



УДК 331.5–053.81

МОЛОДЕЖНЫЙ СЕГМЕНТ РЫНКА ТРУДА САРАТОВСКОЙ ОБЛАСТИ: АДАПТАЦИЯ К СОВРЕМЕННЫМ РЕАЛИЯМ И СТАБИЛЬНОСТЬ

И. В. Лопаткин

Саратовский государственный университет
E-mail LopatkinIja@rambler.ru

Статья посвящена молодежному рынку труда. Рассматриваются зависимость адаптации от квалификации, практического опыта, а также факторы, обуславливающие нестабильность молодежного рынка.

Ключевые слова: молодежь, рынок труда, безработица, занятость.

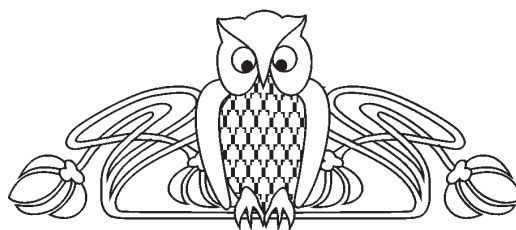
Youth Segment of the Labor Market of the Saratov Region: Adaptation to Modern Realities and Stability

I. V. Lopatkin

The article is devoted to youth labor market. The dependence of the adaptation of qualifications, experience, as well as factors that contribute to the instability of the youth market.

Key words: youth, labor market, unemployment, employment.

Социально-экономические преобразования современного российского общества породили ряд социально значимых проблем, в том числе занятости и безработицы молодежи. Молодежь есть необходимый компонент рынка труда, без постоянного его обновления, связанного с адаптацией вновь прибывающих работников, способных не только занять свой сегмент трудового рынка, но и успешно адаптироваться в нем, с перспективой расширения своей доли для последующего укоренения на указанном рынке. Однако современные реалии российского общества таковы, что быстро разрешить противоречия между ростом потребности работодателей в квалифицированных работниках и невозможностью удовлетворить эту потребность сколь-нибудь быстро достаточно сложно, поскольку в основе этого противоречия лежат не только субъективные, но и объективные факторы. Здесь можно назвать: противоречие между современными профессиональными и устаревшими образовательными стандартами; между обвальным старением квалифицированной рабочей силы и отсутствием эффективных механизмов ее обновления; отсутствие или недостаточную эффективность социальных лифтов, препятствующих продвижению молодежи в выбранной сфере профессиональной деятельности. Исключением в этом плане является, пожалуй, «кумовство» и продвижение по родственным каналам. Молодежь это, кстати, достаточно хорошо осознает. Вполне естествен-



но, что подобные противоречия больше всего отражаются на молодежном сегменте рынка труда, поскольку молодежь чрезвычайно чувствительна к подобным явлениям, и юношеский максимализм в значительной мере обуславливает часто негативное отношение молодежи к современному рынку труда. Молодежь часто не видит для себя реальных перспектив профессионального роста, отсюда значительная текучесть молодых кадров, нежелание работать на непрестижных и тяжелых работах.

Ситуация, складывающаяся на российском молодежном рынке труда в последние годы, представляется достаточно напряженной и нестабильной. Это вызвано отсутствием или недостатком практического опыта: будучи новичками на рынке труда, молодые люди чаще размещаются на нижних ступенях социально-профессиональной лестницы. Особую актуальность в связи с отсутствием у юных граждан необходимых навыков практического использования полученных знаний приобретает вопрос занятости молодежи, впервые выходящей на рынок труда, поскольку она представляет собой наиболее уязвимую категорию. Работодатели неохотно принимают на предприятия молодых людей, не имеющих опыта работы и нужной квалификации, недооценивая тем самым перспективы «старения и выбывания» с рынка труда кадров, переступивших пенсионный возраст.

Естественно, что, говоря о молодежном сегменте рынка труда, необходимо учитывать и его специфические черты. Он характеризуется неустойчивостью спроса и предложения, что обусловлено изменчивостью профессиональных ориентаций молодежи и социально-профессиональной неопределенностью. Положение усугубляется обострением социальных проблем молодежи, связанных с коренным изменением социокультурных и политических условий развития личности, влекущим за собой возрастающие трудности самоопределения молодых людей в профессиональном плане. Во-вторых, для молодежного рынка труда характерна низкая конкурентоспособность по сравнению с другими возрастными группами. Молодежь подвергается наибольшему риску потерять работу или не трудоустроиться. Возможности трудоустройства новой рабочей силы, вступающей на рынок труда, сокращаются. Ограничение спро-



са снижает и возможности трудоустройства выпускников различных учебных заведений. Не случайно поэтому стала практически нормой работа студентов последних курсов с целью приобретения практических навыков, требуемых работодателями. Эта субъективно осознаваемая необходимость прекрасно понимается выпускниками средних специальных и высших учебных заведений.

