



Известия Саратовского университета. Новая серия. Серия: Социология. Политология. 2023. Т. 23, вып. 3. С. 250–262

*Izvestiya of Saratov University. Sociology. Politology*, 2023, vol. 23, iss. 3, pp. 250–262

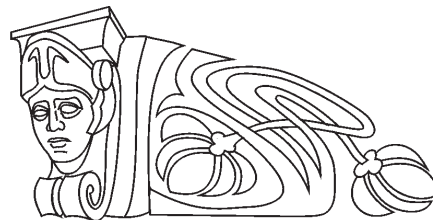
<https://soziopolit.sgu.ru>

<https://doi.org/10.18500/1818-9601-2023-23-3-250-262>, EDN: MZGONN

Научная статья

УДК 316.353

## Социально-демографические факторы проблем с трудоустройством региональной молодежи



И. А. Бегина

Саратовский национальный исследовательский государственный университет имени Н. Г. Чернышевского, Россия, 410012, г. Саратов, ул. Астраханская, д. 83

Бегина Ирина Александровна, кандидат философских наук, профессор, заведующий кафедрой социологии регионов, [begininaia@yandex.ru](mailto:begininaia@yandex.ru), <https://orcid.org/0000-0003-3944-5237>

**Аннотация.** В статье представлены результаты социологического мониторинга, проведенного методом анкетирования в Саратове в 2022 г. По вероятностной квотной выборке было опрошено 480 человек в возрасте от 18 до 30 лет. Критерии отбора – пол, возраст. Результаты обрабатывались в программе SPSS. Исследование показало, что саратовская молодежь в основном отличается патерналистскими настроениями при трудоустройстве, но в зависимости от пола, возраста и семейного положения имеет существенные расхождения в своих ориентациях и проблемах. Так, гендерный фактор проявляется в том, что юноши более активны на региональном рынке труда. Однако они чаще сталкивались с проблемой низкой заработной платы при больших объемах работы. Характеризуя уровень сложности трудоустройства на работу, большинство девушек отмечали, что это очень трудно в силу отсутствия опыта. От работы они чаще ожидают продвижения по карьерной лестнице. Им хотелось бы получить помощь в трудоустройстве от учебных заведений, однако в реальности при поиске работы они чаще прибегают к помощи государственных структур. Не меньшее значение играет возрастной фактор. Под его влиянием юная молодежь до 24 лет чаще старших сохраняла приверженность к своему месту работы, сопрягая ее с повышением своего образования, поиском работы именно по специальности. Эта возрастная категория больше ориентирована на индивидуальные достижения, отражаемые в размерах заработка. Проблемы с трудоустройством реже возникали у юных саратовцев, чем у зрелой молодежи. Для них проблематичнее всего отсутствие опыта. Основная трудность – найти работу с гибким графиком работы. Повышенной мобильностью и требовательностью к работе отличаются 25–30-летние. Зрелая молодежь больше заботится о реализации своего внутреннего потенциала и социальном признании со стороны окружающих. Они чаще заявляли о высоком уровне сложности трудоустройства. Чем старше, тем чаще они сталкивались с проблемами низкой заработной платы, отсутствием опыта, большими объемами работы. Только они стоят на учете на бирже труда, ожидая помощи в трудоустройстве от вуза. Семейный статус также влияет на характер трудоустройства молодежи. Он способствует стабильному отношению к работе. Те, кто живут без регистрации брака, как и несемейные молодые люди, чаще не работают и ищут работу по специальности. Их в 6 раз больше других заботит величина заработка. Они более ориентированы на самостоятельность в трудоустройстве. Холостая и незамужняя молодежь чаще других ищет работу с прицелом на карьерный рост.

**Ключевые слова:** молодежь, проблемы трудоустройства, социально-демографические характеристики, пол, возраст, семейный статус, работа

**Для цитирования:** Бегина И. А. Социально-демографические факторы проблем с трудоустройством региональной молодежи // Известия Саратовского университета. Новая серия. Серия: Социология. Политология. 2023. Т. 23, вып. 3. С. 250–262. <https://doi.org/10.18500/1818-9601-2023-23-3-250-262>, EDN: MZGONN

Статья опубликована на условиях лицензии Creative Commons Attribution 4.0 International (CC-BY 4.0)

Article

### Socio-demographic factors of the regional youth employment

I. A. Beginina

Saratov State University, 83 Astrakhanskaya St., Saratov 410012, Russia

Irina A. Beginina, [begininaia@yandex.ru](mailto:begininaia@yandex.ru), <https://orcid.org/0000-0003-3944-5237>

