерней формы обучения свой статус не меняет; 2) выпуск 2003 года выбран, исходя из того, что в настоящее время в основной массе эта группа находится на грани перехода к взрослости (27–28 лет), прошла изучаемые нами стадии социализации (образование, работа, профессия); 3) период нахождения на рынке труда достаточен для анализа таких стадий как: трудоустройство, адаптация, увольнение и т.п.

Основываясь на расчетах В.И. Паниотто, объем выборочной совокупности составил 350 человек. В сфере подготовки молодых специалистов (количество вузов, кафедр, выпускников и т.п.) РТ имеет средние показатели относительно других регионов РФ. В свою очередь Казань является центром подготовки специалистов с высшим образованием. Поэтому, на наш взгляд, результаты проведенного исследования, с определенной долей погрешности, можно экстраполировать на выпускников вузов РФ.

АНКЕТА

1. Какой вуз Вы закончили? _____

2. Имели ли Вы представление о своей будущей профессиональной деятельности при поступлении в вуз?

- 1) имел четкое представление
- 2) приблизительно представлял
- 3) не имел представления
- 4) затрудняюсь ответить

3. В какой мере оправдались Ваши ожидания (при завершении обучения), по поводу будущей работы?

- 1) оправдались полностью
- 2) оправдались частично
- 3) можно сказать, что не оправдались
- 4) совершенно не оправдались
- 5) не работаю по специальности
- 6) затрудняюсь ответить

4. Считаете ли Вы профессию, полученную в вузе призванием?

- 1) да
- 2) в некоторой степени, да
- 3) в некоторой степени, нет
- 4) нет
- 5) затрудняюсь ответить

Удовлетворены ли вы тем образованием, которое вы получили/получаете?

- 1) полностью удовлетворен
- 2) скорее удовлетворен
- 3) скорее не удовлетворен
- 4) полностью не удовлетворен
- 5) затрудняюсь ответить

5. При поступлении в вуз, какое влияние оказали на Вас перечисленные факторы: (отметить от 1 до 5, где 1 – слабое влияние, 5 – сильное влияние)

1) Совет родителей	5	4	3	2	1
2) Совет знакомых	5	4	3	2	1
3) Поступал вместе с друзьями	5	4	3	2	1
4) Хотел получить желаемую профессию	5	4	3	2	1
5) Было легче поступить	5	4	3	2	1
6) Хотел весело провести время	5	4	3	2	1
7) Хотел получить высшее образование	5	4	3	2	1
8) Было все равно, куда поступать	5	4	3	2	1
9) Хотел избежать призыва в армию	5	4	3	2	1

6. Что бы вы могли сказать о своем настроении в последние дни?

- 1) прекрасное настроение
- 2) нормальное, ровное состояние
- 3) испытываю напряжение, раздражение
- 4) испытываю страх, тоску
- 5) затрудняюсь ответить

7. Вы живете отдельно от родителей или вместе с ними?

– Вместе

– Отдельно

8. Степень вашей независимости от родителей?

- 1) я живу полностью на деньги родителей
- 2) я не беру денег у родителей
- 3) на долю родителей приходится лишь малая часть
- 4) лишь небольшую часть я зарабатываю сам
- 5) примерно половину составляют родительские деньги
- 6) другое
- 7) затрудняюсь ответить

9. Совпадает ли профессия полученная Вами в вузе, с профессией хотя бы одного из родителей?

	мать	отец
1) да, совпадает	1	1
2) относится к смежной сфере деятельности	2	2
3) совпадает только по незначительным позициям	3	3
4) не совпадает	4	4

10. Какое из перечисленных суждений лучше характеризует степень вашей нынешней занятости?

- 1) работаю полный рабочий день
- 2) учусь и работаю неполный рабочий день
- 3) не учусь и работаю неполный рабочий день
- 4) учусь и подрабатываю время от времени
- 5) не учусь и подрабатываю время от времени
- 6) не работаю в данный момент (в связи с затянувшейся болезнью, находитесь в декретном отпуске или в длительном отпуске по уходу за ребенком и т.п.), но числюсь на рабочем месте
- 7) учусь, не работаю, но ищу работу
- 8) учусь, не работаю
- 9) не работаю и не собираюсь работать
- 10) вынужденно не работаю (укажите причины)

- 11) затрудняюсь ответить/отказ от ответа

11. Работали ли Вы после окончания вуза (на предприятии, в организации)?