Это относительно новое явление в современной российской реальности, поскольку на протяжении семидесяти с лишним лет Советское государство было единственным монопольным работодателем. До начала 1991 г. действовал законодательно закрепленный принцип всеобщей занятости. Для каждого предприятия регламентировался численный и профессионально-квалификационный состав работников (в том числе и по возрастному признаку), уровень оплаты труда. Руководители обладали чрезвычайно узкими полномочиями по найму и увольнению кадрового состава, сфера занятости была лишена гибкости. Условия выхода молодежи на рынок труда были жестко регламентированы. Приток молодых кадров происходил двумя путями: для выпускников школ и лиц, закончивших профессионально-технические училища и решивших идти на производство, осуществлялось бронирование рабочих мест; выпускники других учебных заведений распределялись с учетом вакансий, с обязательным условием работы на данном месте в течение нескольких лет.

В 1991 г. законом о занятости населения было определено право собственности граждан на свою рабочую силу в полном объеме. Расширились права руководителей в вопросах найма и увольнения работников, что предполагало более эффективное использование рабочей силы. Однако переход предприятий в частные руки, имплицитно предполагавший модернизацию производства, ужесточил требования к профессионализму работников и наличию трудового стажа. Большинство предприятий негосударственных форм собственности были созданы путем акционирования государственных предприятий, а новые возникали в основном в сфере услуг и финансово-кредитной сфере. В результате рабочие места с менее жесткими требованиями были ликвидированы, а вновь созданные характеризовались более жесткими условиями найма. Существующая система подготовки и переподготовки кадров не отвечала новым требованиям, что значительно уменьшило шансы трудоустройства молодежи, впервые выходящей на рынок труда, в том числе и на занятие престижных должностей в новых секторах экономики.

Работодатели частного сектора подчас игнорируют правовые нормы, регулирующие найм, увольнение, продолжительность рабочего дня, предусмотренные действующим законодательством льготы. В некоторых случаях отношения

занятости в целях ухода от налогов и социальных отчислений не оформляются юридически и нигде не регистрируются, что приводит к грубым нарушениям норм трудового права. В борьбе за экономическое выживание в конкурентной среде постепенно сходят на нет привычные социальные приоритеты, стираются границы между понятиями «престижная работа» и «высокий доход», начинает доминировать материальная сторона. Собственно, само значение нематериальных факторов труда, таких как характер, условия и режим работы, перспективы роста, гарантии сохранения рабочего места, имеют тенденцию к снижению.

Современная российская молодежь сформировалась полностью в новых условиях, которые она признает в качестве естественных. Сегодняшние молодые люди поставлены в достаточно сложные условия: переворот в социально-экономическом укладе сопровождается кризисом ценностного сознания. Сегодня многие вопросы, решаемые в прошлом государством, молодому поколению приходится решать самому. Оно стоит перед непростым выбором: что ценнее – обогащение любыми средствами или приобретение высокой квалификации, обеспечивающей в перспективе способность адаптироваться к новым условиям. И, как правило, выбирается здесь чаще первое, нежели второе. Всемерное стремление к материальному благополучию отнюдь не сопрягается в сознании молодых людей с необходимостью много работать для его достижения. Естественно, что развитие такой тенденции ведет к дальнейшему разрушению трудовой мотивации молодежи, без которой трудно себе представить цивилизованный рынок труда.

Двойственность молодежного рынка труда проявляется еще и в следующем: с одной стороны, присутствует намерение молодых людей, базирующееся на интересе к специальности, освоить ее, реализовать свою профессиональную подготовку, найти соответствующую работу; но с другой – поскольку реализация такого плана, как правило, крайне затруднительна, выпускники учебных заведений формируют в качестве возможного варианта менее для них привлекательный, но реальный – найти любую работу, не обязательно по специальности, но обеспечивающую приемлемый доход. Социальная опасность этой тенденции очевидна. При сохранении низкой оплаты труда в государственных структурах и высокой значимости материальной обеспеченности у выпускников учебных заведений растет предпочтение трудоустройства в коммерческой сфере. Происходит соответствующее падение престижа госструктур в ущерб трудоустройству по специальности. В силу этого возможна ситуация, при которой вузы практически будут давать профессиональное образование лишь номинально. Между тем уровень образования является



одним из важных показателей качества рабочей силы.