**Abstract.** The article presents the results of sociological monitoring conducted by the method of questioning in Saratov in 2022. According to the probabilistic quota sample, 480 people from 18 to 30 years old were interviewed. The selection criteria are gender and age. The results were processed in the SPSS program. The study showed that Saratov youth are mainly distinguished by paternalistic moods in employment, but, depending on gender, age and marital status, they have significant differences in their orientations and problems. So the gender factor is manifested in the fact that young men are more active in the regional labor market. However, they were more likely to face the problem of low



wages with large amount of work. Describing the level of difficulty in finding a job, most girls noted that it is very difficult due to lack of experience. They would like to get help in finding employment from educational institutions, but in reality, when looking for a job, they often resort to the help of government agencies. Not less important is the age factor. Under its impact, young people under the age of 24 more often than the elders remained committed to their place of work, combining it with improving their education and finding a job in their specialty. They are more focused on individual achievements, reflected in the size of salaries. Problems with employment were less common among young Saratov residents than among mature youth. For them, the most problematic thing is the lack of experience. The main difficulty is to find a job with a flexible work schedule. 25–30 year olds are characterized by increased mobility and demanding work. Mature youth care more about the realization of their inner potential and social recognition from others. They more often stated a high level of complexity of employment. The older faced the problems of low wages, lack of experience and large amount of work more often. Only they are registered at the labor exchange, waiting for assistance in employment from the university. Marital status also affects the employment patterns of young people. It contributes to a stable attitude to work. Those who live without marriage registration, as well as non-family young people, often do not work and are looking for work in their specialty. They are 6 times more concerned about the amount of earnings than others. They are more often focused on independence in employment. Single and unmarried youth are more likely than others look for work aimed at career growth.

**Keywords:** youth, employment problems, socio-demographic characteristics, gender, age, family status, work

**For citation:** Beginina I. A. Socio-demographic factors of the regional youth employment. *Izvestiya of Saratov University. Sociology. Politology*, 2023, vol. 23, iss. 3, pp. 250–262 (in Russian). <https://doi.org/10.18500/1818-9601-2023-23-3-250-262>, EDN: MZGONN

This is an open access distributed under the terms of Creative Commons Attribution 4.0 International License (CC-BY 4.0)

В настоящее время российское общество находится в непростой социально-политической и экономической ситуации. Молодежный рынок труда характеризуется негативными тенденциями: растут масштабы регистрируемой и скрытой безработицы среди молодежи, увеличивается ее продолжительность. Трудоустройство молодежи является сложной и актуальной проблемой, так как спрос на молодую рабочую силу без опыта работы и дополнительных навыков невелик. Решение проблемы трудоустройства ложится на плечи не только самой молодежи как заинтересованного субъекта, но и на государственные и негосударственные учреждения. Поэтому данные вопросы находятся в сфере постоянного внимания ученых.

Сегодня социологи изучают отношение молодежи к труду [1], субъективное восприятие молодежью своего труда (М. А. Гришина [2]), гендерные особенности трудовых процессов молодежи (Ю. А. Зубок, О. В. Сорокин, В. И. Чупров [3]). Немало внимания уделяется социальным проблемам труда и занятости молодежи (С. Ю. Демиденко [4], А. Ю. Гайфуллин [5], М. Ф. Черныш [6], А. В. Ярашева [7]), особенно вопросам ее трудоустройства (Ю. В. Голиусова [8], Е. С. Попова [9],

М. Ф. Черныш [10]). Однако субъективные характеристики молодежи, включая социально-демографические, изучены пока еще недостаточно.

В ходе исследования, проведенного в 2022 г., изучающего проблемы трудоустройства молодежи города Саратова, по вероятностной квотной выборке было опрошено 480 человек в возрасте от 18 до 30 лет. Критерии отбора – пол, возраст. В соответствии с выборкой 49,5% юношей и 50,5% девушек. Что касается возраста, то для успешного анализа все респонденты были поделены на две категории: юные (до 24 лет) – 44,5% и зрелые (25–30 лет) – 55,5%, в силу того, что у разных возрастных групп предполагаются различные проблемы с трудоустройством.

Из данных табл. 1 мы видим, что среди опрошенных в возрасте от 18 до 24 лет 57,1% учатся, 16,3% работают, 14,3% являются безработными и 12,2% совмещают работу с учебой. Таким образом, для большинства из этой возрастной категории трудоустройство откладывается до окончания учебы, но для 42,8% это является актуальной проблемой. Среди возрастной категории 25–30 лет 54,6% работают, 19,6% учатся, 14,4% являются безработными и 11,3% респондентов совмещают работу с учебой.

Таблица 1

Зависимость вида деятельности от возраста молодежи, % по возрасту

Вид деятельности	Возрастные группы		По выборке
	юные	зрелые	
Учатся	57,1	21,3	37,3
Работают	16,3	60,7	40,9
Совмещают учебу с работой	12,2	11,5	11,8
Безработные	14,3	4,9	9,1
Затруднились с ответом	–	1,6	0,9
Итого	100,0	100,0	100,0



При этом доля учащихся юношей немного больше, чем среди девушек (38,3% против 36,1%), они чаще совмещают работу с учебой (14,3% против 9,8%). Среди девушек больше ра-

ботающих (42,6% против 38,8%) и безработных (9,8% против 8,2%). Можно предположить, что для 61,8% молодежи трудоустройство – очень актуальная проблема (табл. 2).

Таблица 2

**Влияние гендера на характер деятельности молодежи, % по полу**

Вид деятельности	Пол		По выборке
	мужчины	женщины	
Учатся	38,8	36,1	37,3
Работают	38,8	42,6	40,9
Совмещают учебу с работой	14,3	9,8	11,8
Безработные	8,2	9,8	9,1
Затруднились с ответом	–	1,6	0,9
Итого	100,0	100,0	100,0

Юноши чаще работают по специальности (32,7% против 25,5% по выборке), у большинства девушек работа не связана профессией, по кото-

рой они учились (47,5% против 46,9% среди юношей). Они в полтора раза чаще не имеют работы (2,8% против 20,4% среди юношей) (табл. 3).

