

УДК 330.341.2

ТРУДОУСТРОЙСТВО МОЛОДЕЖИ: СОЦИОЛОГИЧЕСКИЙ АСПЕКТ*Н. Ф. Апарина, В. А. Черепанова*

Примечание: работа выполнена при содействии Российского гуманитарного научного фонда; грант «07-02-00124а».

В преддверии XXI века Россия начала сложный переход от командно-административной системы хозяйствования на рыночную модель экономического развития. Процесс сопровождается существенными преобразованиями во всех сферах жизни общества, в том числе в области занятости и трудовых отношений. Трудовые отношения являются объектом исследования разных социально-экономических дисциплин, в том числе экономической социологии. Одним из основных объектов анализа является молодежь как субъект социально-трудовых отношений. Молодежный рынок труда формируется молодыми людьми в возрасте от 14 до 29 лет, нуждающимися в трудоустройстве. В основном это выпускники вузов, среднетехнических и среднеспециальных, общеобразовательных учебных заведений.

Исследование молодежного рынка труда является значимым направлением анализа в экономической социологии, так как на молодежном рынке труда формируются первичные социальные практики в сфере трудовых отношений. Изучение этих практик важно как для работодателя, так и для государства, так как молодежь является активным участником рынка труда. Именно в начале трудовой карьеры формируется будущая модель поведения работника, качественные характеристики рабочей силы, происходит накопление человеческого и социального капитала. Сказанное предопределяет необходимость активизации прикладных исследований по проблемам функционирования и регулирования молодежного рынка труда, развитие которого вызывается необходимостью его адаптации к изменяющимся условиям рыночной среды.

Одной из проблем выхода молодежи на рынок труда является низкая конкурентоспособность этой социальной группы по сравнению с другими возрастными группами. Молодежь на рынке труда является одной из самых уязвимых социальных групп. Так, по отчетам ГУ «Центр занятости населения г. Кемерово» (используется материал, предоставленный центром занятости) на 01.01.2008 года состояло на регистрационном учете 3153 чел. Из них молодежь в возрасте от 16 до 29 лет – 1052 человека, или 32,5 % к общей численности безработных граждан. Всего за январь – декабрь 2007 г. за содействием в поиске подходящей работы обратилось 12772 чел. Из них граждане в возрасте 14–29 лет – 6540 чел. (51,2 %). Нашли работу 3828 чел. (58,5 % по категории граждан от 14 до 29 лет).

Возможности трудоустройства новой рабочей силы, вступающей на рынок труда впервые, к которой относится, как правило, молодежь, затруднены. Так, по данным отчетов ГУ ЦЗН г. Кемерово за январь – декабрь 2007 г. ранее не работающих граждан, впервые обратившихся в Центр занятости было 5013 человек; нашли работу 2769 человек (55,2 % от обратившихся). Отсутствие спроса на рынке труда на многие специальности приводит к тому, что большая часть ищущих работу молодых людей, в том числе недавних выпускников учебных заведений, трудоустраиваются по специальностям, далеким от базового образования.

Безработица среди молодежи отличается также высоким уровнем продолжительности. Так, по данным ГУ ЦЗН г. Кемерово? доля молодежи среди безработных, состоящих в январе-декабре 2007 г. на регистрационном учете сроком до 1 месяца, составила 49,6 %; сроком от 1 до 4 месяцев – 45,7 %; от 4 до 8 месяцев – 40,2 %.

Поэтому молодежь, наряду с формальными способами трудоустройства, активно использует неформальные (через родственников, знакомых, друзей), что создает проблемы для формализации отношений на рынке труда. Конкурентоспособными выпускниками часто становятся не те, кто в трудоустройстве ориентируется на наличие высокой квалификации, знаний, хорошую специальность, а на социальные связи. Трудоустройство через неформальные каналы является своеобразной социальной практикой российского рынка труда. Представляется, что она снижает ценность человеческого капитала, инвестиций в образование. Поэтому исследование данной практики и формирующихся в ходе ее реализации социальных норм представляется интересным объектом социологического анализа.

Для студенческой молодежи приобретение опыта выхода на рынок труда и трудовых навыков осуществляется путем совмещения учебы и работы. С целью изучения опыта занятости студенческой молодежи и проблем, связанных с выходом студентов на рынок труда, в 2007-2008 гг. был проведен анкетный опрос студентов нескольких вузов г. Кемерово. Состав респондентов представлен в таблице 1.

