

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Тольяттинский государственный университет»
Гуманитарно-педагогический институт
Кафедра «Социология»
39.03.01 «Социология»

БАКАЛАВРСКАЯ РАБОТА

на тему

**«Модернизация как значимый фактор изменения трудовых стратегий
молодежи»**

Студент(ка)

Ю.В. Баженова

(И.О. Фамилия)

(личная подпись)

Руководитель

к.пед.н. Л.Д. Филиогло

(И.О. Фамилия)

(личная подпись)

Консультант

д.филос.н., проф. И. В. Цветкова

(И.О. Фамилия)

(личная подпись)

Допустить к защите

Заведующий кафедрой д.социол.н., профессор Т. Н. Иванова

« _____ » _____ 20 _____ г.

Тольятти 2016 г.

Содержание

Введение.....	3
Глава 1. Трудовые стратегии молодежи в контексте модернизации общества	9
1.1. Модернизация как процесс трансформации структур общества.....	9
1.2. Трудовые стратегии и факторы их формирования.....	18
Глава 2. Влияние трансформационных процессов на трудовые стратегии молодежи.....	34
2.1. Исследование трудовых стратегий двух последовательных поколений молодежи.....	34
2.2. Особенности молодежного рынка труда г.о. Тольятти.....	55
2.3. Реализация трудовых стратегий молодежи в условиях современного рынка труда.....	62
Заключение	68
Список используемой литературы и источников	72
Приложения	79

Введение

Актуальность темы исследования. Начавшиеся совсем недавно, по историческим меркам, процессы глобализации и информатизации общества диктуют свои правила всем государствам и странам. Информационное пространство становится единым в планетарном масштабе и пронизывает все сферы жизнедеятельности современного общества, попутно преобразуя форму труда (все большее распространение приобретают услуги). Массовое потребление информации становится глобальным, вследствие чего происходит создание унифицированной формы культуры, понятной во всем мире. Субъектом мировой культурно-цивилизационной системы является человек нового типа – владеющий новыми технологиями, усвоивший правила, символы, язык виртуального мира. В данном случае можно говорить о глобальном процессе модернизации, который связывает воедино два предыдущих – глобализацию и информатизацию. Модернизация – это переход общества от одного состояния в более новое, его качественная трансформация.

В настоящее время мы рассматриваем модернизацию в условиях перехода от индустриального общества к постиндустриальному (информационному). Следует упомянуть о том, что нынешний процесс не уникальней. Схожие изменения претерпевали общества на каждой ступени своего развития. Так, вектор движения от традиционной к индустриальной цивилизации имел название научно-технической (промышленной) революции. Толчок к изменениям дало появление новых технических средств производства (как, например, станки, конвейер), что вызвало ряд преобразований в других сферах жизни общества. В частности, развитие теории о разделении труда, уменьшение трудоемкости работы привели к увеличению оборотов производства и переходу к новой экономике, появление частного сектора в экономике помогло развиваться таким

современным формам занятости, как предпринимательство и фриланс. В результате произошло некоторое вытеснение государственного сектора, уменьшение его престижа, а вместе с тем понижение гарантий для наемного рабочего. Модернизация вытесняет из жизни индивидов устаревшее и приносит обновление в процессы их деятельности.

Члены изменяющегося общества по-разному реагируют на происходящие трансформации. В ряду факторов, существенно влияющих на восприятие изменений и включенность в процесс модернизации, – территориальная удаленность от центра, развитие инфраструктуры, культуры отдельных регионов, экономическое благосостояние граждан и т.д. Одним из наиболее значимых факторов можно считать возраст. Именно возраст во многом определяет восприимчивость к инновациям и возможность дальнейшей их реализации. Старшее поколение, прожившее большую часть жизни в условиях иных форм жизнедеятельности общества, испытывает затруднения в освоении новых ролей.

Таким образом, при изучении процессов модернизации особое внимание следует уделять молодежи. Качества именно этой социально-демографической группы диктуют направление дальнейшего развития. От того, чем и как будет заниматься молодое поколение в настоящем, зависит будущее страны, которое, возможно, будет строить новое общество с иной культурой, экономическими и политическими характеристиками, социальными отношениями.

Одной из важнейших проблем для молодежи в условиях изменяющегося общества является выбор профессии. Вступая на новый этап развития, социум предъявляет к индивидам, занятым в трудовой сфере, все больше и больше требований. С появлением новых форм отношений, деятельности, предприятий у государства возникает потребность в высококвалифицированных рабочих кадрах. Однако молодые люди не всегда стремятся на востребованные, с точки зрения экономических потребностей,

места, что рождает несоответствие спроса и предложения на рынке труда для молодежи.

В 2014 году Фондом общественного мнения были опубликованы данные исследования «Легко или сложно молодежи в нашей стране добиться успеха»¹. 43% из числа опрошенных отметили, что современным молодым людям намного труднее достичь поставленных целей, нежели поколению 80-90-х. В качестве основных препятствий были названы высокий уровень безработицы, проблемы трудоустройства молодежи, отсутствие спроса на молодые кадры. Респонденты выделили несколько направлений, по которым государство должно оказывать поддержку молодым людям: помощь в трудоустройстве (21%), создание рабочих мест (21%), бесплатное образование (14%), развитие молодежной политики (10%). Каждое из направлений прямо или косвенно относится к проблемам молодежи на рынке труда, к трудовому и профессиональному самоопределению. Именно поэтому вопросы, связанные с трудовыми предпочтениями молодежи, важны для рассмотрения.

Изучение типовых трудовых стратегий поможет лучше понять причины появления такого явления, как безработица, сдерживающее экономический рост индивидов и государства, прогнозировать востребованность тех или иных видов труда или стимулировать интерес к определенным видам деятельности с молодого возраста.

Молодежь, новое поколение в целом, играет важную роль в развитии процессов модернизации государства. Именно поэтому изучение вопроса трудовых стратегий нынешней молодежи, включенной в уже начавшийся процесс перехода России к информационному обществу, является важным для изучения и анализа.

¹ Легко или трудно живется молодым [Электронный ресурс] Режим доступа: <http://fom.ru/TSennosti/11749> (Дата обращения: 4.11.2015).

Степень разработанности проблемы. Изучением поведения людей на рынке труда в отечественной литературе занимались В.В. Радаев, К.А. Альбухановой-Славская, В.Б. Тореев, В.А. Аникин, Б. Гладарев и др. Фокус их внимания составляли вопросы стратегии поведения и жизни людей в целом, мотивационной составляющей поведения в трудовой сфере.

Стратегии поведения российской молодежи на рынке труда в своих исследованиях рассматривали такие ученые, как Е.Л. Омельченко, Т.Э. Петрова, Э.С. Чугунова, Т.Н. Иванова, Пром Пхана.

Значительный вклад в изучение процесса трудоустройства выпускников в условиях современной социально-экономической ситуации в России внесли С.С. Балабанова, А.В. Меренкова, А.Ю. Мельник, Р.А. Уколов, Г.А. Чередниченко, Д.А. Шевченко².

Молодежь представляет собой особую группу на рынке труда, т.к. составляет большинство среди соискателей, в результате оказывая влияние на весь рынок в целом и определяя тенденции его развития. От того, какие молодые кадры, в каких сферах будут реализовывать себя, зависит судьба не только конкретной возрастной группы, но и всего общества. Ценности и установки молодежи трансформируются под влиянием изменений, происходящих в социуме, поэтому представляется важным отслеживание трудовых стратегий различных поколений молодых людей для выявления тенденций их формирования.

Цель бакалаврской работы – выявление изменений трудовых стратегий молодежи в условиях модернизации общества.

Объектом данного исследования являются трудовые стратегии как социальный феномен трансформирующегося общества.

Предмет исследования – изменение трудовых стратегий молодежи под воздействием модернизационных процессов в общества.

² Радаев, В.В. Экономическая социология. Курс лекций : учеб. пособие. / В.В., Радаев. – М.: Аспект Пресс, 2000. – 237 с.

Задачи исследования:

1. Рассмотреть фундаментальные теории и подходы к исследованию процесса модернизации общества.
2. Изучить взаимосвязь процессов модернизации и формирования трудовых стратегий молодых людей.
3. Выявить трудовые стратегии двух последовательных поколений молодых людей и провести сравнительный анализ.
4. Выделить факторы, детерминирующие особенности формирования трудовых стратегий современной российской молодежи.

Теоретико-методологическая база исследования. В процессе исследования были использованы следующие подходы:

1. *Функционалистский подход* используется при рассмотрении трудовой стратегии индивида как специфического способа его самореализации и саморазвития.

2. *Неоинституциональный подход* применяется при рассмотрении трудовой стратегии как рациональной осознанной формы деятельности человека на рынке труда.

3. *Системно-динамический подход* рассматривает молодежь как сложную систему с совокупностью взаимосвязанных элементов, претерпевающую различные изменения и имеющую несколько фаз своего развития: зарождение, угасание на время либо приобретение новых черт, а также адаптирование к изменениям, происходящим в социуме.

4. *Социокультурный подход* используется при определении факторов, влияющих на выбор той или иной трудовой стратегии.

Гипотеза исследования: в условиях модернизации общества трудовые стратегии молодежи претерпевают изменения, связанные с трансформациями в различных сферах жизни.

Методы исследования: анкетный опрос, экспертное интервью, вторичный анализ данных, анализ интернет-источников.

Эмпирическая база исследования. Анкетный опрос N=100 человек (выпускники 1990-х годов), экспертное интервью N=4 человека (специалисты сферы трудоустройства), вторичный анализ данных (исследование «Трудовые стратегии молодежи в условиях модернизации современного общества»: анкетный опрос N=100 студентов Тольяттинского государственного университета, исследование Н.Н. Федотовой, посвященное трудовым стратегиям молодежи 1990-х годов), анализ интернет-источников – 3 сайта.

Апробация работы:

1. Девятые Ковалевские чтения 2014 г., г. Санкт-Петербург.
2. «Студенческие Дни науки в ТГУ»: научно-практическая конференция, 1–24 апреля 2015 года, г. Тольятти.
3. Международный молодежный научный форум «ЛОМОНОСОВ-2015», г. Москва.
4. XLI Самарская областная студенческая научная конференция, 14-24 апреля 2015 года, г. Самара.
5. Модернизация российского общества: вчера, сегодня, завтра. Материалы Всероссийской научно-практической конференции, Омск, 7 апреля 2015 года.
6. «Студенческие Дни науки в ТГУ»: научно-практическая конференция, апрель 2016 года, г. Тольятти.
7. XLII Самарская областная студенческая научная конференция, апрель 2016 года, г. Самара.
8. Конференция «Гражданское общество в России: вызовы современности» УлГТУ, апрель 2016г., г. Ульяновск.

Структура бакалаврской работы. Работа состоит из введения, двух глав, пяти параграфов, заключения, списка литературы и приложения.

Глава 1. Трудовые стратегии молодежи в контексте модернизации общества

1.1. Модернизация как процесс трансформации структур общества

Модернизация, согласно И.И. Кравченко, представляет собой такой вариант развития, совершенствования, накопления позитивных значимых изменений, которые часто связаны с ростом и накоплением количественных изменений: экономических, культурных, социальных³.

Теории модернизации стала развиваться в качестве научного знания с конца XX века. Появление данной ветви знания обычно связывают с распадом колоний на территориях Африки и Азии. Ш. Эйзенштадт так определил сущность понятия модернизации в указанном контексте: «Исторически модернизация – это процесс изменения в направлении тех типов социальной, экономической и политической систем, которые развивались в Западной Европе и Северной Америке с XVII по XIX век и затем распространились на другие европейские страны, а в XIX и XX веках – на южноамериканский, азиатский и африканский континенты».

Современные ученые попытались объяснить возникший в США интерес к процессу модернизации. Они выделили ряд факторов, способствовавших этому:

- *Социополитический*. Он проявляется в заинтересованности США в создании отношений с развивающимися странами.
- *Информационно-политический*. Его целью было получение развернутых данных о странах третьего мира для передачи в определенные ведомства государства и странам-союзникам.

³ Этатистские модели модернизации / под ред. В.Н. Шевченко. – М.: ИФ РАН, 2002. – С.6.

- *Идеологический фактор* (создание альтернативного социализму строя).
- *Теоретический*. Данный фактор был направлен на создание концептуально нового пути развития, отличного от всех имеющихся на настоящий момент.

В обывательской терминологии понятие «модернизация» означает «осовременивание». В науке данным термином обозначают последовательный процесс перехода от традиционного к современному укладу общества, сопровождающийся трансформациями в направлении качественно нового.

Модернизация включает социальные, экономические, политические, экологические, демографические, психологические изменения, которые происходят в обществе при переходе от одной формы к другой.

Современные ученые выделяют определенные индикаторы протекания процесса модернизации для различных отраслей общественной жизни⁴. Так, в социальной сфере наблюдается развитие эгоцентризма, основной единицей больше не является группа, на передний план выходит индивид; происходят дифференциация функций, формализация, выделение частной и общественной сфер жизни, уменьшение значимости института семьи, повышение профессионализма индивидов; повышается общий уровень образования, в целом улучшается качество жизни населения.

В экономической сфере в качестве критериев выделяются технологическое развитие, основывающегося на применении рационального понимания науки, появление дополнительных секторов хозяйства: вторичного и третичного; в политической – централизация государств; выделение независимых друг от друга ветвей власти; увеличение политической вовлеченности населения; создание, развитие и популяризация

⁴ Ермаханова, С.А. Теория модернизации: история и современность / С.А., Ермаханова // Актуальные проблемы социально-экономического развития: взгляд молодых ученых. Новосибирск, 2005. – Разд. 2. – С. 233 – 247.

новейших институтов и практик и политической структуры в соответствии с требованиями времени.

Исследователи выделяют несколько этапов становления теории модернизации:

1 этап. 1950-1960 гг. Главными понятиями здесь выступали «традиции» и «современность». Теория на данном этапе противопоставляла два типа общества. Модернизация представлялась процессом замещения традиций современностью, эволюцией развития общества. Понятие традиции имело несколько негативный окрас, оно представлялось как нечто исключительно консервативно, не приемлющее нововведений. Следовательно, его нужно было исключить.

2 этап. К середине 60-х гг. появилась и стала развиваться критика ранних установок теории модернизации. Критика указывала на неспособность теории объяснить многовариантность переходных обществ, разные виды прохождения самого процесса модернизации и создания независимых социальных и политических комплексов.

3 этап. Этот этап приходится на 60-70-е гг. XX века. На данном этапе критика идей модернизации приобрела эмпирический характер. Были выявлены некоторые несоответствия с историческими фактами. Теория не давала желаемого результата.

Следует различать два вида модернизации:

- 1) органическая – характеризуется поступательным развитием общества, плавным его переходом от одной стадии к другой;
- 2) неорганическая – провоцируется источниками извне, что может привести к появлению дисбаланса в обществе, нарушению его жизнедеятельности.

Рассмотрим подробнее каждый из типов. Основной причиной органической модернизации считается кризисный этап эволюционного развития, который сподвигает общество к естественному формированию

новой культуры, призванной вытеснить устаревшую. Так как первичная модернизация обеспечивается самим ходом развития, она осуществляется естественными, органическими путями. При этом весь процесс характеризуется как инновационный (используются механизмы ранее не существовавшие, либо не используемые), самостоятельный (обеспечивается только внутренними источниками), исторический (является логическим продолжением предшествующего этапа развития). Общество не имеет представления о результате, который будет достигнут в ходе данного процесса.

Страны Западной Европы, США и Канаду, Австралию и Новую Зеландию можно назвать первым эшелон модернизации, они первыми прошли данный процесс естественным образом и дали толчок к развитию других.