Таблица 3

**Влияние гендера на наличие работы по специальности молодежи, % по полу**

Работа по специальности	Пол		По выборке
	мужчины	женщины	
Да	32,7	19,7	25,5
Нет	46,9	47,5	47,3
Не работают	20,4	32,8	27,3
Итого	100,0	100,0	100,0

Семейный статус также влияет на характер занятости молодежи (табл. 4). Так, по специальности чаще других работают семейные молодые люди (38,9% против 25,5% по выборке) и разведенные (33,3%). Не по полученной профессии работают чаще других разведенные

(66,7% против 47,3% по выборке) и семейные молодые саратовцы (55,6%). Не работает каждый второй, живущий вне зарегистрированного брака, и 40,0% внебрачной молодежи. Здесь, вероятно, речь идет о самой юной части молодого поколения.

Таблица 4

**Влияние семейного статуса на наличие работы по специальности молодежи, % по семейному положению**

Работа по специальности	Семейное положение				По выборке
	женат / замужем	холост / не замужем	разведен / разведена	сожительство	
Да	38,9	18,3	33,3	12,5	25,5
Нет	55,6	41,7	66,7	37,5	47,3
Не работают	5,6	40,0	–	50,0	27,3
Итого	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0



Среди юной молодежи большинство (53,1%) не работают, 40,8% работают не по специальности и только 6,1% работают по той профессии, которой обучались (табл. 5). В старшей возрастной группе молодежи большинство

(52,5%) работают не по специальности, 41,0% трудятся в соответствии с полученной профессией и только 6,6% не работают. Таким образом, характер занятости значительно зависит от возраста молодежи.

Таблица 5

**Влияние возраста на наличие работы по специальности молодежи,  
% по возрасту**

Работа по специальности	Возрастные группы		По выборке
	юные	зрелые	
Да	6,1	41,0	25,5
Нет	40,8	52,5	47,3
Не работают	53,1	6,6	27,3
Итого	100,0	100,0	100,0

Среди молодых саратовцев, желающих поменять работу, 23,0% планируют сделать это в текущем году, 40,0% – через два года, 30,0% – через пять лет, 7,0% – через 10 лет. Данные результаты показывают, что в основном молодежь не торопится реализовать свои планы по смене места работы, потому что боится его потерять и остаться без работы вовсе.

Из данных табл. 6 видно, что среди опрошенных мужского пола 45,3% сменили за свою жизнь около одного–двух мест работы, 29,5% – около трех–пяти, 12,6% – не меняли место работы, 6,3% – еще не работали и столько же респондентов сменили более пяти мест ра-

боты. Среди респондентов женского пола 37,1% за свою жизнь сменили около одного–двух мест работы, 30,5% – не меняли работы, 14,3% – еще не работали, 12,4% – сменили от трех до пяти мест работы и 5,7% – сменили более пяти мест работы. Можно сделать вывод, что мужчины чаще, чем женщины, меняют место работы. Женщины либо всю свою жизнь работают на одном месте, либо не работают вообще в силу семейных обстоятельств. Мужчины призваны обеспечивать себя, свою семью, но не всегда работа на одном месте в нашем нестабильном мире может дать достойную основу для нормальной жизни.

Таблица 6

**Влияние гендерной идентичности молодежи на сменяемость рабочих мест,  
% по полу**

Пол	Количество сменных мест работы					Итого
	не менял место работы	1–2	3–5	более 5	еще не работал	
Мужчины	12,6	45,3	29,5	6,3	6,3	100,0
Женщины	30,5	37,1	12,4	5,7	14,3	100,0
По выборке	22,0	41,0	20,5	6,0	10,5	100,0

Влияние возраста на сменяемость работы отражено в табл. 7. Из данных следует, что юная молодежь чаще старших сохраняла приверженность к своему месту работы (32,7%). Видимо, это связано с пониженными требованиями к работе, удовлетворенностью своим трудом и заработной платой, неуверенностью этой категории молодежи в более успешном трудоустройстве. Большинство зрелой молодежи (54,1%) меняло место работы один–два раза, 23,0% – три–пять раз, что свидетельствует о ее повышенной мобильности и требовательности к

работе, 25–35-летние чаще находятся в поиске более успешной трудовой деятельности.

Среди семейных молодых людей большинство (55,6%) один–два раза меняли место работы (табл. 8). Можно предположить, что семейный статус способствует стабильному отношению к работе. Однако 16,7% делали это чаще – три–пять раз. Среди тех, кто не менял место работы, чаще других встречаются разведенные саратовчане (33,3% против 26,4% по выборке) и неженатые (28,3%). Видимо, их все устраивает в трудовой деятельности.