- 1) да
- 2) нет

12. Какой период времени Вы не работаете (на предприятии, в организации)?

- 1) до 1-го месяца
- 2) 1-3 месяца
- 3) 3-6 месяца
- 4) более 6 месяцев

13. Работаете ли Вы по специальности, полученной в вузе?
(Ответьте и в том случае, если в данный момент Вы не работаете)

- 1) работаю в соответствии с полученной специальностью
- 2) работаю по близкой, схожей специальности
- 3) работаю по другой, но требующей высшего образования (при устройстве или непосредственно в работе) специальности
- 4) работаю по специальности, не требующей высшего образования

14. Сколько мест работы Вы сменили?

- 1) не менял
- 2) 1-3
- 3) более 4-х

15. Проходили ли Вы хоть раз процедуру увольнения.

- 1) да
- 2) нет

16. Каким образом перечисленные факторы повлияли на Ваше последнее увольнение:

Неудовлетворенность работой	5	4	3	2	1	0
Низкий заработок	5	4	3	2	1	0
Невозможность профессионального роста	5	4	3	2	1	0
Неудовлетворительный график работы	5	4	3	2	1	0
Отсутствие социальных льгот	5	4	3	2	1	0
Невостребованность профессиональных качеств	5	4	3	2	1	0

Закрытие или реструктуризация предприятия	5	4	3	2	1	0
Неудовлетворенность собственным социальным положением	5	4	3	2	1	0
Другое (в случае если среди перечисленных факторов отсутствует основная причина увольнения) -----	5	4	3	2	1	0

17. Укажите, какое количество времени (в сумме) Вы потратили на поиск работы?

Указывайте в годах, месяцах, днях

Вопросы 18 и далее задаются всем опрашиваемым

18. Что Вы предприняли при поиске работы?

- 1) зарегистрировался в Службе Занятости
- 2) предлагал свои услуги работодателям (непосредственно и через объявления)
- 3) посещал ярмарки вакансий
- 4) переквалифицировался
- 5) свой вариант -----
- 6) не занимался поиском работы

19. Как Вы считаете могли бы Вы работать более продуктивно?

- 1) да
- 2) скорее, да
- 3) скорее, нет
- 4) нет
- 5) затрудняюсь ответить

20. Что, на Ваш взгляд, может способствовать повышению продуктивности Вашей работы?

21. Стремитесь ли Вы к карьерному росту:

- 1) желаю и стремлюсь
- 2) желаю, но не стремлюсь
- 3) не желаю и не стремлюсь
- 4) затрудняюсь ответить

22. Как Вы считаете стало ли сегодня больше возможностей для трудоустройства?

- 1) да
- 2) осталось по-прежнему
- 3) стало меньше
- 4) затрудняюсь ответить

23. Как изменилось качество Вашей жизни на сегодняшний день?

- 1) стало лучше
- 2) не изменилось
- 3) стало хуже
- 4) затрудняюсь ответить

24. Сферы, которые важны для вас в наибольшей степени.

	Ранг
1) Всестороннее развитие	
2) Свободное время	
3) Материальное благополучие	
4) Физическая культура, спорт	
5) Общественное признание	
6) Удовлетворенность духовных запросов	
7) Семья, дети, дом	

8) Здоровье	
9) Учеба, образование	
10) Карьера, продвижение по службе	
11) Досуг, развлечения, туризм	
12) Политика, общественная деятельность	
13) Религия, вера	
14) Ничего из перечисленного	
15) Затрудняюсь ответить	

25. Что, по Вашему мнению, означает выражение «иметь хорошую работу»? *Отметьте не более 3 вариантов ответа*

- 1) Быть материально обеспеченным человеком
- 2) Быть уважаемым человеком
- 3) Заниматься интересным делом
- 4) Работать в хороших условиях
- 5) Иметь свободный график работы
- 6) Иметь много свободного времени
- 7) Заниматься квалифицированным умственным трудом
- 8) Не переутомляться на работе
- 9) Иметь дополнительные выгоды и льготы
- 10) Иметь власть и влияние
- 11) Другое _____
- 12) Затрудняюсь ответить

26. При возможности получить желаемую работу могли бы Вы поменять место жительства?