Современная ситуация в сфере труда и занятости ставит молодежь в очень сложные условия. Если раньше распределение выпускников учебных заведений гарантировало им занятость по специальности, то теперь оно проводится в значительно ограниченном масштабе, и молодые специалисты попадают в систему жесткой конкуренции с людьми, имеющими опыт работы. Естественно, что такая ситуация вызывает серьезное беспокойство. В частности, именно для решения данной проблемы принят Закон Саратовской области от 03 декабря 2014 г. № 143-ЗСО «О квотировании рабочих мест для трудоустройства отдельных категорий несовершеннолетних и молодежи в Саратовской области»¹. В тексте Закона прописаны квоты для трудоустройства отдельных категорий молодежи, где квота понимается как минимальное количество рабочих мест для трудоустройства отдельных категорий молодежи: несовершеннолетние в возрасте от 14 до 18 лет; дети-сироты и дети, оставшиеся без попечения родителей, в возрасте до 23 лет; безработные граждане в возрасте от 18 до 20 лет,

получившие среднее профессиональное образование и впервые выходящие на рынок труда.

Закон обязывает создавать квотируемые места за счет собственных средств тех работодателей, у которых среднесписочная численность сотрудников составляет более ста человек, среди которых нет работников с вредными или опасными условиями труда. Квота рассчитывается в соотношении с вышеуказанной среднесписочной численностью сотрудников в размере двух процентов.

Данный Закон лишь недавно вступил в силу, поэтому анализировать последствия его принятия, конечно, преждевременно. Однако можно предположить, что он существенно облегчит ситуацию в молодежном сегменте рынка труда, обеспечив молодежи возможность обретения практических навыков и некую стабильность на рынке труда Саратовской области.

Примечания

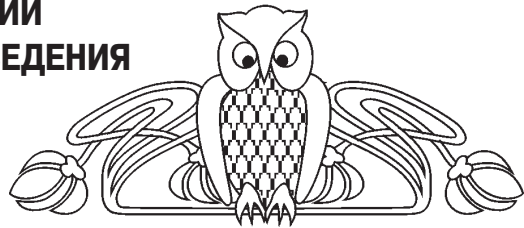
¹ См.: Саратовская областная дума : [официальный сайт]. URL: <http://www.srd.ru> (дата обращения: 14.01.2015).

УДК 316.7:61

ОПЫТ СОЦИОЛОГИЧЕСКОЙ ИНТЕРПРЕТАЦИИ ПРАКТИК ЗДОРОВЬЕСБЕРЕГАЮЩЕГО ПОВЕДЕНИЯ

С. С. Шматова

Саратовский государственный университет
E-mail: svshmatova@mail.ru



В статье рассмотрена специфика повседневного поведения на примере здоровьесберегающих практик. Показаны особенности здоровьесберегающего поведения современного человека с точки зрения концепции социального действия и социологии повседневности. Приведены результаты авторского исследования, направленного на изучение здравоохранительного поведения отдельной группы больных.

Ключевые слова: здоровьесберегающее поведение, поведенческие практики, повседневность.

Experience of Sociological Interpretation of Healthy Behavioral Practices

S. S. Shmatova

In this article we had reviewed the specific of usual behavior in example of healthcare practice. We had considered features of people's healthy behavior at point of view conception of social action and sociology of everyday life. We had showed results of author's research which directed to learn of healthy behavior of single group of patients.

Key words: healthy behavior, behavioral practices, everyday life.

В современной России наблюдается возрастание потребности в социологическом осмысле-

нии ценности здоровья как важнейшего фактора развития социума. В социологии ряд аспектов данной проблематики ставился некоторыми авторами, в том числе И. В. Журавлевой¹, А. В. Решетниковым², Л. С. Шиловой³ и др.

Актуальным сегодня является перенос внимания с изучения болезни на анализ поведенческих характеристик человека. Современная жизнь представляет собой череду повседневных, повторяющихся изо дня в день дел, забот, тревог и радостей. Вместе с тем она требует постоянного внимания к специфике повседневного поведения.

Модель поведения человека может быть основополагающей причиной многих заболеваний. Потребность в здоровье, трансформируясь по мере социализации человека, получает свое развитие в здоровьесберегающем поведении. Безусловно, не только биологические факторы определяют индивидуальное здоровье человека. Активность и способность человека в достижении здоровья играют, несомненно, важную роль. Зрелость личности и качество управления индивидуальными жизненными ресурсами может