Скорость и охват трансформаций во всех сферах жизни общества (экономической, политической, духовной, социальной и т.д.) в государствах развитого капитализма не имели особых отклонений друг от друга. Процесс модернизации в каждой из этих стран проходил свои этапы через революции, которые были обусловлены ходом развития. В некоторой степени модернизация в странах первого эшелона является постоянным последовательным явлением, хотя скорость протекания процесса периодически изменялась и отличалась в определенное время, а переменам в структуре иногда сопутствовали социальные конфликты, такие как война между Севером и Югом в США в 1861-1865 гг.

Модернизация началась в эпоху промышленной революции в Западной Европе, сопровождавшейся разрушением традиционных наследственных привилегий, провозглашением равных гражданских прав и демократизацией политических режимов. В процессе модернизации происходило становление гражданского общества и правового государства. Этот тип модернизации был характерен и для Северной Америки, где переход к современному

обществу осуществлялся на основе опыта Западной Европы, но не путем его копирования.

Так, первая западная модернизация (XVI-XVII вв.) позволила перейти от естественных производительных сил, которые чаще всего основывались на физическом труде (аграрное производство, ремесла), к общественным, которые требовали от своих участников работать сообща и действовать на основе разделения функций в труде, а также являлись непосредственным результатом общественного развития. Эту модернизацию можно условно назвать «доиндустриальной». Она основывается на «расщеплении» процесса производства на отдельные действия. Стала проявляться зависимость личности не только от собственных сил и возможностей производства, но и от рынка: потоков товаров и денег. Происходило отчуждение индивидов друг от друга и отделение большей массы работников от средств производства и средств существования во время формирования основных классов буржуазного общества. «Экономический человек», представляющий среднюю европейскую личность теперь стал биполярным: он был разделен на буржуа и пролетарию. В это же время происходило отстранение работника от производства: рабочий больше не контролировал процесс создания продукта в целом, каждый был занят конкретной операцией.

Неорганическая, или как ее еще называют вторичная, модернизация проявляется в виде ответной реакции на стимулирование со стороны более развитых стран. Она представляет собой создание научного и политического отклика на изменения, происходящие в обогнавших в темпах развития странах. Вторичная модернизация обусловлена распространением культуры «модернити», навязанной странами первого эшелона капитализма. Такой подход подразумевает, что какие-то элементы структуры общества имеют соответствие в сравнении с требованиями развитых стран, другие же еще не готовы, либо отсутствуют в структуре. Примером может служить система образования, которая может уживаться с неграмотностью большинства

населения, или современные предприятия тяжелой индустрии, уживающиеся с устаревшей системой земледелия.

Цель вторичной модернизации – «догоняющего» развития – преодоление технико-экономической отсталости и зависимости от передовых стран Запада. При этом неорганическая модернизация может проходить в форме «вестернизации», путем механического перенесения западных социально и технологически эффективных экономических и политических институтов в иную социокультурную среду. «Вестернизация», как правило, сопровождается социокультурным отторжением преобразований со стороны социального большинства и порождает острые социально–политические проблемы, разрешение которых происходит иногда в русле «консервативных» революций.

Неорганическая модернизация начинается не с культуры, а с экономики и политики. Иными словами, органическая модернизация идет «снизу», а неорганическая «сверху». Принципы «модернити» не успевают охватить подавляющее большинство населения, поэтому не получают прочной социальной поддержки. Они овладевают лишь умами наиболее подготовленной части общества. В России так было в XIX веке, когда интеллигенция раскололась на «западников» и «славянофилов». Первые выступали за ускоренную модернизацию и преемственность западных образцов, а вторые ратовали за самобытный путь развития, т.е. органическую модернизацию. Численность первых оказалась недостаточной для того, чтобы просветить и настроить широкие массы в пользу рациональных ценностей. Капитализм в России потерпел неудачу.

Перейдем к рассмотрению некоторых теоретических подходов к рассмотрению процесса модернизации. Структурно-функциональный подход представлен теорией Т. Парсонса. Американский социолог к середине 1960–х годов сформировал свою собственную неэволюционистскую теорию социальных изменений. По мнению Парсонса, эволюция общества

сопровождается процессом его структурной дифференциации. Постепенно в общественной системе формируются подсистемы, которые направлены на исполнение определенных функций. Как правило, дифференциация усиливает адаптативные механизмы системы.

Важное место в своей теории Парсонс уделяет понятию эволюционных универсалий. В процессе развития любого общества с необходимостью возникают определенные формы, способствующие лучшей адаптации системы. В качестве универсалий, свойственных любому человеческому обществу, ученый выделял систему коммуникаций, систему родства, религию и технологию. При переходе от традиционного общества к более развитому возникает социальное неравенство, стратификация, что запускает механизм культурных изменений в обществе. В ходе дальнейшей эволюции появилась форма бюрократического управления, рыночный обмен и т.д.

Предпосылками к началу формирования современных обществ американский ученый считал два процесса, начавшиеся еще в конце XVIII (промышленную и демократическую революции): «Эти события в северо-западной части Европы венчали собой главные тенденции начальной модернизации». В XX веке к катализационным процессам можно было также отнести образовательную революцию, которая способствовала последующему переходу «от наследственно аскриптивной к полностью неаскриптивной стратификации»⁵.

Приоритетность демократического управления в индустриальном обществе, по мнению Парсонса, заключалась в невозможности достижения консенсуса по важнейшим политическим проблемам с любой другой институциональной формой. Американец считал, что коммунистическая тоталитарная система не может конкурировать с развитыми западными странами. Именно поэтому он считал необходимым переход советского

⁵ Парсонс, Т. Система современных обществ / Пер. с англ. Л.А. Седова и А.Д. Ковалева. / Под ред. М.С. Ковалевой. — М.: Аспект Пресс, 1998. — С.116–126.

общества к плюралистической демократии и многопартийности, в противном случае государству угрожало резкое замедление темпов развития.

Высшую ступень в эволюционной схеме Парсонса занимают страны современного Запада. Американский социолог разделяет тезис М. Вебера об исторической уникальности рациональной западной культуры, добавляя к нему утверждение о том, что данная культура обладает «незнающей себе равных адаптивной способностью». При этом образцом общества модерна выступают для Парсонса Соединенные Штаты: «Америка была благоприятной почвой и для промышленной, и для демократической революций, а также для более тесного их соединения, чем это было возможно в Европе».

Подобное отношение к США Парсонса и его сторонников не раз критиковалось как иностранными социологами, так и их соотечественниками.

В 60-х годах XX века формируется неовеберовское направление в контексте исторической социологии. Основной ее представитель – американский ученый Р. Бендикс. Его работы оказали влияние не только на продолжателей идей Вебера, но и на современную социологию.

Теория модернизации Бендикса была создана в процессе критики структурного функционализма и эволюционистских теорий. С его точки зрения, теория Парсонса является слишком общей и абстрактной и поэтому не может дать объективного объяснения историческим процессам. Он отрицал возможность прохождения разными странами одних и тех же этапов в процессе модернизации. Бендикс говорил о влиянии, оказываемом историко-культурными факторами на развитие каждого отдельного общества. Так резюмирует позицию Бендикса шведский исследователь Р. Тернквист: «Цель развития для многих стран была общей, но средства ее достижения, а с тем и историко-эмпирические пути действия, менялись. Не только экономические процессы шли разным путем и образовывали разные

структурные образцы. Политические, социальные и культурные порядки тоже отличались один от другого. Бендикс хочет, чтобы социология вплотную занялась этими различными путями развития и не упустила нюансов и различий при одностороннем подчеркивании схожих черт»⁶.

Работы этого американского ученого часто рассматривались как пример интерпретационного метода в исторической социологии. В основе данного подхода лежит анализ уникальных исторических явлений. Такие явления могли сопоставляться, но это не являлось толчком к созданию какой-либо общей теории. Сравнение проводилось с целью выявления причин появления того или иного события в жизни общества.

Причиной вариативности путей развития у разных стран Бендикс считал исторически сложившиеся социальные структуры общества, которые в кризисных ситуациях не только не исчезали, но и усиливали свое воздействие. Ученый также говорил о том, что значительные социальные изменения в одной стране оказывают несомненное влияние на другие. Однако каждое общество, вновь встающее на путь модернизации со своими историко-культурными особенностями, пусть не копировало, но следовало примеру уже существующих политических и экономических изменений.

Существует множество теорий модернизации, различающихся подходами к изучению предпосылок и предложенными путями развития для отдельных стран. Каждая из них имеет своих последователей и имеет право быть в общей теории. Основная мысль, которая их объединяет – модернизация есть сложный процесс трансформации структур общества, видоизменяющий все сферы его жизни.

Россия в начале XXI в., пройдя мучительный путь заимствования зарубежного опыта и бессильной либерализации, приступила к выстраиванию национальной модели модернизации. Наиболее важным

⁶ Масловский, М.В. Современные теории модерна и модернизации / М.В., Масловский // Социологический журнал, 2008. – №2. – С.31–44.

документом в этой связи стала Концепция долгосрочного социально-экономического развития страны до 2020 года. Однако многие положения Концепции носят весьма декларативный характер и мало соотносятся с реальными современными достижениями науки. Совсем незначительная часть постулатов концепции рассматривает влияние реальных политических рычагов развития и класса элит, мала роль и молодежи в данном проекте, что говорит о его неполноте.

Процесс модернизации охватывает все стороны жизнедеятельности общества. Его протекание носит индивидуальный характер для каждой страны и для каждого исторического этапа. Нельзя недооценивать важность и серьезность претерпеваемых изменений, которые будут актуальными до следующего витка развития общества, так как под их воздействием происходит перестройка основных социальных институтов и всех сфер жизни общества. Развитие теории модернизации позволит понимать механизм и направленность трансформационных процессов, прогнозировать их развитие и управлять ими.

1.2. Трудовые стратегии и факторы их формирования

Человек в процессе своего становления и развития формирует определенные потребности. Как минимум, ему присуще желание быть, как окружающие его люди: иметь квартиру, стабильный заработок, отдыхать на курорте и т.д. Совокупность способов и механизмов, с помощью которых человек намерен наиболее эффективно достичь своей цели в сфере жизнедеятельности, можно назвать жизненной стратегией. Реализуя себя в различных сферах, индивид пытается достичь определенного социального статуса, экономического положения и т.д. Таким образом, он реализует свою трудовую стратегию, которая, по определению Б.С. Гладарева, представляет

собой «совокупность и последовательность действий людей, позволяющую им наиболее удовлетворительно, с их точки зрения, сохранять и улучшать свой социально-экономический статус»⁷.

Процесс формирования трудовых стратегий имеет рациональный характер. Он направлен на достижение конкретных целей, подкрепляемый потребностями и ценностями индивида. Однако стратегии могут создаваться и видоизменяться ситуативно. Людям приходится подстраиваться под существующую на рынке труда, в экономической и социальной, политической сферах жизни общества ситуацию.

Говоря об индивидуальности выбора тех или иных способов достижения «желаемого результата», необходимо учитывать факторы, которые, по мнению В.Б. Тореева⁸, влияют на избрание той или иной стратегии в качестве основной:

1. Здоровье. Многие виды трудовой деятельности требуют определенного физического и психического состояния человека, его выполняющего. Таким образом, состояние здоровья накладывает определенные ограничения, особенно это касается лиц с инвалидностью.
2. Врожденные качества характера. Настойчивость, например, может стать решающим качеством в попытке достичь определенного результата.
3. Воспитание. Несомненно, в процессе воспитания индивиду закладываются некоторые ценности и традиции, которые в будущем могут найти отражение в расстановке приоритетов личности.
4. Образование. Все большее и большее количество работодателей требует диплом о высшем образовании, фирмам и компаниям нужны специалисты различных профилей. Недостаток же образования может

⁷ Гладарев, Б. Трудовые стратегии и изменения повседневной жизни в трансформирующемся обществе [Электронный ресурс] Режим доступа: <http://www.strana-oz.ru/2003/3/trudovye-strategii-i-izmeneniya-povsednevnoy-zhizni-v-transformiruyushchemsya-obshestve> (Дата обращения: 13.09.2015).

⁸ Тореев, В.Б. Трудовые стратегии россиян / В.Б., Тореев // Экономические и социальные перемены: факты, тенденции, прогноз, 2009. – №2. – С. 90–103.

создать серьезные препятствия на пути к желаемому социально-экономическому статусу.

5. Социальная среда. Как и говорилось ранее о воспитании, окружение человека накладывает отпечаток на его стратегию будущего «Я». В данном социальном пространстве у индивида формируется определенное мироощущение, уровень культуры, в соответствии с которыми он старается действовать.
6. Институциональная среда. Данный фактор представляет собой набор альтернатив, которые индивиду предоставляет общество: востребованность конкретных специалистов, возможности трудоустройства, продвижения по карьерной лестнице.

Разумеется, нельзя ограничить трудовые стратегии только указанными выше факторами, данный список может расширяться при более детальном рассмотрении понятия.

Следует отдельно упомянуть о мотивационной стороне выбора той или иной трудовой стратегии. Мотивация, сама по себе – это совокупность внутренних и внешних движущих сил, побуждающих человека действовать специфическим, целенаправленным образом; процесс побуждения к деятельности для достижения цели и реализации идей. В рамках трудовых стратегий мотивация в некоторой степени переплетается с факторами, указанными ранее. Рациональная сущность людей стимулирует их к нахождению наиболее удовлетворительных с их точки зрения механизмов и путей реализации планов. В некоторых случаях мотивация может преобладать над факторами при выборе трудовой стратегии. Так, человек с преобладающей ценностью материального достатка и заработка может игнорировать фактор здоровья.

Согласно данным Российского мониторинга экономического положения и здоровья населения, в 2006 году наиболее важными для россиян представлялись три мотивационных установки при поиске работы:

1. Возможность к самореализации и саморазвитию. Данный фактор описывался такими вариантами, как возможность роста в должности, творческая и интересная работа и т.д.
2. Условия труда и характер занятости. Сюда отнесли: удобный график работы, социальное обеспечение, отношения в коллективе.
3. Материальная составляющая была охарактеризована такими понятиями как «стабильность» и «гарантии»⁹.

В соответствии с наиболее ярко выраженными установками было произведено разделение на несколько кластеров, что говорит о типичности мотивационных установок. На момент проведения исследования информанты трех из четырех кластеров значительно реже выделяли установку на материальное благополучие: она представлялась либо менее значимой, чем другие, либо совсем отрицалась.

Именно ценности человека и общества в целом порождают ориентиры и желания отдельных индивидов достичь определенного социально-экономического уровня. Ориентиры трансформируются в цели, и сподвигают человека к выбору действий.

Е.П. Ильин выделяет следующие группы причин, побуждающих индивида к трудовой деятельности¹⁰:

1. Причины общественного характера. К данной группе относятся такие факторы, как одобрение обществом в целом трудовой деятельности, установка на ее необходимость, а также понимание в необходимости принесения пользы обществу.
2. Материальные причины (получение дохода с целью удовлетворения материальных и духовных потребностей индивида и его семьи).

⁹ Аникин, В.А. Установки при выборе работы и человеческий капитал россиян: социально-профессиональный срез // Качество человеческого потенциала: Материалы международной научной конференции. ИСЭПН РАН, 23 октября 2009 года // Ред.-сост. Е.М. Аврамова, Л.Г. Лукьянова. – М.: ИСПЭПН РАН, 2010. – С.1–10.

¹⁰ Ильин, Е.П. Мотивация и мотивы / Е.П., Ильин. – СПб.: Питер, 2002. – С.270–279.

3. Потребность в самореализации и самоактуализации. Человек в процессе создания того или иного продукта (материальной или духовной сферы) получает удовольствие. Данный фактор перекликается с потребностью общественного характера.

Мотивация основана на потребностях и ценностях общества и его конкретных индивидов. Она разделяется на внутреннюю и внешнюю. К внутренним побудителям можно отнести возможность самореализовываться в процессе труда, интерес к профессии, желание помогать людям – чаще всего это духовные потребности человека. Самым ярким внешним стимулятором можно считать материальные блага, они мотивируют людей к действиям, например, ради получения более высокой заработной платы.