Таблица 7

**Влияние возраста молодежи на сменяемость рабочих мест,  
% по возрасту**

Количество сменных мест работы	Возрастные группы		По выборке
	юные	зрелые	
Не меняли место работы	32,7	21,3	26,4
Одно–два	38,8	54,1	47,3
Три–пять	4,1	23,0	14,5
Еще не работали	2,0	1,6	1,8
Затруднились с ответом	22,4	–	10,0
Итого	100,0	100,0	100,0

Таблица 8

**Влияние семейного положения молодежи на сменяемость рабочих мест,  
% по семейному положению**

Количество сменных мест работы	Семейное положение				По выборке
	женат / замужем	холост / не замужем	разведен / разведена	сожительство	
Не меняли место работы	25,0	28,3	33,3	12,5	26,4
Одно–два	55,6	45,0	33,3	37,5	47,3
Три–пять	16,7	11,7	33,3	12,5	14,5
Еще не работали	–	1,7	–	12,5	1,8
Затруднились с ответом	2,8	13,3	–	25,0	10,0
Итого	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Как видно из данных табл. 9, среди опрошенных в возрасте от 18 до 24 лет 40,8% собираются в будущем искать работу по специальности, 20,4% намерены продолжать образование, 28,6% – открыть собственное дело, 8,2% – устроиться на любую работу, 2,0% не собираются работать после окончания института. Таким образом, молодые люди в возрасте до 25 лет связывают свою жизнь часто с учебой, повышением своего образования, поиском работы именно по специальности. Среди респон-

дентов в возрасте от 25 до 30 лет 47,5% готовят-ся в ближайшем будущем открыть свое дело, 27,9% собираются искать работу по специальности, 9,8% – продолжать образование, 13,1% не собираются работать после института, 1,6% согласны трудиться на любом рабочем месте. Иными словами, с возрастом молодые люди начинают понимать, что наличие образования полезно, но не всегда человек хочет или может всю свою жизнь трудиться на одном месте.

Таблица 9

**Влияние возраста молодежи на трудовые планы, % по возрасту**

Планы на будущее	Возрастные группы		По выборке
	юные	зрелые	
Намерены искать работу по специальности	40,8	27,9	33,6
Хотят открыть собственное дело	28,6	47,5	39,1
Не собираются работать после института	2,0	13,1	8,2
Продолжат образование	20,4	9,8	14,5
Устроятся на любую работу	8,2	1,6	4,5
Итого	100,0	100,0	100,0



Планы на будущее также имеют гендерный окрас (табл. 10). Юноши чаще девушек ориентированы на свой бизнес (40,8% против 37,7% среди девушек). Не собираются работать после окончания учебы 14,3%. Возможно, это связано

с предстоящей службой в армии. Девушки чаще желают работать по специальности (34,4% против 32,7% среди юношей). Среди них больше тех, кто собирается продолжить образование (18,0% против 10,2% среди юношей).

Таблица 10

**Влияние гендерной идентичности молодежи на трудовые планы, % по полу**

Планы на будущее	Пол		По выборке
	мужчины	женщины	
Намерены искать работу по специальности	32,7	34,4	33,6
Хотят открыть собственное дело	40,8	37,7	39,1
Не собираются работать после института	14,3	3,3	8,2
Продолжат образование	10,2	18,0	14,5
Затруднились с ответом	2,0	6,6	4,5
Итого	100,0	100,0	100,0

На планы молодежи влияет и семейное положение (табл. 11). Так, искать работу по специальности чаще других намерены неженатые молодые люди (36,7%) и те, кто живет без регистрации брака (37,5%). Об открытии собственного бизнеса больше других мечтают разведенные саратовчане

(50,0% против 39,1% по выборке) и семейные (41,7%). Именно разведенные молодые люди в 1,5 раза чаще других не собираются работать после обучения. О продолжении образования говорил каждый четвертый саратовчанин, живущий без регистрации брака, и 16,7% разведенных.

Таблица 11

**Влияние семейного положения молодежи на трудовые планы, % по семейному положению**

Планы на будущее	Семейное положение				По выборке
	женат / замужем	холост / не замужем	разведен / разведена	сожительство	
Намерены искать работу по специальности	30,6	36,7	16,7	37,5	33,6
Хотят открыть собственное дело	41,7	36,7	50,0	37,5	39,1
Не собираются работать после института	8,3	8,3	16,7	–	8,2
Продолжат образование	13,9	13,3	16,7	25,0	14,5
Затруднились с ответом	5,6	5,0	–	–	4,5
Итого	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Главными характеристиками хорошей работы (табл. 12) для юношей являются возможность самореализации (38,8% против 32,8% среди девушек), общественное признание (14,3% против 11,5% среди девушек) и величина заработка (10,2% против 3,3% среди девушек). Для девушек важнее карьерный рост (39,3% против 16,5% среди юношей), возможность приносить пользу людям (13,1% против 10,2% среди юношей). Иными словами, для юношей важнее, чтобы их самореализация в труде со-

проводилась публичным признанием, ростом зарплаты, для девушек – чтобы это отражалось в их продвижении по карьерной лестнице.

Для юной молодежи при выборе работы важнее всего карьерный рост (36,7%), возможность приносить пользу людям (12,2%). При этом не последнюю роль для них играет величина заработка (14,3%) (табл. 13). Зрелая молодежь в 1,5 раза чаще говорила о возможности самореализации (41%) и в 2 раза чаще настаивала на общественном признании. Таким образом, юная





Таблица 12

**Влияние гендерной идентичности молодежи на то, что имеет наибольшее значение при выборе работы, % по полу**

Характеристика хорошей работы	Пол		По выборке
	мужчины	женщины	
Карьерный рост	26,5	39,3	33,6
Возможность самореализации	38,8	32,8	35,5
Общественное признание	14,3	11,5	12,7
Возможность принести пользу людям	10,2	13,1	11,8
Зарботок	10,2	3,3	6,4
Итого	100,0	100,0	100,0

Таблица 13

**Влияние возраста молодежи на то, что имеет наибольшее значение при выборе работы, % по возрасту**

Характеристика хорошей работы	Возрастные группы		По выборке
	юные	зрелые	
Карьерный рост	36,7	31,1	33,6
Возможность самореализации	28,6	41,0	35,5
Общественное признание	8,2	16,4	12,7
Возможность принести пользу людям	12,2	11,5	11,8
Зарботок	14,3	–	6,4
Итого	100,0	100,0	100,0

молодежь больше ориентирована на индивидуальные достижения, отражаемые в зарплате. Зрелая молодежь больше заботится о реализации своего внутреннего потенциала и социальном признании со стороны окружающих.