Таблица 1

Состав респондентов по вузам

	ЧЕЛОВЕК	% ОТ ОБЩЕЙ СУММЫ РЕСПОНДЕНТОВ
КемГУ	63	25,5
КузГТУ	64	26,0
РГТЭУ	25	10,2
КГМА	70	28,5
КГСИ	24	9,8

Итого	246	100
-------	-----	-----

На настоящий момент собрано и обработано 246 анкет. Возраст респондентов колеблется в пределах от 18 до 26 лет. Мужчины составили 29,3 % общего количества респондентов; женщины – 70,7 %. Были опрошены студенты со 2-го по 6-й курс. Из них – 1,6 % – это студенты второго курса; 13,5 % респондентов учились на момент опроса на 3-м курсе; 66,9 % – на 4-м; 11,6 % – на 5-ом и 6,1 % – на 6-м (студенты КГМА). Все студенты обучаются на дневном отделении. Опыт занятости имеют 79,3 % студентов, участвующих в опросе, и 20,7 % – не имеют подобного опыта. В силу того, что на текущий момент времени для сопоставимого анализа имеется недостаточное количество анкет студентов КГСИ и РГТУ, мы исключили из дальнейшей обработки ответы студентов этих вузов.

Таблица 2 отражает структуру ответов респондентов на вопрос о наличии опыта работы по трем вузам г. Кемерово: это Кемеровский госуниверситет, Кузбасский государственный технический университет и Кемеровская государственная медицинская академия.

Таблица 2

Имеется ли у Вас опыт занятости?

ВАРИАНТЫ ОТВЕТА	В % К ОТВЕТИВШИХ НА ВОПРОС		
	КемГУ	КузГТУ	КГМА
	Р=63 N=100	Р=64 N=100	Р=70 N=100
Да	71,4	78,1	87,1
Нет	28,6	28,6	12,9

Как показывает таблица 2, несмотря на наличие определенной разницы в ответах, большинство участников опроса, независимо от места учебы, имеют опыт работы. Для определения стратегий студенческой молодежи при выходе на рынок труда важно понять мотивацию молодых людей в приобретении опыта работы во время учебы в вузе. Таблица 3 отражает мнение респондентов о побудительных мотивах их трудовой деятельности. При обработке анкет учитывалось мнение только тех респондентов, кто указал на наличие опыта работы (всего 157 чел.). Используем их мнение в качестве экспертного. Для удобства чтения таблиц обозначим количество человек, ответивших на вопрос значением N, а удельный вес их ответов на вопрос в общем количестве возможных ответов, по вузам – P (в %).

Таблица 3

С чем связано Ваше желание работать (подрабатывать во время учебы)?

ВАРИАНТЫ ОТВЕТА	В % ОТ ОТВЕТИВШИХ		
	КемГУ N=46 P=73,0 %	КузГТУ N=50 P=78,1 %	КГМА N=61 P=87,1 %
1) необходимость улучшить свое материальное положение;	89,1	74,0	77,0
2) желание быть независимым от родителей;	41,3	60,0	47,5
3) желание реализовать свои способности;	17,4	40,0	37,7
4) желание приобрести опыт работы по специальности;	19,6	44,0	49,2
5) желание завести нужные знакомства, связи;	28,3	24,0	21,3
6) желание получить в будущем стабильное место работы на этом предприятии.	6,5	14,0	8,2

Примечание: сумма ответов в столбцах таблицы 3 превышает 100 %, так как допускалось несколько ответов.

Обращает на себя внимание тот факт, что на первое место студенты всех вузов поставили материальный мотив – желание улучшить материальное положение. Но более выраженным он является у студентов КемГУ. А вот желание реализовать свои способности, приобрести опыт работы по специальности у студентов университета менее выражено, чем у студентов КузГТУ и КГМА. Делать достаточно обоснованные выводы на основании анализа одного вопроса сложно, но можно предположить, что студенты КемГУ менее ориентированы на инвестиции в человеческий капитал; зато существенным представляется процент ответов о желании завести во время работы нужные знакомства и связи. Существенную роль в мотивации играет также желание студентов быть независимыми от родителей.

Таблица 4 отражает мнение студентов о том, что помогает им получить хорошую работу (учитыва-

лись ответы всех студентов трех вузов, участвующих в опросе).

Таблица 4

Что, по Вашему мнению, помогает получить хорошую работу?