Э.С. Чугунова на основании мотивов выбора профессии и места работы предложила классификацию видов профессиональной мотивации¹¹:

1. Доминантный тип (имеется неизменный интерес к выбранной специальности, профессии).
2. Ситуативный тип (проявляется при изменениях в жизни человека или общества, которые не всегда соответствуют его личным интересам).
3. Суггестивный тип (большое внимание уделяется мнению и советом ближайшего окружения индивида).

При поиске места работы индивид сталкивается с ситуацией, когда перед ним встает выбор. Принять наиболее верное решение ему должно помочь соотнесение своих предпочтений, потребностей и ценностей с предлагаемыми характеристиками. Для этого следует произвести оценку внешней ситуации, проанализировать положительные и отрицательные стороны потенциального места работы по нескольким показателям, в том числе:

- уровень заработной платы;

¹¹ Чугунова, Э.С. Социально-психологические проблемы профессиональной мотивации в инженерной деятельности / Э.С., Чугунова // Современные проблемы прикладной социологии и социальной психологии в трудовых коллективах. – Львов: Вымпел, 1984. – 218 с.

- наличие льгот для работников предприятия;
- наличие вредного производства;
- удобство рабочего места, коллектив;
- стабильность графика;
- надежности предприятия;
- система санкций;
- и т.д.

Будущий работник должен трезво смотреть и на свои личные, внутренние возможности, чтобы понять свои потребности и соотнести их с местом работы:

- состояние здоровья;
- уровень профессиональной подготовки, его соответствие предлагаемой должности;
- готовность и способность работать в ритме компании.

К ряду мотивационных факторов в данном вопросе также относятся личные интересы, который часто превалируют над другими группами:

- вероятность получения повышения;
- профессиональное развитие внутри компании;
- самовыражение в процессе работы, возможность проявлять инициативу¹².

Проранжировав данные факторы и определив наиболее значимые для себя, индивид сможет мотивировать себя к поиску удовлетворительного места работы. В ходе дальнейшего развития, если профессия и конкретная компания смогут обеспечивать его потребности, он будет мотивироваться уже самим процессом труда.

Индивиды в возрасте выпускников средних образовательных и профессиональных учреждений проходят основную стадию формирования

¹² Ильин, Е.П. Мотивация и мотивы / Е.П., Ильин. – СПб.: Питер, 2002. – С.270–296.

трудовых стратегий. Еще в детстве у людей могут проявляться склонности к определенному виду деятельности, однако осмысление приходит позже. Индивид должен подвергнуть анализу рынок труда, свои возможности и желания и создать образ пути достижения цели в социально-экономическом пространстве. Молодежь, как еще не имеющая значительного опыта в сфере труда группа, сталкивается со сложностями, что может привести к постановке неверной стратегии. Не всегда желания индивида совпадают с потребностями рынка, что приводит к неудовлетворенности одной из сторон взаимодействия. Современная российская молодежь, обучающаяся по специальности во время продолжающегося процесса становления постсоветской системы образования и новой экономики, находится в группе риска.

Под молодежью принято понимать категорию населения в возрасте от 16 до 29 лет, которая находится на этапе самоопределения, и характеризуется определенными специфическими групповыми признаками. Данная группа дифференцирована в соответствии с возрастными, образовательными, социальными и иными признаками.

Некоторые ученые выделяют более узкие возрастные рамки для категории молодежи. Обозначают отдельные группы, характеризующиеся специфическими, отличными от других возрастных групп, свойствами: 16-18; 18-23; 23-25; 25-29 лет.

Такое деление поддается аргументации. Молодежь первой группы (16-18 лет) имеет лишь среднее образование и еще не имеет четкого представления о своем будущем. Молодым людям в этом возрасте свойственно усвоение социальных норм и ценностей, которые они бы смогли в дальнейшем применять на практике. Часть молодежи совмещает работу с учебой, но большинство остается на попечении родителей, не вступая в полноценную независимую стадию жизни.

С 18 до 23 лет молодежь получает среднее специальное или высшее профессиональное образование, молодые люди служат в армии. Данная категория является не очень привлекательной для современного работодателя, так как ее представители совмещают в себе высокий теоретический уровень знаний и практически полное отсутствие практических навыков и опыта. Зачастую сами молодые люди, высоко оценивая свои знания и навыки, подстрекаемые амбициями и стремлению к реализации себя на рынке труда как профессионала, ставят высокие требования для будущего места работы, что затрудняет поиск. Возникает противоречие между оценкой работодателем молодого начинающего работника и самооценкой последнего, в результате чего возможность трудоустройства снижается.

Другая ситуация складывается с той частью молодежи, которая по той или иной причине не имеет специального профессионального образования. Данная группа не может рассчитывать на высококвалифицированную должность, однако ее привлекательность от этого не уменьшается. Молодые люди данной группы часто бывают востребованы в качестве разнорабочих и прочих вида занятости, не требующей особых навыков.

В группу 23-25 лет относят молодых людей, уже имеющих определенный трудовой статус. Они уже проработали некоторое время и довольно реалистично оценивают ситуацию на рынке труда. Многие из данной группы уже имеют семью, поэтому особую ценность приобретает стабильность. Временные заработки все меньше интересуют молодежь в этом возрасте. Если молодые люди, проработав некоторое время по полученной специальности, осознают ее непригодность для себя, они готовы к профессиональному переопределению, смене специальности посредством обучения.

Молодежь в возрасте 25-29 лет в подавляющем числе случаев уже имеет постоянную работы. Ее перемещения внутри рынка труда значительно

уменьшаются и становятся незначительными. Данную группу молодых людей с точки зрения профессиональной и трудовой деятельности уже можно отнести к категории взрослого населения и применять к ней соответствующие понятия¹³.

Представленное деление молодых людей по возрастным группам представляется довольно логичным. Представители каждой из выделенных частей сталкиваются с проблемами выбора. Например: молодежь в возрасте 16-18 лет должна выбирать продолжать обучение в школе или поступить в учреждение среднего профессионального образования, а в 23-25 им уже следует расставлять приоритеты в соответствии со своим семейным положением и оценивать ситуацию на рынке труда с некоторой определенностью. В последовательности выделенных возрастных групп можно проследить поэтапное развитие представлений индивидов о труде.

Социально-экономические признаки молодежи как группы населения носят противоречивый характер. С одной стороны, она является наиболее активной и амбициозной группой. С другой – согласно официальным документам, ее принято относить к незащищенным слоям населения наряду с инвалидами и беременными. Такое неопределенное сочетание во многом обусловлено отсутствием развитой молодежной политики в государстве. Молодежь можно отнести к группе риска и по другим причинам. Несмотря на то, что это наиболее активная группа населения, способная приносить новшества в жизнь общества, она может стать и катализатором конфликтов и различных других отрицательных явлений в связи со своим неопределенным положением. Существование такой зависимости требует проявления внимания к молодежным группам, их интересам, прогнозирования их трансформации при формировании социально-экономической политики государства.

¹³ Пром Пхана Рынок труда молодежи и его регулирование. Автореферат дисс. ... канд. экон. наук. Воронеж, 2010. – С. 9.

Таким образом, при формировании политики занятости молодежи следует учитывать каждую из выделенных подгрупп, так как они обладают определенным образовательным и социальным уровнем, возрастной спецификой.

Данная взаимосвязь между параметрами, характеризующими молодежную группу, напрямую влияет на спрос определенных специалистов на рынке труда и, как соответствие, предложение на него. Кроме образовательного статуса, также нужно иметь в виду некоторые другие критерии: образ жизни, ценностные установки, профессиональные ориентации. На основании данных критериев можно выделить три вида молодежного рынка труда, которые имеют свои специфические особенности:

- 1) подростковый рынок;
- 2) рынок учащихся заведений профессионального образования;
- 3) рынок выпускников высших учебных заведений.

Каждую из данных групп можно более подробно разбить по возрасту, полу, характеру занятости и т.д.¹⁴.

Представленная иерархия дает возможность для более полного рассмотрения структуры молодежного рынка труда, который соответствуя определенным критериям эволюции трудовых отношений, влияет на условия необходимые для внедрения молодых кадров с помощью инструментов рынка: механизмов спроса и предложения, установки ценности рабочей силы и конкуренции.

На данный момент социально-демографическая ситуация в нашей стране требует пересмотра механизмов рынка труда, затруднен выход в него не только для молодежи, но и для других категорий населения. Молодежь как важная составляющая трудового потенциала общества сталкивается со многими сложностями при трудоустройстве, связанными с отсутствием

¹⁴ Мельник, А.Ю. Профессиональная и социальная адаптация молодежи в условиях современного рынка труда. Автореферат дисс. ... канд. соц. наук. Москва, 2012. – С. 12.

практических навыков, производственного опыта и т.п. Повлиял на занятость, в общем, и недавний кризис, который значительно расширил группу безработных граждан.

Рынок труда молодежи, являясь частью структуры общегосударственного рынка, имеет схожие с ним основные параметры. В нем выделяют такие характеристики рынка труда, как:

- 1) субъекты рынка труда: рабочие и работодатели, а также их профессиональные объединения, государство и его отдельные органы;
- 2) экономические программы и юридические нормы, обеспечивающие функционирование субъектов рынка;
- 3) рыночный механизм, включающий инструменты спроса и предложения рабочей силы, ее цена, поддержание конкуренция на рынке труда;
- 4) безработица и механизмы защиты граждан в трудовой сфере;
- 5) инфраструктура в сфере труда – совокупность учреждений организаций, которые способствуют обеспечению занятости, профессиональной ориентации и подготовки кадров для предприятий (центры занятости населения, учебные центры переквалификации).

Основные функции рынка труда молодежи направлены на достижение рыночного баланса (соответствие спроса и предложения), осуществление и защиту права молодежи на трудовую деятельности и свободу выбора сферы занятости, а также на социальную защиту группы населения. В общем, совокупность всех упомянутых функций сводиться к реализации равного положения и поддержки интересов всех субъектов молодежного рынка труда¹⁵.

Ключевой особенностью данного сегмента рынка занятости является то, что молодежный рынок, поддерживая систему трудовых отношений, не имеет своей конечной и единственной целью поддержание баланса спроса и

¹⁵ Мельник, А.Ю. Профессиональная и социальная адаптация молодежи в условиях современного рынка труда. Автореферат дисс. ... канд. соц. наук. М, 2012. – С. 13.

предложения трудовых ресурсов. Одной из его задач можно считать формирование и развитие профессиональных качеств и навыков у людей с новым для времени базисом знаний. От того, насколько государство способно исполнять данную задачу, зависит его дальнейшее общее развитие, увеличение конкурентоспособности на мировом рынке в сфере экономики, а также повышение качества жизни населения страны¹⁶.

Сущностная особенность молодежного рынка труда проявляется в следующих основных характеристиках:

- как важная составляющая часть общенационального рынка труда, одновременно обладающая свойствами неоднородности, сложности и подвижности;
- как потенциал для более эффективного использования человеческого капитала за счет больших сроков и, соответственно, возможностей реализации своих профессиональных способностей.

Согласно мониторингу, проведенному в 2014 году Министерством образования и науки совместно с Пенсионным фондом РФ, выпускники инженерных и педагогических специальностей трудоустроились по специальности в 75% случаях. Специалисты в области высокотехнологичной инженерии оказались наиболее востребованы: работу в соответствии с полученным образованием смогли найти 95-100% процентов выпускников.

Ситуация более благополучная в ведущих ВУЗах России. Однако половина из выпускников (первого года после окончания обучения), не нашедших работу, состоит из бывших студентов направлений Юриспруденции и Экономики и управления. Чаще это молодые люди, окончившие небольшие филиалы или негосударственные ВУЗы. Таким образом, ситуация на рынке труда варьируется в зависимости от

¹⁶ Там же.

потребностей рынка, а также уровня полученного молодыми людьми образования¹⁷.

Молодежная проблематика в отечественной социологии – одна из самых популярных, активно исследуемых и в то же время нуждающихся в новых научных разработках по причине роста рискогенных факторов в социальном развитии современной российской молодежи и осознании, что именно в ее руках в недалеком будущем окажется судьба страны. Как объект социологического анализа молодежь, по мнению М.К. Горшкова и Ф.Э. Шереги, изучается как фактический или потенциальный субъект всех социальных отношений¹⁸.

На основе анализа мнений различных ученых, посвятивших свои труды проблеме трудовой занятости молодежи, можно сделать вывод, что Россия отделилась от западных социально-экономических стандартов в отношении социальной структуры общества, приблизившись к усредненным характеристикам стран «третьего мира», отражающим огромную поляризацию личных доходов. По данным показателям наша страна обошла даже латиноамериканские и африканские страны (так, в Москве средние доходы 10% самых богатых людей почти в 70 раз превышают доходы 10% самых бедных, а разрыв по стране оценивается в 40 раз, когда в США он составляет 12 раз, а в странах Северной Европы – в 4-5 раз). В результате страну активно покидают молодые и талантливые люди, не мотивированные на реализацию своего трудового потенциала на Родине¹⁹.

Государственное регулирование занятости молодежи целесообразно рассматривать как одну из стратегических задач развития страны, поскольку молодое население является основной инновационной составляющей

¹⁷ Хромов, А.М. Минобрнауки России: трудоустройство выпускников-инженеров составляет 100% [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://studombudsman.ru/2015/10/09/4414/> (Дата обращения: 10.01.2016).

¹⁸ Горшков, М.К. Российская молодежь: истоки и этапы социологического изучения / М.К., Горшков, Ф.Э., Шереги // Гуманитарий Юга России. – 2012. – № 3. – С. 25.

¹⁹ Гринберг, Р.С. Экономическое измерение российской модернизации: императивы и риски / Р.С., Гринберг // Гуманитарий Юга России, 2012. – № 1. – С. 37.

трудового потенциала и, соответственно, эффективным фактором обеспечения стабильного развития государства и общества на перспективу.

Другие исследователи констатируют утрату в современной России ранее успешно функционировавшей системы взаимодействия государства и социальных институтов в рамках осуществления процесса социализации молодежи и ее интеграции в социум посредством таких механизмов, как экономический – через различные формы трудоустройства молодежи; правовой – через конституционно закрепленную обязанность трудиться и наличие системы уголовной ответственности за тунеядство; образовательный – через введение в школьные программы обучения обязательных курсов профориентации и профподготовки; нравственный – через формирование ценностных установок на труд как важнейшую сферу самореализации личности²⁰.

На данном этапе актуальным становится изучение связи образования и образовательных систем с последующим трудоустройством и реализацией молодежи себя на рынке труда. Исследователи делают вывод, о том, что в настоящее время стандартные методы обучения не позволяют в должной мере решить проблему качественной профессиональной подготовки молодых специалистов. В большинстве случаев выпускников учебных заведений приходится переподготавливать на рабочих местах, преобразовывая имеющиеся теоретические представления в необходимые практические навыки. Поэтому обучение и повышение квалификации вчерашних выпускников становится стратегически важной задачей для работодателей²¹.

А.Ю. Мельник в своих исследованиях выделяет ряд проблем на сегодняшний день в сфере труда и занятости молодежи:

²⁰ Иванова, Т.Н. Социально–трудовая мобильность современной молодежи: состояние и перспективы (региональная специфика). Автореферат дисс. ... докт. соц. наук. Саратов, 2012. – С. 3.

²¹ Мельник, А.Ю. Координация рынка образовательных услуг и рынка труда как условие повышения эффективности молодежного рынка труда / А.Ю., Мельник // Бизнес в законе, 2011. – № 3. – С. 46.