Если говорить о влиянии семейного положения на мотивацию при выборе работы (табл. 14), то, судя по данным, семейных больше других волнуют общественное признание и воз-

можность приносить пользу людям (по 16,7%). Тех, кто живет без регистрации брака, в 6 раз больше заботит величина заработка (37,5% против 6,4% по выборке). Разведенных молодых людей в 2 раза чаще всех других категорий молодежи волнует возможность самореализации (66,7% против 35,5% по выборке). Несемейных саратовчан немного чаще других интересует карьерный рост (36,7%).

Таблица 14

**Влияние семейного положения молодежи на то, что имеет наибольшее значение при выборе работы, % по семейному положению**

Характеристика хорошей работы	Семейное положение				По выборке
	женат / замужем	холост / не замужем	разведен / разведена	сожительство	
Карьерный рост	33,3	36,7	33,3	12,5	33,6
Возможность самореализации	30,6	35,0	66,7	37,5	35,5
Общественное признание	16,7	13,3	–	–	12,7
Возможность принести пользу людям	16,7	10,0	–	12,5	11,8
Зарботок	2,8	5,0	–	37,5	6,4
Итого	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0



Характеризуя уровень сложности с трудоустройством (табл. 15), большинство девушек (57,8%, против 42,9% среди юношей) отмечали, что это очень сложно. И наоборот, юноши в 4 раза чаще (24,5%) говорили, что найти работу просто. Примерно одинаковая доля среди обоих

полов более осторожно говорили об этой проблеме. Таким образом, при общем сходстве все-таки выделяется гендерная обусловленность трудностей поиска работы, когда работодатели менее охотно принимают на работу девушек из-за риска возможной беременности и пр.

Таблица 15

**Влияние гендерной идентичности молодежи на восприятие сложности поиска работы, % по полу**

Уровень сложности при трудоустройстве	Пол		По выборке
	мужчины	женщины	
Очень сложно	42,9	57,4	50,9
Достаточно сложно	28,6	29,5	29,1
Достаточно просто	24,5	6,6	14,5
Затруднились с ответом	4,1	6,6	5,5
Итого	100,0	100,0	100,0

О высоком уровне сложности трудоустройства чаще (68,9% против 28,6% среди юных) заявляли зрелые молодые люди (табл. 16). Более осторожно, но в этом же ключе, в 2 раза чаще (42,9% против 18,0% среди зрелых) высказы-

вались юные саратовцы. В целом же о той или иной степени сложности устройства на работу говорили большинство молодых людей (86,9% зрелой молодежи и 71,5% юных). Видимо, это составляет большую социальную проблему.

Таблица 16

**Влияние возраста молодежи на восприятие сложности поиска работы, % по возрасту**

Уровень сложности при трудоустройстве	Возрастные группы		По выборке
	юные	зрелые	
Очень сложно	28,6	68,9	50,9
Достаточно сложно	42,9	18,0	29,1
Достаточно просто	18,4	11,5	14,5
Затруднились с ответом	10,2	1,6	5,5
Итого	100,0	100,0	100,0

Как показал опрос, большинство юношей (51,0%) чаще ищут работу в течение полугода, каждый четвертый – до года. 10,2% – свыше одного года. Среди девушек таковых мень-

ше и почти каждая третья еще не занималась поиском работы. Таким образом, юноши более активны на региональном рынке труда (табл. 17).

Таблица 17

**Влияние гендерной идентичности молодежи на время поиска работы, % по полу**

Время поиска работы	Пол		По выборке
	мужчины	женщины	
От 1 дня до 6 месяцев	51,0	42,6	46,4
От 6 месяцев 1 дня до 1 года	24,5	23,0	23,6
Больше года	10,2	4,9	7,3
Еще не искали работу	14,3	29,5	22,7
Итого	100,0	100,0	100,0





Зрелая молодежь чаще находит работу (табл. 18) в течение полугода (50,8% против 40,8% среди юных саратовцев). Они же в 2,5 раза чаще юных ищут работу до одного года (32,8% против 12,2%) и в 5 раз чаще поиск ра-

боты занимает у них более года (11,5% против 2,0% среди юных). Не занимались поиском работы совсем 44,9% юных (против 4,9% зрелой молодежи). Здесь мы имеем дело с отложенным трудоустройством.