ВАРИАНТЫ ОТВЕТА	В % ОТ ОТВЕТИВШИХ		
	КемГУ	КузГТУ	КГМА
	N=63 P=100 %	N=63 P= 98,4 %	N=69 P= 98,6 %
1) инициативность, предприимчивость;	73,0	58,7	71,0
2) наличие высокой квалификации, знаний;	65,1	81,0	72,5
3) моя репутация, как специалиста;	30,2	30,2	21,7
4) хорошая специальность, престижное образование;	27,0	47,6	42,0
5) родители и родственники;	27,0	27,0	18,8
6) знакомые, друзья;	25,4	30,2	27,5
7) умение налаживать контакты с кадровыми агентствами;	14,3	9,5	21,7
8) умение работать с информацией в СМИ и в Интернете.	6,3	14,3	17,4

Студенты КузГТУ и КГМА на первое место в качестве фактора получения хорошей работы поставили наличие высокой квалификации и знаний. Для студентов КемГУ этот фактор является также существенным, но не первостепенным. Студенты КемГУ и КГМА сходятся во мнении, что это их собственные деловые качества – инициативность и предприимчивость. Судя по ответам, студенты КемГУ меньше уделяют внимания хорошей специальности и престижному образованию в качестве фактора получения хорошей работы, чем студенты медицинской академии и КузГТУ. Таким образом, можно подчеркнуть более выраженную ориентацию студентов КузГТУ и КГМА на использование человеческого капитала в качестве важного фактора выхода на рынок труда, что, очевидно, связано со спецификой их профессии. Но использованию

социальных связей в качестве фактора, определяющего возможность получения хорошей работы, придают существенное значение студенты всех вузов. Студенты КемГУ и КузГТУ больше полагаются на родителей и родственников в этом вопросе, чем студенты КГМА. Ярko выраженной является ориентация студентов при получении работы на знакомых и друзей.

Интересно оценить, насколько отличаются нормативные установки студентов по оценке факторов, влияющих на получение хорошей работы с реальной практикой трудоустройства. В таблице 5 содержится информация о том, как студенты, имеющие опыт трудоустройства, нашли работу.

Таблица 5

Каким образом Вы нашли работу?

ВАРИАНТЫ ОТВЕТА	В % ОТ ОТВЕТИВШИХ		
	КемГУ	КузГТУ	КГМА
	N=46 P=73,0 %	N=50 P=78,1 %	N=60 P=85,7 %
1) через знакомых и друзей;	37,0	46,0	48,3
2) через родственников;	26,1	52,0	11,7
3) посредством прямого обращения к работодателю;	21,7	10,0	48,3
4) Вас пригласили на эту работу;	28,3	26,0	8,3
5) через рекламу в СМИ;	26,1	20,0	5,0
6) через государственную службу занятости;	6,5	4,0	3,3
7) посредством размещения резюме в Интернете;	2,2	4,0	3,3
8) через частные кадровые агентства;	4,3	0	1,7
9) информацию дал прежний работодатель.	2,2	2,0	0

Как показывает таблица 5, преобладающими являются ответы студентов о том, что реальную помощь в трудоустройстве оказывают родственники, знакомые и друзья. Так, в КузГТУ больше половины наших респондентов, судя по ответам, устраивались на работу через родственников. Безусловно, формальные способы трудоустройства студентов, пока только совмещающих учебу и работу, не имеющих высокой квалификации, объективно меньше используются. Не пользуются большой популярностью у

студентов кадровые агентства, государственная служба занятости, поиск работы через Интернет. Хотя уже сейчас для студентов КГМА, в силу специфики их профессии, значимую роль играет прямое обращение к работодателю. А студенты КемГУ и КузГТУ ориентированы также на рекламу в СМИ о вакансиях.

На наш взгляд, проблема формирующихся практик трудоустройства выпускников вузов заключается в том, что ограниченные возможности формального, официального трудоустройства делают распространенной практику неформальной занятости студенческой молодежи. А ведь именно в начале трудовой карьеры формируется модель бу-

дущего поведения работника на рынке труда, происходит профессиональная и социальная адаптация, формирующая нормы и ценности трудового поведения.

У студентов, которые при выборе способа выхода на рынок труда ориентируются на социальные связи, снижается мотивация к накоплению человеческого капитала в виде знаний, образования, квалификации. Это влияет на качественные характеристики рабочей силы и формирует ценностные ориентации потенциальных работников к накоплению социальных связей. Таким образом, происходит укоренение неформальных практик занятости на рынке труда.