- отсутствие у молодого специалиста практического опыта работы по специальности и связанная с этим его слабая конкурентоспособность на рынке труда;
- недостаточные навыки индивидуального трудоустройства;
- слабая профессиональная ориентация молодежи (неопределенность в выборе профессии и дальнейшей сферы профессиональной деятельности);
- несоответствие получаемых в учебных заведениях знаний потребностям конкретных рабочих мест;
- недостаточная мотивация к трудовой деятельности;
- дисбаланс спроса и предложения на различные группы специалистов²².

В диссертационном исследовании Р.А. Уколовой, особенно актуальном в контексте рассматриваемой проблематики, делается вывод о том, что современная российская молодежь в своей трудовой деятельности мотивирована преимущественно материальным фактором, т.е. для нее труд – это, прежде всего, средство достижения материального благополучия, и для его достижения молодые люди вынуждены в жестких условиях трудоустройства по специальности жертвовать своими профессиональными ожиданиями и ориентациями. В результате этого на рынке труда молодежь вынуждена приспособливаться, реализуя тактику высокой трудовой мобильности, т.е. готовности заняться выгодной с точки зрения оплаты труда работой, независимо от того, совпадает ли работа с имеющейся специальностью²³.

Эрозия трудовой этики современного российского общества, распад единой системы трудового воспитания молодого поколения, стихийный, нерегулируемый характер функционирования рынка труда не могут не

²² Мельник, А.Ю. Профессиональная и социальная адаптация молодежи в условиях современного рынка труда. Автореферат дисс. ... канд. соц. наук. Москва, 2012. – С. 19.

²³ Уколов, Р.А. Трудовая социализация молодежи в условиях трансформации трудовых ценностей в России. Автореферат дисс. ... канд. соц. наук. Ростов–на–Дону, 2014. – С. 34.

вызывать дефектные явления в процессе трудовой социализации молодежи. Доминирование неформальных отношений и практик на российском трудовом рынке, несоответствие ожиданий в сфере труда и реальной ситуации в ходе перехода молодежи к трудовой деятельности также вносят значительные коррективы в сознание молодежи и в ее отношение к труду.

Появление и развитие множества теорий и подходов к изучению молодежи в российской социологии говорит о том, что молодежная проблематика сохраняет довольно высокий актуальный статус, а также о том, что своего решения требует ряд проблем, которые ученые и пытаются разрешить, разрабатывая те или иные методологические ресурсы для их исследования.

Формирование трудовых стратегий – сложный многофакторный процесс. Воздействие на индивида идет как со стороны общества, которое выражает свое состояние и предъявляет определенные требования к индивидам, так и изнутри, от личностных установок, воспитания, характера и потребностей конкретного человека. Рассмотрению и изучению трудовых стратегий должно уделяться большое внимание, так как поведение индивидов на рынке, обусловленное трудовыми стратегиями, воздействует на экономическое состояние всего общества и каждого его отдельного члена, включенного в процесс труда, а также и на другие сферы жизни социума.

Глава 2. Влияние трансформационных процессов на трудовые стратегии молодежи

2.1. Исследование трудовых стратегий двух последовательных поколений молодежи

Молодежь, как особая социальная группа, носит противоречивый характер относительно сферы труда. Это связано с ее возрастными рамками, которые часто определяются по-разному. В рамках данной работы мы будем относить к молодежной социально-демографической группе молодых людей в возрасте от 16 до 29 лет. С одной стороны, в группу молодежи входят школьники и студенты, еще не имеющие опыта работы и по своим социально-экономическим характеристикам относящиеся к категории социально незащищенного населения. С другой – это перспективные молодые люди, вступившие в трудовую сферу и раскрывающие свой потенциал.

Как известно, многие новые тенденции, если даже не вводятся, то «впитываются», в первую очередь, молодыми людьми. Это может объясняться их открытостью новому опыту, любопытством, стремлением самоутвердиться, найти свое место в жизни. Молодежь, вырастая, передает свой опыт и знания уже новому поколению, поэтому данная возрастная группа является наиболее значимой с точки зрения процесса модернизации.

Кем станут, и как будут действовать молодые люди в будущем, напрямую зависит от их трудовых стратегий. Трудовая стратегия – это совокупность и последовательность действий людей, позволяющая им наиболее удовлетворительно, с их точки зрения, сохранить или улучшить свой социально-экономический статус.

Как уже отмечалось, процесс формирования трудовых стратегий имеет рациональный характер вследствие направленности на достижение конкретных целей. Из этого следует, что сами трудовые стратегии могут меняться в основном под воздействием складывающейся социально-экономической ситуации, опосредованно, через изменение потребностей и ценностей индивида. Однако ценности индивида – достаточно устойчивая структура внутреннего мира, формирующаяся в основном под воздействием установок ближайшего окружения.

Воздействиям трансформационных процессов в обществе могут быть подвержены такие составляющие стратегии, как:

- самооценка трудового потенциала – в зависимости от ситуации один и тот же специалист может оказаться востребованным и совершенно не нужным современному обществу;
- цели трудовой деятельности – для молодых людей, только вступающих в трудовую сферу, это может быть желание стать независимыми, для старших – возможность обеспечивать семью и т.д.;
- средства достижения целей в трудовой деятельности – кто-то надеется на родственные связи или свой личный потенциал, предпочитает работать на себя или стать наемным работником – пути и средства достижения желаемой ситуации зависят от условий, в которых находится конкретный индивид.

Данные элементы трудовых стратегий имеют наиболее важную роль в условиях модернизации современного общества.

Для того чтобы глубже рассмотреть данный вопрос, нами был проведен анкетный опрос выпускников ВУЗов 1990-х годов, проживающих на территории г.о. Тольятти. Выборочная совокупность составила 100 респондентов. Полученные данные и результаты исследования «Социально-профессиональный статус поствузовской молодежи на рынке труда», проведенного Н.Н. Федотовой в 2000 г., мы проанализировали в сравнении с

данными исследования 2015 г. «Трудовые стратегии молодежи в условиях модернизации современного общества», в котором принимали участие студенты Тольяттинского государственного университета с первого по пятый курсы, всего 100 респондентов.

Гипотезы нашего исследования построены на сравнении трудовых стратегий представителей двух различных поколений, поэтому количественный состав выборки представлен в пропорции 50/50. Гендерное деление 53% женщин и 47% мужчин. По данным мэрии города Тольятти половая структура города на 2016 г. имела соотношение 54% к 46%, женское население преобладает.

Обработка полученных данных производилась в программе IBM SPSS Statistics.

Изучение трудовых стратегий молодежи на примере студентов ВУЗа вполне оправдано, так как молодым людям, которые находятся в процессе профессиональной подготовки, предстоит вступление в трудовую деятельность.

Для начала нам представилось важным узнать, в какой сфере хотели бы работать респонденты после окончания ВУЗа. Почти треть всех опрошенных (30%) выразили желание работать в *сфере образования, науки, медицины (педагог, ученый, врач)*. При этом старшее поколение в свой предпрофессиональный период выбирало данный вариант чаще (36%), современные студенты, напротив, реже – всего 6%. В связи с материальным обесцениванием, уменьшением заработных плат работников образования, науки и медицины молодых людей все в меньшей степени привлекают данные направления деятельности. В среде старшего поколения отношение государства и населения к профессиям этой сферы было иное, что и отражено в результатах исследования. Второй по популярности стала *сфера промышленного производства и строительства* – 17,5%. Данная профессиональная область намного более привлекательна для

представителей младшего поколения (32%), нежели для старшего поколения 90-х (3%). К *сфере экономики и финансов* проявили интерес 8,5% опрошенных; в большей степени он выражен у старшего поколения (14%), у младшего – ощутимо слабее (3%). Вакансии в сфере экономики в современной России значительно уступают количеству выпускников, избыток спроса привел к уменьшению интереса к профессиям данной отрасли. Напротив, новая структура рынка в постсоветском пространстве 90-х требовала специалистов, которые смогут работать в ней, взамен профессионалам «старой школы».

Привлекательность профессий, связанных с работой в сферах бизнеса и юриспруденции, почти одинакова для респондентов обоих поколений – 6% и 6,5%. При этом, свой *бизнес* хотели бы открыть 10% современных студентов и лишь 2% – студенты поколения 90-х. По-видимому, зарождающийся частный сектор экономики в России 1990-х годов, еще был не принят обществом и воспринимался с опасениями, что повлияло на низкий уровень интереса к данной сфере. Вариант «*Юриспруденция (юрист, нотариус, адвокат, следователь)*» был выбран практически одинаковым количеством респондентов обеих категорий: 7% и 6% соответственно.

Трудиться в сфере транспорта изъявили желание 5% опрошенных, причем среди них не оказалось представителей младшего поколения. Варианты «*Сфера искусства, культуры (архитектор, художник, дизайнер, музыкант, актер)*», «*СМИ и шоу-бизнес (журналист, редактор, ведущий программ, фотомодель, продюсер)*» и «*Армия, охрана, милиция, таможня, пожарная охрана, налоговая инспекция, МЧС*» набрали по 4,5% из общего числа респондентов. 6% современной молодежи желали бы работать в сфере искусства, в свое время эта же сфера деятельности была привлекательной для 3% представителей старшего поколения.

Распределение ответов относительно профессий, связанных со СМИ и шоу-бизнесом, по категориям соответствует 3% и 6%. Среди тех, кто

предпочел бы работать в *сфере охраны порядка*, оказалось почти в два раза больше (8%) представителей младшего поколения, тогда как старшие практически не проявляли интереса к карьере в данной профессиональной области (1%). Привлекательность сфер охраны порядка и искусства могли быть не точно отражены в связи с тем, что не весь круг профессий данных направлений требуют высшего образования, которым располагали участники опроса.

Вариант *«Государственное или муниципальное управление (служащий администрации, мэрии)»* выбрали 2% респондентов, примерно такое же число выборов по группам (1% и 3%). *Сферу связи и компьютерных технологий* и *сферу обслуживания* для трудовой деятельности предпочли бы 1,5% и 0,5% представителей современного молодого поколения и молодого поколения 90-х. Лишь 1% респондентов – все из младшей группы – отметили желание работать в сфере обслуживания.

4% информантов на момент обучения в ВУЗе еще не приняли решения о том, с какой профессией связать будущую работу, ответы по категориям не отличались от общих данных (по 4%). Однако ни один из опрошенных (0%) не выбрал вариант ответа «Не предполагаю работать, буду заниматься домашним хозяйством и семьей». Это, несомненно, говорит о желании обеих групп в студенческом возрасте реализовать себя в трудовой сфере, и отражает не только активную позицию молодежи в обществе, но и характерные особенности молодежной группы, связанные с трудностью самоопределения.

На основании полученных данных можно утверждать, что существует различие между предпочитаемыми сферами трудоустройства у молодых людей младшего и старшего поколений. Подтверждением тому служат соотношения выбора респондентами профессий в сферах образования, науки, медицины и промышленности, экономики и финансов. Заинтересованность трудовой деятельностью в отдельных сферах, среди которых сферы

искусства и культуры, СМИ и шоу-бизнеса, государственного или муниципального управления, одинаково несущественна. Стоит отметить, что большинство респондентов в годы обучения в ВУЗе уже имели четкое представление о будущей сфере деятельности.

Значимым, с точки зрения жизненных планов, является соответствие представления молодых людей о будущей профессии, влияющего на осуществление профессионального выбора, и реального ее воплощения. На вопрос «Как Вы относитесь к профессии, по которой Вы обучаетесь в настоящее время?» 80% опрошенных ответило положительно, *им нравится направление*, которое они выбрали. Среди младшего поколения этот процент несколько выше – 82%, 78% старших информантов также подтвердили свой выбор. Вариант ответа «*Скорее, не нравится*» выбрало 8,5% респондентов. Больше недовольных оказалось среди поколения 90-х (12%) – здесь, возможно, сказался жизненный и трудовой опыт; у современных студентов данный вариант составил 5%. 11,5% студентов *затруднились с ответом* на поставленный вопрос. У младшего поколения количество неопределившихся немного выше: не смогли дать однозначный ответ 13%, а среди старших – 10%. В целом можно говорить о положительном отношении молодежи к своей специальности, что должно сказаться и на их заинтересованности в трудовой деятельности в выбранных сферах.

Мы поинтересовались у респондентов, что было для них важным при выборе профессии. Самым важным критерием для 65% информантов оказалась *достойная оплата труда*. Намного выше среднего значения зафиксирован процент у современных студентов (82%), для студентов 90-х годов значимость этого критерия была почти в 2 раза меньше (48%). На втором месте – 51,5% – *интерес к выбранной сфере деятельности*. Ответы по данному варианту почти не отличаются у групп респондентов (50% и 53%). Данные полученные в ходе опроса старшего поколения могут быть подтверждены исследованием, проведенным Н.Н. Федотовой. По его

результатам, возможность хорошо зарабатывать была одним из главных факторов для молодежи 90-х годов. Однако материальная составляющая не могла конкурировать с другим критерием, и была на первом месте лишь для 12,9% (48% в ходе анкетирования, проведенного автором). Наибольшую значимость молодые люди придавали проблеме поиска смысла жизни и реализации – 24,8 %²⁴ (53% в настоящем исследовании).

Для 40% опрошенных важным показателем будущей профессиональной деятельности являются *комфортные условия* труда. Среди представителей современного молодого поколения результаты несколько выше – 49%, старшее поколение менее избаловано, из них лишь треть отметила этот вариант. Ответ, предполагающий увлеченность, интерес к будущей профессии – «*самореализация в любимом деле*» – выбрали 36,5% респондентов. Как оказалось, в большей степени связывает личный интерес с будущей профессией современная молодежь – 44%, в ситуации 90-х годов этот критерий был важен для 29% студентов.

Более трети информантов отметили влияние на выбор профессии такого критерия, как *востребованность на рынке труда*. По данному показателю ответы представителей групп отличаются от общих данных почти на 5%: 40% – старшее поколение, 31% – младшее. *Возможность быть нужным людям* отметили около 30% студентов. Ответы здесь разделены почти поровну: 27% – современные студенты, 32% – поколение 90-х.

26% опрошенных считают, что будущая профессиональная деятельность должна предполагать *возможность карьерного роста*. При этом младшее поколение заинтересовано в продвижении по службе значительно чаще – 38%, старшее – почти в два раза реже (14%). *Престиж профессии* оказался решающим показателем для 22% студентов. В два раза

²⁴ Федотова, Н.Н. Социально-профессиональный статус поствузовской молодежи на рынке труда / Н.Н., Федотова // Саратов, 2000. – 23с.

меньше таких среди современной молодежи – 11%, и, напротив, представители студентов 90-х выбрали этот вариант на 11% чаще (33%).

Важным критерием при выборе работы для 19,5% респондентов является общая атмосфера на рабочем месте, ключевую роль здесь играет *общение с людьми*. В данном вопросе разрыв не так велик (в пределах 2,5% в обоих случаях): 22% и 17%. В *одобрении и поддержке семьи* при выборе профессии нуждались и нуждаются пятая часть опрошенных. У старших этот критерий значительно выше (26%), молодые же люди отмечали его лишь в 4% случаев.

Меньшее число респондентов, а именно 6% (соотношение между поколениями почти одинаковое – 5% и 7%), представили свои варианты. Среди них – «авторитет зав. кафедрой в городе», «близость ВУЗа к дому», «возможность не покидать семью».

Таким образом, для современного поколения на первом месте при выборе будущей профессии выходит уровень оплаты труда, а для старшего поколения в их молодом возрасте большее значение имел интерес к работе. Различия между поколениями все больше прослеживаются от вопроса к вопросу, отражая влияние на трудовые стратегии молодых людей изменений, происходящих в обществе в то или иное время.

В дальнейших планах *работа по профессии* отмечена более чем у половины респондентов (69%). Бывшие студенты чаще отмечали желание связать свою трудовую деятельность с выбранным для учебы профессиональным направлением (77%). Молодое поколение, напротив, рассматривает такой вариант развития карьеры на 8% реже (61%).