- 1) да
- 2) скорее, да
- 3) скорее, нет
- 4) нет
- 5) затрудняюсь ответить

27. Какой размер заработной платы кажется Вам адекватным имеющимся профессиональным навыкам_____

28. В случае если Вы окажетесь безработным, что Вы скорее всего предпримите?

(Для безработных вопрос не задавать)

- 1) постараюсь найти работу по специальности
- 2) вынужден буду переквалифицироваться
- 3) пойду на любую работу
- 4) попробую открыть свое дело
- 5) другое _____
- 6) затрудняюсь ответить

29. Удалось или не удалось вам найти свое место в сегодняшней жизни?

- 1) безусловно, удалось
- 2) скорее удалось
- 3) скорее не удалось
- 4) безусловно, не удалось
- 5) затрудняюсь ответить

30. Какое образование получили Ваши родители?

	Отец	Мать
1) высшее	1	1
2) неполное высшее	2	2
3) среднее специальное	3	3
4) среднее	4	4
5) неполное среднее	5	5

31. отношение к различным типам занятости

- 1) работа по специальности с оформлением
- 2) работа по специальности без оформления
- 3) работа не по специальности в легальной сфере с оформлением

4) работа не по специальности в легальной сфере без оформления

5) поездки за границу на заработки

6) работа в полуполюгальной сфере

7) участие в криминальном бизнесе

8) оказание интимных услуг

9) затрудняюсь ответить

Приемлемо

Неприемлемо

Затрудняюсь ответить

33. Укажите основную сферу, в которой работаете (работали) Вы, Ваши родители:

	Я	Отец	Мать
1) Государственная власть и управление			
2) Промышленное производство			
3) Торговля, коммерция			
4) Финансы, страхование			
5) Строительство			
6) Наука, образование, культура			
7) Здравоохранение			
8) СМИ, издательская деятельность, реклама			
9) Правоохранительные органы, вооруженные силы			
10) Юриспруденция			
11) Транспорт, связь			
12) Сфера обслуживания			
13) Другое (указать) -----			

34. Определите группу, к которой относитесь Вы и Ваши родители:

В случае, если Ваши родители на данный момент на пенсии или кратковременно безработные, то укажите их последний вид занятия.

	Я	Отец	Мать
1) Глава или владелец фирмы, руководитель, зам. руководителя предприятия, учреждения			
2) Руководитель подразделения на предприятии, в учреждении, специалист			
3) Служащий, технический исполнитель			
4) Квалифицированный рабочий			
5) Неквалифицированный рабочий			
6) Домохозяйка			
7) Безработный			
8) Другое _____ (указать)			

35. Ваш пол:

- 1) Муж.
- 2) Жен.

36. Семейное положение.

- 1) женат, замужем
- 2) холост, не замужем
- 3) разведен(ая)
- 4) мать-одиночка
- 5) другое (указать)_____

37. Наличие детей.

- 1) нет
- 2) один
- 3) два
- 4) три и более

38. Ваше нынешнее материальное положение, лучше, хуже или примерно такое же, каким оно было год назад?

- 1) определенно, хуже
- 2) немного хуже
- 3) осталось таким же
- 4) немного лучше
- 5) определенно лучше
- 6) затрудняюсь ответить

39. Каков ежемесячный доход на одного человека в Вашей семье?