Таблица 18

**Влияние возраста молодежи на время поиска работы, % по возрасту**

Время поиска работы	Возрастные группы		По выборке
	юные	зрелые	
От 1 дня до 6 месяцев	40,8	50,8	46,4
От 6 месяцев 1 дня до 1 года	12,2	32,8	23,6
Больше года	2,0	11,5	7,3
Еще не искали работу	44,9	4,9	22,7
Итого	100,0	100,0	100,0

Данные табл. 19 наглядно демонстрируют, что проблемы с трудоустройством реже возникали у юных саратовцев, чем у зрелой молодежи, что, возможно, связано с отсутствием у первых должной профессиональной подготовки и более низкими требованиями к работе. Среди опрошенных в возрасте от 18 до 24 лет 39,8% считают, что проблемы с трудоустройством всегда есть, 26,2% еще не искали работу, 14,6% считают, что проблема с трудоустройством скорее существует, нежели отсутствует, у такого же количества юных респондентов проблем с трудоустройством

не возникает, и 4,9% считают, что проблемы с трудоустройством скорее нет, чем есть. Среди респондентов в возрасте от 25 до 30 лет 61,9% считают, что проблемы с трудоустройством существуют, 20,6% – что они скорее существуют, нежели нет, для 13,4% не существует такой проблемы, 3,1% опрошенных еще не искали работу и только 1,0% респондентов данной возрастной категории считают, что проблемы с трудоустройством скорее нет, нежели есть. Становясь старше, молодые люди неизбежно сталкиваются с вопросом устройства на работу.

Таблица 19

**Зависимость возникновения проблем с трудоустройством от возраста респондента, % по возрасту**

Возраст	Возникновение проблем с трудоустройством					Итого
	да, возникали	скорее да, чем нет	нет, не возникали	скорее нет, чем да	еще не искал работу	
Юные	39,8	14,6	14,6	4,9	26,2	100,0
Зрелые	61,9	20,6	13,4	1,0	3,1	100,0
По выборке	50,5	17,5	14,0	3,0	15,0	100,0

Среди опрошенных в возрасте 18–24 лет 41,7% считают основной проблемой при трудоустройстве отсутствие опыта, 28,2% – низкую заработную плату, 19,4% – большой объем работы, 3,9% – придерживаются точки зрения, что проблемы с трудоустройством – это миф, видимо, не сталкиваясь еще с данной проблемой (табл. 20). Для 2,9% опрошенных этого возраста основная проблема при трудоустройстве – найти работу с гибким графиком, 1,9% – отсутствие возможности официального трудоустройства, и столько же респондентов считают, что при трудоустройстве мешают

все перечисленные выше показатели. Иными словами, для юных саратовчан важнее всего отсутствие опыта и основная трудность – найти работу с гибким графиком работы. Скорее всего, речь здесь идет о проблеме совмещения работы и учебы.

Среди респондентов в возрасте от 25 до 30 лет 48,5% считают, что основной проблемой при трудоустройстве является низкая заработная плата, 28,9% – отсутствие опыта, 19,6% – большой объем работы, 1,0% – здоровье человека и 2,1% среди причин называют все перечисленные выше показатели.

Таблица 20

## Влияние возраста респондента на проблемы с трудоустройством, % по возрасту

Возраст	Проблемы с трудоустройством								Итого
	отсутствие опыта	низкая заработная плата	большой объем работы	все вышеперечисленное	отсутствие возможности официального трудоустройства	тяжело найти работу с гибким графиком	здоровье	не было проблем	
Юные	41,7	28,2	19,4	1,9	1,9	2,9	–	3,9	100,0
Зрелые	28,9	48,5	19,6	2,1	–	–	1,0	–	100,0
По выборке	35,5	38,0	19,5	2,0	1,0	1,5	0,5	2,0	100,0

С возрастом люди начинают искать более мобильную работу, в которой бы был возможен и свободный график, и официальное трудоустройство. Такая потребность вполне объяснима, так как у большинства людей к 25 годам уже есть семья, им нужно ее и обеспечивать, и выполнять свои семейные обязанности, при этом не забывать о будущем, которое может стать обеспеченным только при условии официального трудоустройства. При этом юноши чаще сталкивались с проблемой низкой заработной платы (49,0% при 27,9% среди девушек) при больших объемах работы (16,3%). Девушки чаще жаловались на отсутствие опыта (49,2% при 28,9% среди юношей).

Среди опрошенных в возрасте 18–24 лет 98,1% не стоят на учете на бирже труда (табл. 21); среди 25–30-летних таковых 79,4%; состоят на бирже труда в очереди на конкретную должность 20,6% зрелой молодежи. Можно сделать вывод, что с годами для людей удобнее становится находить работу не через знакомых, а через специализированные организации, в которых осуществляется посредничество между предпринимателями и безработными или ищущими новую работу наемными работниками. При этом юноши встают на учет на биржу труда в два раза чаще девушек (24,5% против 13,1%).

Таблица 21

## Влияние возраста респондента на обращение на биржу труда, % по возрасту

Возраст	Регистрация на бирже труда		Итого
	да	нет	
Юные	1,9	98,1	100,0
Зрелые	20,6	79,4	100,0
По выборке	11,0	89,0	100,0

В ходе исследования задавался вопрос о том, кто должен решать проблему трудоустройства молодежи (табл. 22). Возложили эту обязанность на государство 44,5%, особенно юноши (46,9%), на учебные заведения – 32,7%, особенно девушки (34,4%). И только 8,2% считают, что данную проблему должны решать сами молодые люди. Это наглядно свидетельствует о доминирующей роли патернализма в ориентациях молодежи.