Работу в смежной сфере посчитали приемлемой 18,5% опрошенных. Для современных студентов такой вариант оказался привлекательнее (22%), чем для старшего поколения (15%). Трудоустройство в *абсолютно отличных сферах деятельности* планируют и планировали всего 4,5% студентов. Распределение по данному варианту незначительно отличается от общего

показателя (4% и 5%). Не дали определенного ответа 8% респондентов. Вариант «*затрудняюсь ответить*» чаще выбирали современные студенты (12%), нежели их предшественники (4%). Данное расхождение можно объяснить незавершенностью процесса профессионального самоопределения представителей нынешнего молодого поколения и сложной ситуацией на рынке труда: имеются в виду проблемы трудоустройства и высоких рисков увольнений, сокращений. Больше половины опрошенных в обеих группах все-таки решили связать получаемую профессию со своим будущим, что указывает на восприятие получаемой профессии как направленности будущей трудовой деятельности.

Оказывает ли образование действительно значимое влияние на карьеру? 56% респондентов ответили, что «*оно важно, но не играет главной роли*». Современные студенты выбрали этот вариант на 7% чаще, а представители молодого поколения 90-х, наоборот, на 7% меньше (63% и 49% соответственно). Согласно результатам анкетного опроса Федотовой Н.Н., 68,7% информантов поколения «X» считают получение высшего образования неотъемлемой частью построения успешной карьеры, что частично подтверждает результаты настоящего исследования²⁵. 33% отметили, что образование является *основой успешной карьеры*. Число младших респондентов, поддерживающих эту точку зрения, оказалось на 9% меньше (24%), многие бывшие студенты в этом более чем уверены (42%). *Несущественное влияние* образования отметили 5% студентов. Различие между поколениями в данном случае небольшое (3% и 7%). Часть информантов – 5,5% – считает, что образование *совершенно не влияет на будущую карьеру*. Этот вариант также не разнится по группам. В общем, по ответам на данный вопрос можно сказать, что образование оказывает влияние на будущую карьеру в той или иной степени, именно поэтому

²⁵ Там же.

соответствие направления профессиональной подготовки и места работы играет важную роль.

Мы спросили студентов, хотели бы они продолжить свое обучение. 35% опрошенных планируют или планировали поступать в *магистратуру (аспирантуру)*. Стремление современной молодежи освоить следующую образовательную ступень проявилось в большей степени, чем у бывших студентов – 47% и 23% соответственно. Учитывая изменение системы образования по сравнению с 90-ми годами – введение магистерского уровня высшего образования, можно отметить высокий процент желающих продолжить обучение после окончания ВУЗа в аспирантуре, т.е. заняться научной деятельностью, из числа респондентов старшей группы.

22% информантов рассматривают вариант получения *дополнительного образования*, разница между поколениями незначительная. *Достаточным уровнем подготовки* считают лишь 17,5% студентов. В данном случае оценки различаются: уровнем профессиональной подготовки удовлетворены 5% представителей младшего поколения и 30% – старшего. В число тех 15%, для которых данный вопрос оказался *затруднительным*, вошли 20% и 10% младшего и старшего поколений соответственно. *Второе высшее образование* предполагают получать 10,5% респондентов из общего числа опрошенных; количество выборов по поколениям примерно одинаковое. Результаты опроса по данному вопросу, так же, как и по предыдущему, показывают понимание студентами важности образования для предстоящей трудовой деятельности. Более половины опрошенных хотели бы продолжить свое обучение в той или иной форме и лишь для 10,5% ныне или ранее получаемый уровень приемлемый.

Последний вопрос, касающийся образования, звучал следующим образом: «*Как бы Вы отнеслись к возможности переобучения по другой профессии вне своей профессиональной сферы?*». 38% дали на него положительный ответ, из них практически половина респондентов младшего

поколения (49%) и 27% – старшего. Возможно, старшее поколение имело более точное представление о будущем месте работы, так как на момент их становления еще практиковалось сотрудничество ВУЗов и предприятий, специалисты выпускались для определенных производств и организаций, что давало молодым людям большую уверенность. Вариант *«скорее, положительно»* отметили 34% опрошенных. Значительно реже он встречается в ответах современных студентов (26%), а в ответах старшего поколения – чаще (42%). Не считают или не считали ранее необходимым переобучаться почти треть информантов. При этом *скорее, отрицательно* к переобучению относится 24,5% студентов, здесь ответы по поколениям разнятся менее, чем на 1%. Категорию респондентов, *категорически отрицательно* относящихся к получению образования по другой специальности, составляют лишь 7% бывших студентов. Большое количество студентов, желающих пройти переобучение по другому направлению подготовки, не может быть оценено однозначно. Это может быть тревожным сигналом, признаком неуверенности студентов по поводу реализации себя в выбранной сфере либо отсутствия интереса к ней. С другой стороны, может отражать неустойчивость, нестабильность трудовой занятости. Наконец, возможно, это показывает желание молодежи быть всесторонне развитой и стать «мульти-специалистами».

Для оценки перспективы построения карьеры в г. Тольятти респондентам был задан вопрос о возможности переезда в другой город. Из половины опрошенных (50,5%), которые *хотели бы сменить место проживания*, представителей младшего поколения 60%, представителей старшего поколения 41%. 27,5% респондентов выбрали ответ *«скорее, отрицательно»*, распределение по группам 22% и 33%. соответственно. 22% респондентов *сомневаются* по поводу данного вопроса, по поколениям ответы разнятся в 4%: младшие выбирали его реже. В целом складывается тревожная картина: более половины студентов желали бы покинуть

Тольятти, это говорит о том, что молодые люди боялись и продолжают бояться, что город не предоставит им достаточно возможностей для самореализации себя как специалиста. Однако меньший процент среди старшего поколения может говорить о более устойчивом положении градообразующих предприятий на момент их обучения в ВУЗах.

Понять, какую роль, по мнению молодых людей, будет играть в их жизни будущая профессия с экономической точки зрения, помог вопрос: «Как Вы считаете, профессия, по которой Вы обучаетесь, для Вас будет являться...». 64,5% ответили, что получаемая специальность будет для них *основным источником доходов*. Среди современной молодежи тех, кто считает, что профессия будет их «содержать», на 5,5% больше (70%). Старшее поколение оказалось менее оптимистичным в этом вопросе, однако достаточно уверенным – 59%. Оценивают нынешнюю профессию как *вспомогательный источник дохода* 13,5% респондентов. В данном случае ответы незначительно различаются. И лишь 6,5% от общего числа опрошенных считают, что их профессия *не будет приносить никакого дохода*. Соотношение по данному вопросу колеблется в пределах 3,5%: старшие отмечали его чаще. 15,5% выбрали вариант «*затрудняюсь ответить*». Современные студенты выбирали этот ответ реже (11%), старшие, напротив, немного чаще (20%). Возможно, такой высокий процент среди второго поколения связан с удаленностью от того времени, когда им предстояло обдумывать это или на тот момент они над ним не задумывались. Больше количество респондентов все же считает, что их специальность сможет стать для них основным источником доходов.

Для нас представилось важным узнать, кто из студентов уже вступил в трудовую деятельность и работает на настоящий момент. 68% респондентов *отрицательно* ответили на наш вопрос. Данные почти не отличаются при сравнении средних показателей и отдельных групп: 71% и 65%. *Совмещают образовательную и трудовую деятельность* 32% студентов. Здесь так же не

замечено особых различий: 29% и 35%. По нашему мнению, такое соотношение вполне приемлемо. Молодые люди вынуждены вступать в трудовую деятельность, не закончив обучение, в силу различных обстоятельств: желание материально помочь семье или быть независимым и др.

Далее было бы логично спросить о соответствии реальной работы с получаемой профессией. 15,5 из 32% работающих студентов трудоустроены *в сфере, абсолютно отличной от получаемой ими специальности*. Среди младшего поколения процент выше и составляет 20%, в то время как у старшего поколения всего 11%. 9% респондентов в студенчестве удалось устроиться *в соответствии с получаемым ими образованием*. Поколение 90-х оказалось более удачливым в данном случае – 15%, в то время как современной молодежи было сложнее устроиться по специальности – 3%. 7,5% респондентов работает *в смежных со своей профессией сферах*. В данном случае ответы почти не различаются (6% и 9%). Такие результаты могут говорить о разном: возможно, студенты устраиваются на работу в силу материальных трудностей и поэтому им не так важно соответствие получаемой специальности, возможно, устроиться по специальности попросту сложно или же, например, они целенаправленно решили получить опыт в другой сфере. Однако следует отметить, что в 90-е годы трудоустроиться в соответствии с получаемым образованием было несколько проще, количество работающих студентов было меньшим, т.к. работа во время учебы не была таким распространенным явлением, как в нынешнее время.

Мы спросили респондентов, какими личными качествами, по их мнению, должен обладать современный специалист. Одним из наиболее популярных вариантов ответа оказалось такое качество, как *коммуникабельность* – 62,5%. Ответы по группам разнятся со средним значением около 9%: младшие – 74%, старшие – 51%. *Трудолюбие* в топе

значимых качеств также заняло первую позицию, получив 59,5%. На три процента больше и на три меньше отметили по данному варианту респонденты обоих поколений (59% и 60% соответственно). Далее опрашиваемые выделяли *целеустремленность* – 59%. Здесь разница составила 7%: бывшие студенты выбрали этот вариант в 52% случаев, современные – в 66%. Следующим стал вариант «*дисциплинированность*», он набрал 52%. Разница по данному ответу составила 3% и не является значимой (55% и 49%). *Исполнительность* как важное качество для специалиста оценили 51% опрошенных. У респондентов, получающих образование в настоящее время, оно оказалось немного ценнее (58%). Почти половина представителей старшего поколения отметили данный вариант (44%). *Инициативность* считают значимой для личности специалиста 35% студентов. Разница по группам в 5%: у младших – больше, у старших – меньше (40% и 30% соответственно). Такое качество, как *вежливость*, считают важным 25% опрошенных, разница между группами здесь незначительна. 22,5% отметили такое качество, как *честность*, среди современной молодежи выбравших этот вариант оказалось почти в два раза меньше – 13%, для старшего поколения честность оказалась ценнее – 32%. Далеко не последнюю роль играет, по мнению 15% студентов, *внешняя привлекательность*, молодые люди отметили ее в 19% случаев, поколение 90-х – в 11%. И наконец, такое качество, как *предприимчивость*, набрало 13,5%. Разница по данному критерию составила 3,5%: старшие – меньше, младшие – больше (17% и 10% соответственно). В общих чертах можно так описать портрет специалиста, по мнению студентов: он должен уметь общаться, выполнять поставленные перед ним задачи качественно и в срок, проявлять заинтересованность в работе, быть активным. Однако следует отметить более высокую ценность такого личностного качества, как честность, среди старшего поколения, что может свидетельствовать о другом воспитании молодежи в то время.

Далее мы поинтересовались, какие качества респонденты считают важными для достижения целей непосредственно в профессиональной сфере. Самым необходимым они посчитали *профессионализм* – 61% опрошенных отметили данный вариант. Студенты-современники выбирали его реже (54%), тогда как старшее поколение – немного чаще (68%). *Высокий уровень профессиональных знаний* как условие для получения результатов сочли необходимым 56% студентов. Ответы по группам практически не отличаются от среднего показателя (разница 1%). Следующее качество – *обучаемость* (54,5%). Более половины студентов, обучающихся в настоящее время, считают этот критерий важным (61%), из числа представителей поколения 90-х его отметили 48%. Несколько меньшее число, 51% опрошенных, отметили такой вариант, как *высокая работоспособность*, разница по поколениям составила всего 1%. *Способность переносить высокие психологические нагрузки* оказалась необходимой в успешном продвижении для 43,5% респондентов. Для современных студентов он немного выше – 49%, для бывших студентов немного ниже – 38%. Вариант «*умение работать в команде*» выбрали 34% респондентов. Результаты по поколениям здесь колеблются в пределах 8%: 42% – младшее, 26% – старшее. *Умение устанавливать и поддерживать деловые связи* оказалось значимым для 25% студентов. Разница по группам еле ощутима – 1%. *Креативность* как важное качество для достижения целей выделили 22% опрошенных. Среди современных студентов процент немного выше – 29%, у старших противоположные результаты по данному критерию – 15%. 19% отметили, что для достижения целей в профессиональной деятельности важно *умение работать с техникой*. По данному варианту количество ответов практически не разделилось – разница в 1%. В качестве самой малозначимой составляющей достижения цели студенты определили *организаторские способности* – 15,5%. Проценты по группам почти полностью совпадают со средним значением (16% и 15%). В работе Н.Н.

Федотовой можно встретить подтверждение полученным данным. Участники ее опроса расположили личные качества, характерные профессионалу 90-х годов следующим образом: высокий профессионализм, компетентность – 93,7 %, ответственность, надежность – 50 %, коммуникабельность – 50 % и работоспособность, здоровье – 37,5 %²⁶. Итак, делая вывод по данному вопросу, можно заключить, что самым важным для профессионала студенты считают, профессионализм и обучаемость. И они правы, ведь в условиях модернизации, с ее постоянными изменениями и инновациями, специалистам все чаще требуется переобучение, повышение квалификации и дополнительного образования. Многие другие показатели также оценены объективно. Например, более низкий процент выбора такого варианта, как способность справляться с психологическими нагрузками, может быть связано с тем, что их трудовая деятельность по большей части связана с физической работой и зачастую не предполагает серьезного контакта с людьми. Незаинтересованность в работе с техникой у современных студентов, однако, вызывает тревогу, так как все большее количество работодателей их самых различных сфер требуют от своих работников владение ПК и специализированными программами. Возможно, ситуация была иной в 1990-х, однако общая картина по данному вопросу во многом совпадает.

«Какие факторы, по Вашему мнению, способствуют продвижению по карьерной лестнице в сфере, в которой Вы планируете работать?» – так звучал следующий вопрос, заданный респондентам. 70% опрошенных, ответили, что здесь не обойтись без *опыта работы по профессии*. 79% современных студентов и 61% из старшего поколения были согласны с данным вариантом ответа. Далее респонденты отмечали *стаж работы* – 46,5%, в данном случае разницы между группами практически нет (0,5%).

²⁶ Там же.

37,5% респондентов сочли *высокий образовательный статус* действенным для продвижения по карьерной лестнице, различия между ответами представителей поколенческих групп здесь также незначительное (1,5%). *Хорошие отзывы о результатах работы* стали необходимым критерием для 32,5% респондентов. Представители современных студентов выбрали данный вариант на 9,5% чаще (42%). Старшее поколение оценило этот фактор ниже – лишь 23% считают его важным. *Знание иностранных языков* оказалось значимым для 31,5% студентов. По данному фактору расхождения существенны: 55% выборов младшего поколения против 8% у старшего, что больше, чем в 5 раз отличается от общего значения. Вариант *навыки работы с информационными технологиями* выбрали 29% опрошенных. Здесь количество ответов по группам совпадает с общим числом (29% в обоих случаях). 22,5% студентов думают, что могут продвинуться в своей сфере с помощью *знакомств и родственных связей*. Процент немного увеличивается у современных студентов – 27%, у старшего поколения он ниже – 18%, что, возможно, говорит о большей распространенности в нынешнее время протектирования и усложнения проблем трудоустройства. По мнению 18% информантов, *положительные отзывы с прежнего места работы* могут повлиять на карьеру, результаты по группам относительно данного критерия колеблются в пределах 6%: 22% у бывших студентов, 14% у современных. Территориальную мобильность, а именно возможность *переезда в другой город или регион* отметили 10,5% студентов. Разница по данному варианту практически не отображена (0,5%). 7% считают, что *престиж оконченого претендентом учебного заведения* может положительно отразиться на продвижении по карьерной лестнице. Ответы по поколениям отличаются незначительно (1%). Вариант «другое» выбрали 4% опрошенных, что полностью совпадает с ответами групп. Респонденты указывали такие факторы, как личные качества и возможности, активное взаимодействие с коллективом и т.д. По нашему мнению, можно резюмировать, что студенты в

большинстве случаев были достаточно объективны. Так, опыт и стаж работы играют важную роль не только для продвижения по карьерной лестнице, но и при получении работы на самом первом этапе. Значимость иностранных языков обусловлена всеобъемлющей глобализацией, которая требует установления и развития контактов по различным каналам между странами, но она еще не была так распространена 20 лет назад, что показывают результаты по данному варианту.