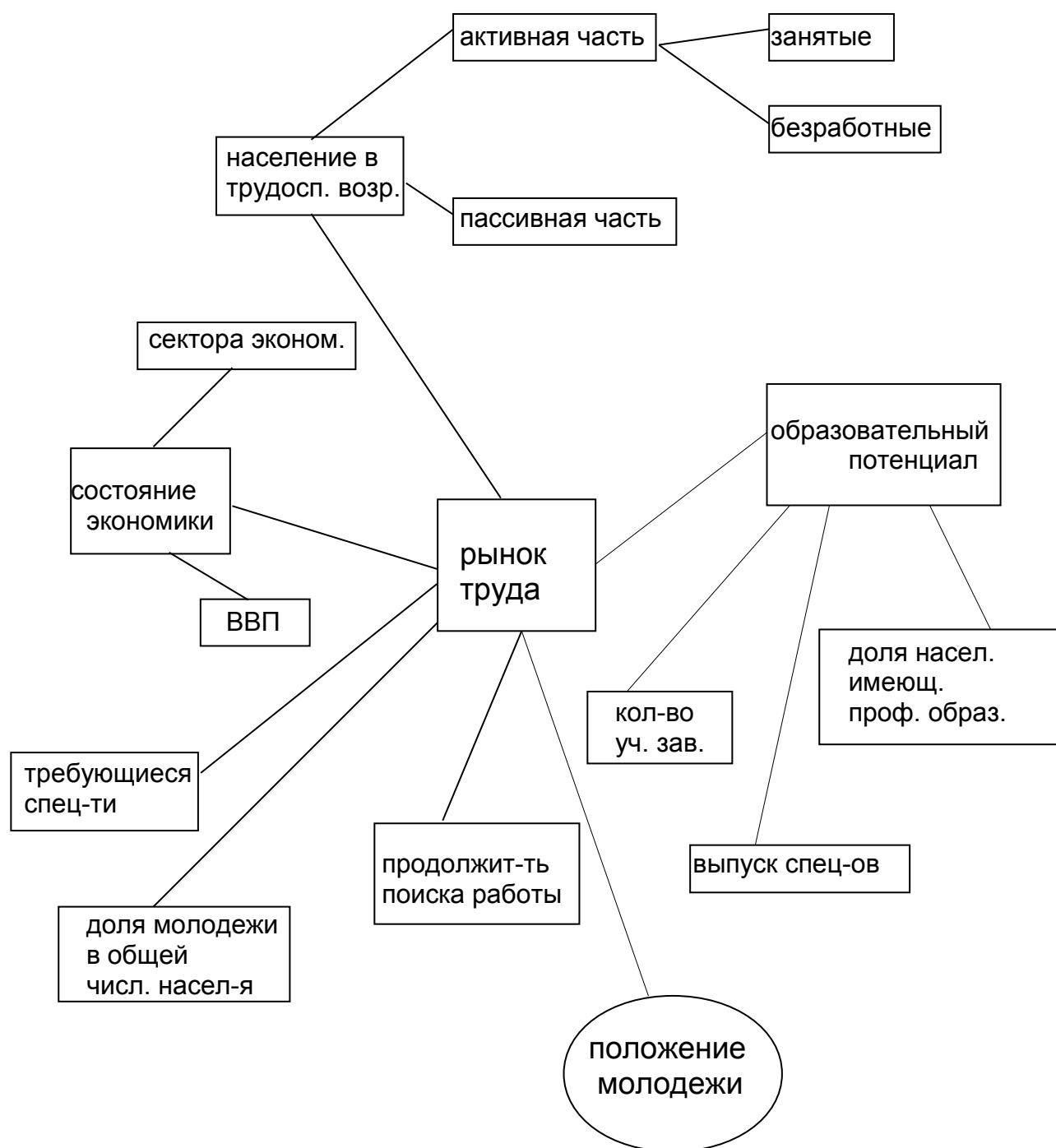
- 1) менее 3000 рублей
- 2) от 3000 до 5000 рублей
- 3) от 5000 до 7000 рублей
- 4) от 7000 до 10000 рублей
- 5) от 10000 до 15000 рублей
- 6) свыше 15000 рублей

40. В ближайшие 12 месяцев ваше материальное положение улучшится, ухудшится или останется примерно таким же?

- 1) определенно, ухудшится
- 2) немного ухудшится
- 3) останется таким же
- 4) немного улучшится
- 5) определенно улучшится
- 6) затрудняюсь ответить

БОЛЬШОЕ СПАСИБО!!!

Составные элементы рынка труда



Государственная политика в области трудоустройства молодежи (проект)