При этом юная саратовская молодежь в своем трудоустройстве чаще ориентирована на помощь государства (46,9%). Зрелая молодежь (39,3%) больше ожидает этого от вуза (табл. 23).

На государство при трудоустройстве больше всего надеются разведенные (66,7%) и семейные (50,0%) молодые люди (табл. 24). Они же ожидают помощи от учебных заведений (36,1%). Те, кто живут без регистрации брака, чаще ориентированы на самостоятельность в этом процессе (25,0%).



Таблица 22

**Влияние гендерной идентичности молодежи на мнение о главном субъекте помощи в поиске работы, % по полу**

Субъект помощи в трудоустройстве	Пол		По выборке
	мужчины	женщины	
Сама молодежь	8,2	8,2	8,2
Учебные заведения	30,6	34,4	32,7
Государство	46,9	42,6	44,5
Затруднились с ответом	14,3	14,8	14,5
Итого	100,0	100,0	100,0

Таблица 23

**Влияние возраста молодежи на мнение о главном субъекте помощи в поиске работы, % по возрасту**

Субъект помощи в трудоустройстве	Возрастные группы		По выборке
	юные	зрелые	
Сама молодежь	8,2	8,2	8,2
Учебные заведения	24,5	39,3	32,7
Государство	46,9	42,6	44,5
Затруднились с ответом	20,4	9,8	14,5
Итого	100,0	100,0	100,0

Таблица 24

**Влияние семейного положения молодежи на мнение о главном субъекте помощи в поиске работы, % по семейному положению**

Субъект помощи в трудоустройстве	Семейное положение				По выборке
	женат / замужем	холост / не замужем	разведен / разведена	сожитительство	
Сама молодежь	8,3	6,7	–	25,0	8,2
Учебные заведения	36,1	31,7	33,3	25,0	32,7
Государство	50,0	40,0	66,7	37,5	44,5
Затруднились с ответом	5,6	21,7	–	12,5	14,5
Итого	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Как видно из данных табл. 25, среди опрошенных мужского пола 44,2% считают, что государственные структуры не содействуют поиску работы для молодежи, 35,8% – что они скорее содействуют, нежели бездействуют, 13,7% считают, что госструктуры содействуют поиску работы для молодежи, и 6,3% ответили на этот вопрос «скорее нет, чем да». Среди женщин 31,4% считают, что содействия государственных структур поиску работы для молодежи не существуют, 30,5% утверждают обратное, 24,8% полагают, что государственные структуры скорее содействуют, нежели

бездействуют в поиске работы для молодежи, и 13,3% уверены, что данные структуры скорее бездействуют, нежели содействуют в поиске работы для молодежи. Можно сделать вывод, что к помощи государственных структур при поиске работы чаще прибегают женщины, нежели мужчины. Видимо, это связано с тем, что у мужчин всегда больше связей, чем у женщин, и им легче найти себе подходящую работу. У женщин же круг друзей ограничен, времени на поиск работы в силу своих семейных и домашних обязанностей меньше, найти им работы удобнее путем обращения в какие-либо органы.



Таблица 25

**Зависимость содействия государственных структур по поиску работы для молодежи от пола респондентов, % по полу**

Пол	Содействие государственных структур поиску работы для молодежи				Итого
	содействуют	скорее да, чем нет	не содействуют	скорее нет, чем да	
Мужчины	13,7	35,8	44,2	6,3	100,0
Женщины	30,5	24,8	31,4	13,3	100,0
По выборке	22,5	30,0	37,5	10,0	100,0

Таким образом, на процесс трудоустройства влияют многие социально-демографические факторы. Гендерный фактор проявляется в том, что юноши чаще работают по специальности, они реже девушек меняют свое место работы, больше ориентированы на свой бизнес. Для них важнее, чтобы их самореализация в труде сопровождалась публичным признанием. Они в четыре раза чаще говорили, что трудоустройство – это просто. Одновременно юноши более активны на региональном рынке труда. Однако они чаще сталкивались с проблемой низкой заработной платы при больших объемах работы. Юноши особенно настроены на патернализм – помощи в трудоустройстве они чаще ожидают от государства.

У девушек чаще работа не связана профессией, на которую они учились. Они в полтора раза чаще не имеют работы и хотели бы трудоустроиться по специальности. От работы они чаще ожидают продвижения по карьерной лестнице. Характеризуя уровень сложности трудоустройства на работу, большинство девушек отмечали, что это очень сложно в силу отсутствия опыта. Им хотелось бы получить помощь в трудоустройстве от учебных заведений, однако в реальности они чаще прибегают к помощи государственных структур.

Возрастной фактор трудоустройства саратовской молодежи проявляется в том, что среди юной молодежи большинство не работают или работают не по специальности. Они чаще старших сохраняли приверженность к своему месту работы, сопрягая это с повышением своего образования, поиском работы именно по специальности. Саратовчане 18–24 лет больше ориентированы на индивидуальные достижения, отражаемые в заработке. Проблемы с трудоустройством реже возникали у юных саратовчан, чем у зрелой молодежи. Для них проблематичнее всего – отсутствие опыта. Основная трудность – найти работу с гибким графиком работы. Видимо, речь здесь идет о проблеме совмещения работы и учебы. При этом юная

саратовская молодежь в своем трудоустройстве чаще ориентирована на помощь государства.