И наконец, мы коснулись вопросов притязаний студентов. Первый из них касался желания студентов занять в будущем руководящую должность. 41,5% информантов в целом на этот вопрос ответили *отрицательно*: среди старшего поколения такой вариант выбирался чаще, 67%; незаинтересованность в высоких должностях младших на 21,5% меньше (16%). Желание занять в будущем руководящую должность изъявили 39% студентов. Здесь соотношение изменилось: 63% современных студентов и 15% представители поколения 90-х нацелены на административную работу. Вариант *«затрудняюсь ответить»* выбрали 19,5% респондентов. В данном случае распределение между группами было примерно одинаковым. Таким образом, руководящие должности значительно больше интересуют именно современных студентов, в то время как в 90-е годы количество карьеристов было значительно меньше.

Также мы задали вопрос, касающийся желания начать свой бизнес. *Отрицательно* ответили 52,5% респондентов. С данным вариантом согласилось больше представителей старшего поколения – 68%. Младшие выбирали этот ответ значительно реже – 37%. 28% опрошенных выбрали ответ *«скорее, да»*. На 15% чаще заняться предпринимательством хотели бы современные студенты (56%). Старшие – реже: лишь 13% ответили согласием. 19,5% респондентов *затруднились дать четкий ответ*, здесь распределение по группам практически не отличается (разница в 0,5%). Подводя итог по этому вопросу, можно также говорить о том, что

современному поколению более свойственна тяга к независимости в трудовой сфере, в то время как в студенческие времена старших такое развитие, возможно, было затруднено социально-экономическими условиями в стране и влиянием советских установок.

Мы спросили респондентов: «Какого уровня в профессиональной сфере Вы хотели бы достичь?», тем самым подкрепив предыдущие два вопроса. 72,5% опрошенных ответили, что хотели бы получить *высокую квалификацию*. Разница между группами респондентов колеблется в пределах 3% и не является значительной. *Признание и известность в профессиональных кругах* хотели бы получить 25% опрошенных, из них треть нынешних студентов. Для 20% бывших студентов этот показатель стал бы значимым достижением. 25% респондентов также выбрали вариант «*руководящая должность*». Этот выбор практически не отличается у поколений. *Открыть свое дело* хотели бы 19% молодых людей. Заинтересованных в бизнесе оказалось больше в группе современных студентов – 34%. Бывших студентов такой вариант карьеры привлекал меньше – 4%. И лишь 7% от общего числа опрошенных студентов удовлетворились бы получением *средней квалификации*. Среди старших процент оказался выше на 5%, у младшего поколения наблюдается обратная ситуация (12% и 2% соответственно). Можно сделать вывод, что многие респонденты в годы обучения в ВУЗе хотели бы достичь определенных высот в своей профессии в разных проявлениях, будь то квалификация, должность или предпринимательская карьера. Лишь небольшая часть опрошенных молодых людей имеют низкие притязания, что говорит о нацеленности большинства на рост и развитие в своей сфере деятельности. Среди информантов из старшего поколения уровень притязаний в целом невысокий. Данный показатель коррелирует с относительно низким процентом значимости критерия *достойная оплата труда* у данной категории опрошенных при выборе профессии. Скорее всего, это

обусловлено культурными особенностями и ценностями, заложенными им еще в советское время.

Подводя итог по данному исследованию, следует уточнить наличие серьезных различий между социально-экономическим состоянием страны на момент становления двух поколений. Несмотря на то, что обе категории молодых людей вступают в трудовую деятельность в периоды экономического кризиса, старшее поколение росло в период перестройки, с другими ценностями и устоями. В то время как, возможно, современное поколение проходило стадию взросления в более благоприятной постсоветской обстановке.

В ходе проведения социологического исследования в рамках данной работы были проверены гипотезы, заявленные в программе.

1. *Представители старшего поколения имеют менее выраженные притязания в трудовой сфере, нежели современная молодежь.* Данная гипотеза была полностью подтверждена. По результатам анкетного опроса поколение 90-х было значительно меньше заинтересованно в получении руководящей должности или открытии собственного дела, в отличие от современной молодежи. Такое положение может быть обусловлено тем, что во времена трудового становления старшего поколения новое экономическое устройство только начинало образовываться в России, и немногие решались вступить в мир бизнеса.

2. *Младшее поколение молодежи уделяет больше внимания уровню дохода при выборе сферы деятельности.* В ходе исследования был получен положительный результат: современные студенты почти в два раза чаще уделяют внимание данному критерию. Экономическое состояние страны в рассмотренные периоды значительно отличалось, возможно, именно поэтому для поколения 90-х была важнее востребованность профессии, они искали способ утверждения на новом рынке.

3. *Старшее поколение реже предполагало возможность смены профессии.* Действительно, молодежь 90-х годов оказалась менее гибкой и мобильной. Совсем небольшой процент представителей данной группы рассматривал возможность переобучения. В большинстве своем их устраивала выбранная специальность. Резкая перемена в социальном и экономическом устройстве, произошедшая в 90-е годы, подвергла стрессу массы населения. Люди не могли также стремительно, как государство, поменять свою жизнь. Современная же молодежь, выросшая в условиях новой экономики, более четко понимает устройство современного государства, его трудовой сферы, что позволяет им быть более мобильными на рынке.

4. *Предположительно, младшее поколение менее оптимистично в вопросе трудоустройства по специальности, нежели их предшественники.* По результатам исследования, подобное предположение может быть частично подтверждено, однако разница между поколениями не является критичной. Оба поколения преимущественно хотели бы работать в выбранной сфере, хотя большая, по сравнению со старшими, часть современной молодежи не рассматривает профессию как источник дохода. Поколение 90-х не имело достаточно ясного представления, что их ждет в новой России. Они были воспитаны в СССР, где каждый имел возможность своего трудоустройства, так как государство обеспечивало студентов рабочими местами после окончания ВУЗа. Современные молодые люди вынуждены порой бороться за «хорошее место» в организации, не всегда им удается трудоустроиться по профессии, что и отразилось на результатах опроса.

Таким образом, мы можем заключить, что представления молодежи о будущей трудовой деятельности в разные исторические периоды не остаются неизменными. В ходе исследования между результатами по категориям

возникали значительные отклонения, что может говорить о влиянии факторов модернизации на выбор трудовой стратегии.

2.2. Особенности молодежного рынка труда г.о. Тольятти

Молодежный рынок труда имеет свои специфические особенности, которые зачастую могут стать препятствиями к реализации трудовых стратегий. От того, насколько эффективна молодежная политика и насколько устойчиво в своем развитии социально-экономическое состояние страны или города, во многом зависит успешность трудовой социализации молодых людей.

В данном вопросе можно выделить несколько позиций. Во-первых, это настроение массы молодых людей различных возрастных категорий, которые уже готовы вступить в трудовую деятельность или стоят на пороге трудового самоопределения. Во-вторых, позиция работодателя, нацеленного на успех и прибыль своего предприятия и заинтересованного в профессиональных кадрах. В-третьих, профессиональная деятельность по подбору персонала, поиску вакансий и анализу рынка труда посредников в процессе трудоустройства. Центры трудоустройства, биржи труда и кадровые агентства – эти учреждения нацелены на облегчение процессов поиска работы и найма сотрудников. Взаимодействуя с обеими сторонами, они способны видеть более четкую картину состояния рынка труда.

В целях изучения нынешнего положения молодежи на рынке труда города Тольятти было проведено исследование с использованием метода экспертного интервью. В опросе приняли участие следующие специалисты: директор центра организации практик и содействия трудоустройству Тольяттинского государственного университета, менеджер по подбору

персонала мерчендайзингового агентства «Leader Team», а также специалисты Тольяттинского центра трудовых ресурсов.

Первый вопрос, который был задан специалистам, касался востребованности молодых людей на рынке труда. Однозначного вывода по данной проблеме сделано не было. Эксперты отзывались о молодежи как востребованной категории населения на современном рынке труда, и наряду с этим отмечали наличие причин, ограничивающих ее востребованность. Среди таковых наиболее влиятельными являются особенности молодежи с точки зрения трудовых качеств работника и влияние социально-экономической ситуации в городе.

Специалист Центра организации практик и содействия трудоустройству ТГУ, Бурундукова Ирина Олеговна: *«На данный момент во многих организациях, как производственных, так и гуманитарных, востребованы только что выпускившиеся молодые ребята, потому что во многих организациях сейчас идет обновление коллектива».*

Специалист по подбору персонала мерчендайзинговой компании «Leader team», Смирнова Анастасия Вячеславовна: *«Смотря, о каких возрастных группах идет речь. Если взять молодых начинающих специалистов в возрасте 18-25 лет, конечно, они менее востребованы... другое дело молодые люди 25-30 лет, в этом возрасте, во-первых, человек уже менее эмоционален, во-вторых, он определился, в какой сфере хочет работать, получил образование и готов отдать свои силы работе и росту, начинает полностью реализовывать себя, строить карьеру».* Т.е. молодежь, по мнению специалистов, является востребованной при наличии у нее определенных качеств и стремлений.

Методист Регионального центра трудовых ресурсов Баландина Руфина Юрьевна так комментирует данный вопрос: *«На данный момент ситуация не очень благоприятна на рынке труда Тольятти. Не только для*

молодежи...для молодежи это еще сложнее». Другими словами, возможности для трудоустройства молодых специалистов довольно низкие.

Далее экспертам предложили обозначить основные проблемы, с которыми сталкиваются молодые люди при поиске работы. Однозначно, основным критерием в данном случае является опыт. Для специалиста на промышленном предприятии или в гуманитарной среде всегда важно иметь развитые практические навыки. Студентам, по мнению специалиста Центра трудоустройства ТГУ И.О. Бурундуковой, следует тщательно выбирать место прохождения практики и стараться себя зарекомендовать в работе. Менеджер по подбору персонала «Leader team» А.В. Смирнова так комментирует данный вопрос: *«Зачастую организации рассматривают готовых специалистов... к примеру, бухгалтер 35-ти лет и старше, с опытом работы, несомненно, понравится работодателю больше, чем 25-летний специалист, который только начинает свой путь и набирается практики».*

Э.Н. Шилкина, специалист Регионального центра трудовых ресурсов: *«...для них характерно сочетание высокого уровня теоретической подготовки и отсутствия практических навыков и производственного опыта. Последнее обстоятельство делает молодежь малопривлекательной для большинства работодателей. В то же время осознание молодым человеком своей хорошей подготовленности, наличие определенных профессиональных амбиций и честолюбия, стремление к успехам в карьере формируют у молодежи завышенные требования к будущему рабочему месту».*

Рассматривая данный вопрос, следует обратиться к результатам анкетного опроса. Молодые люди обоих рассматриваемых поколений подтверждают мнение экспертов: в качестве инструментов продвижения по карьерной лестнице они чаще отмечали фактор опыта работы.

Третий вопрос экспертного интервью касался соблюдения баланса на молодежном рынке труда города – соответствия спроса и предложения.

Специалисты отмечают обострение ситуации в связи с экономическими проблемами на градообразующем предприятии ОАО АвтоВАЗ: сокращение рабочих мест, урезание заработной платы работников.

Специалист по подбору персонала мерчендайзинговой компании «Leader team», А.В. Смирнова: *«Очень много безработных, на одну вакансию приходится от 10-20 специалистов, не считая тех, что не имеют опыта работы в данной сфере».*

Методист Регионального центра трудовых ресурсов Р.Ю. Баландина: *«Если буквально несколько лет назад, в 2013 году, мы делали опрос работодателей по поводу рабочих мест, ситуация была совсем другая. Работодатели ходили на мероприятия за студентами, сейчас они не хотят нам ничего заполнять, ничего прогнозировать, потому что они не уверены в ситуации...не то, что работодатель бежит за кадрами, а кадры всяческие заинтересованы, чтобы их взяли».*

Также было отмечено завышение ожиданий со стороны молодых людей: студенты, закончившие ВУЗы, иногда сразу хотят претендовать на получение «хороших» мест с высокой зарплатой, комфортными условиями и возможностью быстрого роста по карьерной лестнице.

Специалист Центра организации практик и содействия трудоустройству ТГУ И.О. Бурундукова: *«На работу готовы брать и с высшим, и средним профессиональным образованием, но студенты, которые получили высшее образование, допустим, по техническим специальностям, сразу хотят идти работать инженерами. Но сразу инженером тебя не возьмут...».*

Следующий вопрос «Как, по Вашему мнению, отражается социально-экономическое состояние региона и города на выборе стратегии трудовой деятельности?» оказался тесно связан с предыдущим. Специалисты, как и в вопросе по поводу соблюдения спроса и предложения, отмечают зависимость

ситуации от крупных предприятий города, которые сейчас испытывают трудности, что сокращает вакансии на бирже труда.

Специалист Центра организации практик и содействия трудоустройству ТГУ И.О. Бурундукова: *«Из-за кризиса и сокращений на ВАЗе количество вакансий уменьшилось. Напряженность есть сейчас, на данный момент, последний год. Напряженность на рынке труда есть»*.

Специалист по подбору персонала мерчендайзинговой компании «Leader team» А.В. Смирнова: *«На данный момент в г. Тольятти сложная ситуация на рынке труда, которая напрямую связана с сокращениями штата РСИС [руководители, специалисты и служащие] на ОАО АвтоВАЗ, и я думаю, в связи с этим, все больше молодых людей отдают предпочтение специальностям, не связанным с машиностроением»*.

Методист Регионального центра трудовых ресурсов Р.Ю. Баландина: *«Не знаю, сколько лет это продлится, может, с новым руководством на АвтоВАЗе изменится ли кадровая ситуация...когда Бу Андерсон был на руководящей должности, он совсем не рассматривал задачи города [поднимать город], поэтому увольняли “начками”»*.

Э.Н. Шилкина, специалист Регионального центра трудовых ресурсов: *«Одна и та же профессия или специальность попадает в «горячую» десятку востребованных и в то же время по ней очень много безработных граждан. Налицо количественный и качественный дисбаланс [несоответствие между требованиями работодателей и возможностями ищущих работу]»*.

В вопросе о наиболее востребованных специальностях среди студентов мнения разошлись. Данную ситуацию можно связать со спецификой работы экспертов. Так, директор Центра трудоустройства ТГУ не смогла выделить отдельной группы специальностей, так как задачей ее отдела является трудоустройство выпускников независимо от их профессии, что, по ее словам, им удается. Хотя, по мнению специалиста компании «Leader team» А.В. Смирновой, приоритетные сферы все-таки существуют: *«По моему*

мнению, молодым людям легче двигаться в сфере продаж, мерчандайзинга и транспортной логистики. Обусловлено это тем, что в этих отраслях не требуется опыт работы, в основном работодатель заинтересован сам обучить и подстроить сотрудника под свою специфику работы».

Э.Н. Шилкина, специалист Регионального центра трудовых ресурсов, смогла назвать конкретные сферы деятельности, которые называли студенты учреждений СПО в ходе исследования на базе их организации. Среди них оказались сфера промышленного производства, медицина, образование, культура и искусство. Данные Центра во многом совпадают с проведенным исследованием, касающегося современной молодежи. По его результатам сфера образования и медицины (30%), промышленного производства и строительства (17,5%) оказались самым популярными среди молодых людей. Однако сфера искусства и культуры привлекла лишь 4,5% от числа опрошенных студентов.

Методист Регионального центра трудовых ресурсов Р.Ф. Баландина: *«Очень многое зависит не от образования, а от того, какой человек пришел, как он себя ведет, от надпрофессиональных компетенций. Сейчас это становится все более актуальным. Потому что задачи, которые сейчас стоят перед исполнителем, завтра будут совершенно другими, и он должен не знать, а уметь искать информацию».*

На вопрос о том, часто ли молодые люди прибегают к возможности переобучения вне своей специальности, эксперты ответили утвердительно. Переобучение и дополнительное образование, по их словам, являются на данный момент популярной формой продвижения по карьерной лестнице. На базе ВУЗов с этой целью организуются вспомогательные структурные подразделения, как, например, в Тольяттинском государственном университете. В управлении дополнительного профессионального образования ВУЗа, по словам директора центра трудоустройства И.О. Бурундуковой, *«многие экономисты идут получать юридическое*

образование, строители получают 1С [проходят профессиональные курсы по 1С]». Специалист компании «Leader team» А.В. Смирнова отмечает данный метод в качестве удачного способа получения интересующей вакансии.

Методист Регионального центра трудовых ресурсов Р.Ю. Баландина: *«Сами работодатели понимаю, что первые пара лет идут на «доучивание».* Был упомянут и новый дуальный подход к обучению, на который специалисты возлагают большие надежды. Он заключается в прохождении студентами практических занятий непосредственно на производстве.

Далее экспертам было предложено оценить важность образования для трудоустройства: *«Есть ли разница между выпускниками ВУЗов и средних профессиональных образовательных учреждений в структуре безработицы города?».* К ответу на данный вопрос они подошли с разных сторон. Директор Центра трудоустройства ТГУ И.О. Бурундукова отметила, что направление подготовка в ВУЗе предполагает более широкий спектр профессиональной деятельности молодому человеку, нежели конкретная узкая специальность, квалификация по которой присваивается выпускнику средних профессиональных образовательных учреждений: *«Студенты, закончившие средние профессиональные образовательные учреждения, получают на руки диплом, как, допустим, сварщики «готовые». Эти дети понимаю, что они уже пойдут именно по этой профессии со среднего звена и далее».* Можно сделать вывод, что молодые люди, окончившие ВУЗы, не имеют четкого представления о своем будущем месте работы. С другой точки зрения данный вопрос рассмотрела специалист компании «Leader team» А.В. Смирнова: *«Разница есть, но с каждым годом все менее можно ее замечать. Все же очень большой процент молодых людей, закончивших ВУЗы, работает не по специальности и на должностях, которые не требуют высшего образования и каких-то навыков».* Однако ее позиция также может говорить о несколько размытом восприятии выпускниками

ВУЗов своей профессии, что приводит к перемещению между должностями и профессиональными областями деятельности.

Э.Н. Шилкина, специалист Регионального центра трудовых ресурсов: *«Различия есть, но нет официальных данных [центр занятости населения или молодежная биржа труда]. Проще трудоустроиться по рабочим профессиям и специальностям».*

В целом, как следует, оценка специалистами положения молодежи на рынке труда позитивная. В неблагоприятных условиях экономического спада и нестабильности организации, претерпевая период убытков, тем не менее, проводят обновление кадров, следуя требованиям современности. Молодые кадры являются востребованными на предприятиях города, несмотря на отсутствие, сколь-нибудь существенного опыта и благодаря наличию производственной практики в процессе обучения. Таким образом, хотя трудности важных для развития города предприятий промышленности и социально-экономической ситуации сказываются на активности рынка труда, шансы для трудовой реализации у молодежи достаточно велики.

2.3. Реализация трудовых стратегий молодежи в условиях современного рынка труда

Стараясь соответствовать требованиям современного общества и борясь с конкуренцией на рынке товаров и услуг, организации все чаще прибегают к механизму обновления коллектива. Молодые сотрудники, получая знания, отвечающие потребностям рынка труда своего времени, являются ценными сотрудниками организации. Такая ситуация способствует повышению спроса на молодых специалистов, что частично было подтверждено в ходе экспертного интервью.

В качестве инструмента подтверждения гипотез исследования был выбран метод анализа интернет-источников. Отбор материалов основывался на содержательной стороне сайтов: официальные страницы компаний, заинтересованных в привлечение молодых специалистов, в сети интернет. Среди них оказались: сети ресторанов быстрого питания «McDonalds»²⁷, «KPMG» – одна из крупнейших аудиторских сетей во всем мире²⁸, «AmRest» – ресторанная компания (в России представлена сетями общественного питания «KFC» и «Pizza Hut»)²⁹. Источниками информации служили интервью-резюме с молодыми сотрудниками организаций, в которых они рассказывали о работе на занимаемых ими должностях и причинах, по которым она их привлекло.

Первым критерием для анализа источников стала причина поиска работы. Большинство в данном случае говорило о желании стать независимыми, либо получить постоянное место работы.

Светлана, специалист KPMG: *«Честно говоря, когда я заканчивала институт, у меня не было четкого представления о том, где начать карьеру».*

Мария Вахонина, второй ассистент менеджера, ресторан «Макдоналдс» в Казань: *«Решение устроиться в «Макдоналдс» было связано с желанием приобрести финансовую независимость, что естественно для молодых людей в 18 лет».*

Фаиля Сафина, работник, ресторан «Макдоналдс»: *«Устроилась на работу с целью подработки, в свободное от учебы время».*

²⁷ McDonalds – Ваша карьера [Электронный ресурс] Режим доступа: <http://rabotavmcdonalds.ru/460/> (дата обращения: 22.03.2016).

²⁸ KPMG – Наши сотрудники [Электронный ресурс] Режим доступа: <http://www.kpmg.com/RU/ru/careers/PeopleCulture/Pages/default.aspx> (Дата обращения: 24.03.2016).

²⁹ AmRest – Моя карьерная история [Электронный ресурс] Режим доступа: <http://rabotavamrest.ru/tsentr-karery/moya-istoriya-vse-vozmozhno/> (Дата обращения: 24.03.2016).

Малое число молодых сотрудников отмечало свою компанию как место подработки. Работники говорили о таких причинах поиска работы, как желание осуществить мечту и полезное времяпровождение.

Алексей Князев, тренер КФС: *«Моя карьера в компании Амрест началась в 2010 году, на втором курсе Национального Минерально-Сырьевого Университета «Горный». Я искал возможность с пользой занять свое свободное время, и очевидным вариантом мне показалась работа официантом».*

Следует отметить, что среди сотрудников аудиторской компании абсолютное большинство отмечало трудоустройство в качестве постоянного места работы. Сети ресторанов быстрого питания указывали и в качестве подработки, которая впоследствии стала основным источником дохода.

Екатерина, компания «KPMG»: *«...Кроме того, в свое время, когда на 4 курсе передо мной встал вопрос о выборе места для постоянной работы, мой папа посоветовал идти в крупную международную компанию».*

Регина Ильмухина, свинг-менеджер ресторана «McDonalds»: *«Я была студенткой и решила попробовать устроиться в «Макдоналдс» на летний период».*

Эдуард Капитонов, директор Pizza Hut Мега Парнас: *«Я учился в архитектурно-строительном университете (СПбГАСУ) и пришел подработать в Pizza Hut на Гороховой».*

В процессе анализа источников был выделен ряд критериев, в соответствии с которыми был произведен выбор места работы. Сотрудники всех компаний отмечали такие факторы, как возможность карьерного и профессионального роста, а также возможность самореализации.

Игорь, специалист компании «KPMG»: *«Я думал о долгосрочной перспективе и сделал выбор в пользу КПМГ, где открывались более широкие возможности для профессионального роста».*

Общение с людьми и благожелательный коллектив чаще отмечали молодые работники сферы общественного питания. Для специалистов аудиторской компании большую роль играет престиж организации, интерес к сфере деятельности и работу в соответствии с полученной профессией. Отмечали и такие важные критерии как заинтересованность фирмы в молодых кадрах и применение инновационных подходов в деятельности.

Фаиля Сафина, работник ресторана «McDonalds»: *«Каждый раз, приходя на смену, я получаю массу удовольствия от общения с новыми друзьями и от интересной, подвижной работы».*

Светлана, специалист «KPMG»: *«Во-первых, компания не боится инвестировать в молодых специалистов без опыта работы. Во-вторых, при приеме на работу кандидатам предоставляются равные возможности. В-третьих, сфера деятельности компании соответствует специальности, полученной в институте. Наконец, компания имеет имя и репутацию на рынке, а также опыт, методики и ноу-хау».*

Работники «McDonalds» и компании «AmRest» чаще других говорили о возможности совмещать образовательную и учебную деятельность. Большинство из них еще является студентами, в то время как «KPMG» привлекает в основном уже готовых специалистов после окончания ВУЗа.

Мария Максимова, директор ресторана «McDonalds»: *«Я училась и совмещала учебу, и меня все устраивало – гибкий график, работа рядом с домом, отличный коллектив, и самое главное это, конечно же, общение».*

Проводя сравнительный анализ с результатами исследования «Влияние изменения социально-экономических условий на формирование трудовых стратегий молодежи», стоит упомянуть о том, что все-таки большинство студентов во время обучения не совмещают трудовую занятость с образовательным процессом. Лишь 32% были трудоустроены на момент обучения в ВУЗе.

Совсем не многие уделяют вниманию таким факторам как социальная защищенность стабильная заработная плата. Однако, говоря о сети ресторанов «McDonalds», можно отметить, что некоторые из сотрудников приняли решение о постоянной работе в данной компании только после получения первых выплат, что может говорить о финансовой заинтересованности молодых людей.

Оксана Фадеева, компания «AmRest»: *«Я успела до AmRest сменить много работ и больше всего привлекала социальная защищенность (белая заработная плата, социальный пакет) и возможность совмещать с учебой».*

Екатерина Волкова, работник ресторана «McDonalds»: *«Я прошла испытательный срок, желание уволиться пропало с получением первой зарплаты, продолжала совмещать работу с учебой, и у меня, наконец, появилась определенная независимость в материальном плане от родителей».*

По результатам анкетного исследования такие варианты ответа как *интерес к выбранной сфере деятельности* и *комфортные условия труда* занимают одни из высоких позиций (51,5% и 40% соответственно), что нашло частичное отражение в ходе анализа сайтов компаний. Наиболее важным в ходе исследования молодых людей оказался фактор *заработной платы*, который на сайте работодателей, возможно, не указывается в корпоративных целях. Вариант *«возможность работать с людьми»* отмечался немногим числом респондентов (19,5%). Такое несоответствие с результатами анализа интернет-источников может быть обусловлено тем, что в анкетном опросе участвовали и не трудоустроенные на момент обучения молодые люди.

Лишь немногие из сотрудников указали трудности, с которыми они столкнулись уже в процессе работы: молодым людям было тяжело адаптироваться в новых условиях.

Регина Ильмухина, свинг-менеджер ресторана «McDonalds»: *«Первые 2 недели работы для меня были просто испытанием, поскольку я не привыкла работать в таком режиме, и мне было очень тяжело. Настолько трудно было работать по стандартам «Макдоналдс» – очень много информации и запомнить все это мне казалось не реальным».*

В своих интервью некоторые молодые работники указывали те личные качества, которые, по их мнению, помогли им достичь успеха в компании. Молодые люди говорили о таких чертах как ответственность, желание развиваться и расти в профессиональном и личностном плане, целеустремленность, профессионализм, а также позитивное настроение по отношению к работе.

Оксана Фадеева, компания «AmRest»: *«Амбициозность, гибкость, ответственность. Залог моего успеха – не останавливаться на достигнутом. Мой девиз – нет ничего невозможного, ограничения лишь в голове. Моя цель на настоящий момент – получение диплома психолога».*

Екатерина Волкова, работник ресторана «McDonalds»: *«Для меня работа в «Макдоналдс», в первую очередь, – это движение вперед, самореализация, опыт, независимость и уверенность в завтрашнем дне».*

Резюмируя, можно заключить, что молодые люди являются востребованными на современном рынке труда, некоторые из них к моменту окончания высшего учебного заведения уже либо имеют четкие представления о будущем месте работы, либо получили опыт в данной сфере и нацелены на продолжения работы на каком-либо предприятии. Молодые работники быстро адаптируются на месте, постепенно развиваясь в профессиональном плане, изучая механизмы продвижения по карьерной лестнице, они строят свои трудовые стратегии и стараются соответствовать им.

Заключение

Трудовые стратегии представляют собой сложное многогранное явление. Оно обусловлено группами внешних и внутренних факторов, принадлежащих временному отрезку, внутри которого рассматривается. Экономическое состояние государства и материальная обеспеченность конкретной семьи, потребность предприятий в определенных специалистах и личные амбиции – это и многое другое влияет на то, какие траектории будет прокладывать поколение в своей трудовой деятельности.

На молодежь в любые времена возлагались большие надежды, ведь именно эта социальная группа в будущем, созрев и окрепнув, должна будет строить новые пути развития государства. Поэтому трудовые стратегии молодых людей во многом определяют, какой будет страна. Результаты изучения особенностей формирования трудовых стратегий имеют важное значение для планирования трудовой политики государства. Это позволит, в частности, в некоторой мере контролировать трудовой капитал страны, оценивать возможности трудоустройства граждан, основываясь на имеющихся данных о том, с чем боятся столкнуться будущие специалисты и что для них важно. В ходе трудового воспитания подрастающего поколения следует особое внимание обращать на развитие у него представлений о рынке труда и профессиях, востребованных на данный период развития общества.

В ходе проведения социологического исследования были проверены гипотезы, заявленные в программе.

1. *Представители старшего поколения имеют менее выраженные притязания в трудовой сфере, нежели современная молодежь.* Данная гипотеза была полностью подтверждена. По результатам анкетного опроса поколение 90-х было значительно меньше заинтересовано в получении руководящей должности или открытии собственного дела, в отличие от

современной молодежи. Такое положение может быть обусловлено тем, что во времена трудового становления старшего поколения новое экономическое устройство в России находилось в процессе образования, и немногие решались вступить в мир бизнеса.

2. *Младшее поколение молодежи уделяет больше внимания уровню дохода при выборе сферы деятельности.* Действительно, в ходе исследования был получен положительный результат: представители современной молодежи почти в два раза чаще, по сравнению со старшим поколением, выделяли данный критерий. Экономическое состояние страны в рассмотренные периоды значительно отличалось, возможно, именно поэтому для поколения 90-х была важнее востребованность профессии, позволяющая иметь уверенность в трудовой занятости и самореализации.

3. *Старшее поколение реже предполагало возможность смены профессии.* Действительно, молодежь 90-х годов оказалась менее мобильной. Лишь небольшая часть в то время рассматривала возможность переобучения, в большинстве своем их устраивала выбранная специальность. Резкая перемена в социальном и экономическом устройстве, произошедшая в 90-е годы, подвергла стрессу массы населения. Люди не могли так же стремительно, как государство, переориентироваться и поменять свою жизнь. Современная молодежь, выросшая в более-менее стабильных условиях уже изменившейся экономики, понимает устройство современного государства, его трудовой сферы, что позволяет им быть более мобильными на рынке.

4. *Предположительно, младшее поколение менее оптимистично в вопросе трудоустройства по специальности, нежели их предшественники.* По результатам исследования, подобное предположение может быть частично подтверждено, однако разница между поколениями не является критичной. Оба поколения преимущественно хотели бы работать в выбранной сфере, хотя большая, по сравнению со старшими, часть современной молодежи не рассматривает профессию как источник дохода.

Поколение 90-х не до конца понимало, что их ждет в новой России. Они были воспитаны в СССР, где государство гарантировало студентам трудоустройство после ВУЗа, каждый мог быть обеспечен рабочим местом и планировать свою трудовую биографию. Современные молодые люди вынуждены порой бороться за «хорошее место» в организации, не всегда им удается трудоустроиться по профессии, что и отразилось на результатах опроса.