В старшей возрастной группе молодежи большинство работают не по специальности. Их отличают повышенная мобильность и требовательность к работе. Зрелая молодежь больше заботится о реализации своего внутреннего потенциала и социальном признании со стороны окружающих. Они чаще заявляли о высоком уровне сложности трудоустройства. Чем старше, тем чаще они сталкивались с проблемами низкой заработной платой, отсутствием опыта, большими объемами работы. Только 25–30-летние стоят на учете на бирже труда, ожидая помощи в трудоустройстве от вуза

Семейный статус также влияет на характер занятости и трудоустройства молодежи, способствуя стабильному отношению к работе. Семейных больше, чем других, волнует общественное признание и возможность приносить пользу людям. К ним примыкают разведенные. И те, и другие чаще работают по специальности или мечтают об открытии собственного бизнеса. При трудоустройстве они больше всего надеются на помощь государства или учебных заведений. Однако именно разведенные молодые люди в 1,5 раза чаще других не собираются работать после обучения, ориентируясь на продолжение учебы. При поиске работы они в 2 раза чаще других категорий молодежи стремятся к самореализации. Те, кто живет без регистрации брака, как и несемейные молодые люди, чаще не работают и ищут работу по специальности. Их в 6 раз больше других заботит величина заработка, они чаще ориентированы на самостоятельность в трудоустройстве. Холостая и незамужняя молодежь чаще других ищет работу с прицелом на карьерный рост.

Иначе говоря, саратовская молодежь в основном отличается патерналистскими настроениями при трудоустройстве, но в зависимости от пола, возраста и семейного положения имеет существенные расхождения в своих ориентациях и проблемах. Все эти отличия необходи-



мо учитывать в деятельности государственных служб занятости с тем, чтобы адресно подходить к востребованной практике трудоустройства молодежи.

### Список литературы

1. ИНАБ № 1 – 2018. Молодежь: конструирование трудовой биографии [Электронное издание] / [М. К. Горшков и др.]; отв. ред. М. К. Горшков. Электрон. дан. (объем 1,6 Мб). М. : Ин-т социологии ФНИСЦ РАН, 2018. 148 с. 1 электрон. опт. диск 12 см. (CD-ROM). <https://doi.org/10.19181/inab.2018.1>
2. Гришина М. А. Субъективное благополучие молодежи в условиях современного рынка труда // Информационно-аналитический бюллетень. ИНАБ. 2019. № 4. Социальная адаптация молодежи на рынке труда. С. 55–72. <https://doi.org/10.19181/inab.2019.4.5>
3. Зубок Ю. А., Чупров В. И., Сорокин О. В. Смысловая саморегуляция жизнедеятельности молодежи: гендерные различия в сфере труда // Женщина в российском обществе. 2020. Специальный выпуск. С. 38–59. <https://doi.org/10.21064/WinRS.2021.0.370>
4. Демиденко С.Ю. О некоторых факторах незанятости городской молодежи // Информационно-аналитический бюллетень. ИНАБ. 2019. № 4. Социальная адаптация молодежи на рынке труда. С. 7–20. <https://doi.org/10.19181/inab.2019.4.1>
5. Гайфуллин А. Ю. Дискриминация молодежи на рынке труда: социологический анализ // Социальная несправедливость в социологическом измерении: вызовы современного мира: XII Международная научная конференция «Сорокинские чтения – 2018»: сб. материалов. М. : МАКС Пресс, 2018. С. 446–448.
6. Черныш М. Ф. Молодежь на рынке труда: проблема неравенства // Будущее сферы труда: глобальные вызовы и региональное развитие : сб. ст. Междунар. форума «Будущее сферы труда: достойный труд для всех» (г. Уфа, 4–5 февраля 2019 г.) / под ред. Г. Р. Баймурзиной, Р. М. Валиахметова. Уфа : Мир Печати, 2019. С. 247–254.
7. Ярашева А. В. Трудовые ресурсы молодежи: актуальные региональные проблемы // Экономика и управление. 2019. № 11 (169). С. 53–58. <https://doi.org/10.35854/1998-1627-2019-11-53-58>
8. Голицуова Ю. В. Прекарная занятость молодежи как способ избегания безработицы и незанятости // Информационно-аналитический бюллетень. ИНАБ. 2019. № 4. Социальная адаптация молодежи на рынке труда. С. 73–82. <https://doi.org/10.19181/inab.2019.4.6>
9. Попова Е. С. Молодежь на рынке труда: смена профессии как адаптация к новой экономике // Будущее сферы труда: глобальные вызовы и региональное развитие : сб. ст. Междунар. форума «Будущее сферы труда: достойный труд для всех» (г. Уфа, 4–5 февраля 2019 г.) / под ред. Г. Р. Баймурзиной, Р. М. Валиахметова. Уфа : Мир Печати, 2019. С. 233–238.
10. Черныш М. Ф. Поиск работы по неформальным каналам как фактор социальной дифференциации в молодежной среде // Информационно-аналитический бюллетень. ИНАБ. 2019. № 4. Социальная адаптация молодежи на рынке труда. С. 21–38. <https://doi.org/10.19181/inab.2019.4.2>

Поступила в редакцию 28.03.2023; одобрена после рецензирования 10.05.2023; принята к публикации 16.05.2023  
The article was submitted 28.03.2023; approved after reviewing 10.05.2023; accepted for publication 16.05.2023