На основании полученных данных могут быть предложены следующие рекомендации по улучшению ситуации:

1. Проведение профориентационных консультаций для учащихся средних общеобразовательных учреждений на более ранних сроках обучения (7-8 классы), до пороговых уровней 9-11 класса, для формирования представлений о профессиональной деятельности заведомо до определения профессионального профиля в старших классах и поступления в средние профессиональные и высшие учебные заведения.

2. Включение в программу профориентационных консультаций информации, касающейся уровня занятости представителей данной профессии, количества вакансий в регионе и в целом в стране, показатели заработной платы специалистов по регионам. Указанные меры помогут сформировать у учащихся адекватное представление об экономических возможностях выбранной специализации.

3. Оптимизация образовательных программ в соответствии с современными требованиями, повышение включенности студентов в практическую деятельность не только в ВУЗе, но и в конкретных организациях города (например, в рамках производственных практик, научно-исследовательской деятельности, подготовки квалификационных работ). Выпускники, получившие во время обучения опыт работы на производстве в условиях реального рынка, являются, по мнению

специалистов, более востребованными, однако не все ВУЗы предоставляют студентам подобную возможность.

4. Представление учебных мест в ВУЗах по направлениям подготовки в сопоставлении с данными центров занятости города и области для обеспечения замещения молодыми специалистами вакантных мест.

5. Совершенствование молодежной политики города и области, привлечение внимания к проблемам трудящейся молодежи, развитие помощи при трудоустройстве для выпускников ССУЗов и ВУЗов. Так, на данный момент в рамках подведомственной организации ДМО «ШАНС» в г.о. Тольятти осуществляется помощь в трудоустройстве только лицам до 18 лет, игнорируя старшую категорию молодежи.

Подводя итоги, можно утверждать, что модернизация, как процесс изменяющий общество, трансформирующий его по требованию времени, оказывает значительное влияние на трудовые стратегии молодых людей. Данная возрастная категория является наиболее восприимчивой к инновациям, молодые люди готовы меняться, что находит отражение в их притязаниях, поведении, потребностях и ролях, реализуемых ими в обществе. Модернизация действует не напрямую: под ее воздействием меняется экономика, образование, социальная сфера отношений. Однако именно эти области общественных отношений оказывают серьезное влияние на определение установок личности. Трудовые стратегии молодежи формируются на определенной стадии развития общества с его особенностями и требованиями и остаются в целом неизменными на всем периоде жизни того или иного поколения людей.

Список используемой литературы и источников

1. Аникин, В.А. Установки при выборе работы и человеческий капитал россиян: социально-профессиональный срез / В.А. Аникин // Качество человеческого потенциала: Материалы международной научной конференции. ИСЭПН РАН, 23 октября 2009 года // Ред.-сост. Е.М. Авраамова, Л.Г. Лукьянова. – М.: ИСПЭПН РАН, 2010. – С.1–10.
2. Ариончик, А.А. Дополнительное образование – один из факторов решения проблемы трудоустройства / А.А. Ариончик // Среднее профессиональное образование, 2012. – №12. – С.50–51.
3. Багирова, И.Х. Мотивационные предпочтения выпускников ВУЗов в процессе трудоустройства / И.Х. Бигирова // Вестник Томского государственного университета. Экономика, 2013. – №3. – С.180–186.
4. Борисова, А.А. Стратегии трудоустройства студентов ВУЗов / А.А. Борисова // Известия Иркутской государственной экономической академии, 2012. – №4. – С.96–100.
5. Вознесенская, Е.Д. Молодые рабочие: из села в город / Е.Д. Вознесенская // Социологический журнал, 2013. – №3. – С.75–91.
6. Воронов, В.В. Теория и практика социально-экономического развития. Избранные работы по экономической социологии / В.В. Воронов // Saarbrücken: Palmarium Academic Publishing, 2012. – 500с.
7. Горшков, М.К. Российская молодежь: истоки и этапы социологического изучения / М.К. Горшков, Ф.Э. Шереги // Гуманитарий Юга России, 2012. – № 3. – С.25.
8. Гринберг, Р.С. Экономическое измерение российской модернизации: императивы и риски / Р.С. Гринберг// Гуманитарий Юга России, 2012. – № 1. – С.37.

9. Гуртов, В.А. Трудоустройство по специальности с позиции выпускника / В.А. Гуртов, Л.М. Серова, Е.А., Федорова // Высшее образование в России, 2012. – №12. – С.22–28.
10. Деева, Н.Н. Структурный анализ трудоустройства молодых специалистов / Н.Н. Деева // Социально–экономические явления и процессы, 2012. – №2. – С.143–144.
11. Ермаханова, С.А. Теория модернизации: история и современность / С.А. Ермаханова // Актуальные проблемы социально–экономического развития: взгляд молодых ученых. Новосибирск, 2005. – Разд. 2. – С.233–247.
12. Ефременко, Д.В. Теория модернизации о путях социально–экономического развития / Д.В. Ефременко, Е.Ю. Мелешкина // Социологические исследования, 2014. – №6. – С.3–12.
13. Иванова, Т.Н. Социально–трудовая мобильность современной молодежи: состояние и перспективы (региональная специфика). Автореферат дисс. ... докт. соц. наук. Саратов, 2012. – С.3.
14. Ильин, Е.П. Мотивация и мотивы / Е.П. Ильин. – СПб.: Питер, 2002. – С.270–279.
15. Исрафилова, Т.Н. Теория модернизации: история и современность / Т.Н. Исрафилова // Университетские чтения –2008. Пятигорск: ПГЛУ, 2008. – Ч. 14. – С.148–152.
16. Капичникова, И.Ю. Востребованность, трудоустройство и сопровождение профессиональной карьеры выпускников / И.Ю. Капичникова, Е.А. Никитина // Magister Dixit, 2011. – №1. – С.195–201.
17. Кутовая, С.В. Трудовая занятость и самоопределение населения Еврейской автономной области / С.В. Кутова // Социологические исследования, 2014. – №1. – С.46–49.
- 18.
19. Луков, В.А. Теории молодежи: пути развития (окончание) / В.А. Луков // Знание. Понимание. Умение, 2007. – №4. – С.87–98.

20. Магун, В.С. Молодежь: высокие притязания и новые стратегии / В.С. Магун, М.В. Энговатов // Менеджер по персоналу, 2008. – № 9. – С.6–16.
21. Мареева, С.В. Экономическое сознание россиян и процессы модернизации / С.В. Мареева // Вестник института социологии, 2011. – №3. – С.28–46.
22. Масловский, М. В. Современные теории модерна и модернизации / М.В. Масловский // Социологический журнал, 2008. – № 2. – С.31–44.
23. Мельник, А.Ю. Профессиональная и социальная адаптация молодежи в условиях современного рынка труда. Автореферат дисс. ... канд. соц. наук. Москва, 2012. – С.12.
24. Мельник, А.Ю. Координация рынка образовательных услуг и рынка труда как условие повышения эффективности молодежного рынка труда / А.Ю. Мельник // Бизнес в законе, 2011. – № 3. – С.46.
25. Молодежь новой России: образ жизни и ценностные приоритеты. Аналитический доклад // Российская академия наук. – М., 2007. – 143с.
26. Мурзаева, Е.С. Основные мотивы трудоустройства молодежи / Е.С., Мурзаева // Теория и практика общественного развития, 2013. – №10. – С.311–312.
27. Нагимова, А. М. Совмещение обучения в вузе и трудовой занятости студентов Казани / А.М. Нагимова, Ф.Р. Сафиуллина // Социологические исследования, 2014. – № 4 – С.121–124.
28. Парсонс, Т. Система современных обществ / Пер. с англ. Л.А. Седова и А.Д. Ковалева. / Под ред. М.С. Ковалевой. – М.: Аспект Пресс, 1998. – С.116–126.
29. Паутова, Л. Молодежная сегментация: опыт Фонда «Общественное мнение» / Л. Паутова // Пути России. Будущее как культура: Прогнозы, репрезентации, сценарии. – Т.ХУП. – М.: Фонд «Либеральная миссия»; Новое литературное обозрение, 2011. – С.458–473.

30. Петров, Д. Жизненные ориентиры современной молодежи / Д. Петров // Человек и труд, 2009. – № 11. – С.18–19.
31. Пром Пхана Рынок труда молодежи и его регулирование. Автореферат дисс. ... канд. экон. наук. Воронеж, 2010. – С.9.
32. Пугач, В.Ф. Трудоустройство выпускников российских ВУЗов (статистико–социологический анализ) / В.Ф. Пугач, Е.А. Федорова // Высшее образование в России, 2011. – №10. –С.136–146.
33. Радаев, В.В. Экономическая социология. Курс лекций : учеб. пособие./ В.В. Радаев. – М.: Аспект Пресс, 2000. – 237с.
34. Российский статистический ежегодник // М.: Росстат, 2013. – 717с.
35. Семенова, Л.А. Проблемы профессионального самоопределения и трудовые ориентации молодежи / Л.А. Семенова // Молодежь Волгоградской области и актуальные проблемы реализации государственной молодежной политики: сб. научн. ст. и докл. научн.– практ. конф. (16 декабря 2009 г.). Часть I / Комитет по делам молодежи Администрации Волгогр.области, ГОУ ДПО Волгоградский институт молодежной политики и социальной работы. – Волгоград: ПринтТерра-Дизайн, 2010. – С.37–43.
36. Следзевский, И.В. Африканский опыт догоняющей модернизации: теория и практика / И.В. Следзевский // Россия реформирующаяся. Вып. 12: ежегодник / отв. ред. М.К. Горшков. – М.: Новый хронограф, 2013. – С.471–520.
37. Соколова, Г.Н. Модернизация как технологический и социальный феномен: Беларусь – Россия / Г.Н. Соколова // Социологические исследования, 2012. – №5. – С.5–12.
38. Тореев, В.Б. Трудовые стратегии россиян / В.Б. Тореев // Экономические и социальные перемены: факты, тенденции, прогноз, 2009. – №2. – С.90–103.

39. Уколов, Р.А. Трудовая социализация молодежи в условиях трансформации трудовых ценностей в России. Автореферат дисс. ... канд. соц. наук. Ростов–на–Дону, 2014. – С.34.

40. Уколов, Р.А. Ценность труда и профессионально–карьерного роста среди молодежи: результаты социологического исследования / Р.А. Уколов // Теория и практика общественного развития, 2014. – №15. – С.25–29.

41. Устинова, К.А. Сферы образования и рынок труда: проблемы рассогласования / К.А. Устинова // Социологические исследования, 2014. – №6. – С.96–103.

42. Федотова, Н.Н. Социально-профессиональный статус поствузовской молодежи на рынке труда / Н.Н. Федотова. – Саратов. – 2000. – 43с.

43. Чередниченко, Г.А. Образовательные и профессиональные траектории молодежи: исследовательские концепты / Г.А. Чередниченко // Социологический журнал, 2013. – №3. – С.53–74.

44. Чередниченко, Г.А. Образовательные и профессиональные траектории российской молодежи (на материалах социологических исследований). / Г.А. Чередниченко – М.: ЦСП и М. – 2014.–С.286–359.

45. Чугунова, Э.С. Социально-психологические проблемы профессиональной мотивации в инженерной деятельности / Э.С. Чугунова // Современные проблемы прикладной социологии и социальной психологии в трудовых коллективах. – Львов: Вымпел, 1984. – 218 с.

46. Этатистские модели модернизации / под ред. В.Н. Шевченко. – М.: ИФ РАН, 2002. – С.154.

47. Явон, С. В. Ценностные ориентации молодежи среднего Поволжья / С.В. Явон // Социологические исследования, 2012. – № 5. – С.89–95.

48. AmRest – Моя карьерная история [Электронный ресурс] Режим доступа: <http://rabortavamrest.ru/tsentr-karery/moya-istoriya-vse-vozmozhno/> (дата обращения: 24.03.2016).

49. KPMG – Наши сотрудники [Электронный ресурс] Режим доступа: <http://www.kpmg.com/RU/ru/careers/PeopleCulture/Pages/default.aspx> (дата обращения: 24.03.2016).
50. McDonalds – Ваша карьера [Электронный ресурс] Режим доступа: <http://rabotavmcdonalds.ru/460/> (дата обращения: 22.03.2016).
51. Гладарев, Б. Трудовые стратегии и изменения повседневной жизни в трансформирующемся обществе [Электронный ресурс] Режим доступа: <http://www.strana-oz.ru/2003/3/trudovye-strategii-i-izmeneniya-povsednevnoy-zhizni-v-transformiruyushchemsya-obshchestve> (Дата обращения: 13.09.2015).
52. Кем и как сегодня работает российская молодежь? [Электронный ресурс] Режим доступа: http://www.isras.ru/analytical_report_Youth_1_3.html (Дата обращения: 24.02.2016).
53. Корж Н.В. Трудовые ценности современной студенческой молодежи: автореферат [Электронный ресурс] Режим доступа: <http://www.dissercat.com/content/trudovye-tsennosti-sovremennoi-studencheskoi-molodezhi> (Дата обращения: 01.12.2015).
54. Легко или трудно живется молодым [Электронный ресурс] Режим доступа: <http://fom.ru/TSennosti/11749> (Дата обращения: 4.11.2015).
55. Молодежь: Кто это и какая она? [Электронный ресурс] Режим доступа: http://bd.fom.ru/report/cat/job_and_leis/dd022824 (Дата обращения: 15.10.2015).
56. Омельченко, Е. Краткий обзор отечественных и зарубежных теорий молодежи [Электронный ресурс] Режим доступа: <http://lib.druzya.org/sociologia/.view-omel-obzor.txt.html> (Дата обращения: 14.11.2015).
57. Омельченко, Е. Стилевые профили трудовых стратегий молодых специалистов и специалисток в фокусе гендерных различий [Электронный ресурс] Режим доступа: <http://www.regioncentre.ru/article/id863/> (Дата обращения: 19.01.2016).

58. Олисова, О.В. Региональные трудовые стратегии молодых специалистов: автореферат [Электронный ресурс] Режим доступа: <http://www.dslib.net/soc-struktura/regionalnye-trudovye-strategii-molodyh-specialistov.html> (Дата обращения: 20.12.2015).

59. Социально-психологические проблемы занятости и трудоустройства [Электронный ресурс] Режим доступа: http://www.isras.ru/INAB_2008_2_2_4.html (дата обращения: 01.10.2015).

60. Стребков, Д.О., Шевчук, А.В. Трудовые стратегии [Электронный ресурс] Режим доступа: <http://do.gendocs.ru/docs/index-16906.html?page=10> (Дата обращения: 10.02.2016).

61. Хромов, А.М. Минобрнауки России: трудоустройство выпускников-инженеров составляет 100% [Электронный ресурс] Режим доступа: <http://studombudsman.ru/2015/10/09/4414/> (Дата обращения: 10.01.2016).

Приложения

Приложение 1

Программа социологического исследования

на тему:

«Влияние изменения социально-экономических условий на формирование трудовых стратегий молодежи»

МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЙ РАЗДЕЛ

Обоснование проблемы исследования. Становление молодежи, ее социализация в обществе тесно связаны с рынком труда и сферой занятости населения. Изменение модели рынка труда в пореформенный период сильно повлияло на темпы трудоустройства молодых людей, начинающих взаимодействовать с ним. Данная сфера общественных отношений имеет прямое влияние на выбор молодежью образовательных и профессиональных траекторий, что, в свою очередь, находит отражение в реформах отдельных социальных институтов. Повышающиеся требования работодателей в условиях рыночной экономики потребовали от государства изменения института образования, повышение его качества в соответствии с новыми стандартами. Стала развиваться сфера дополнительного образования и профориентационной подготовки, которая должна способствовать социализации молодых людей на новом рынке труда.

Результатом обвального спада производства в 1990-е годы, его структурных преобразований (освобождение предприятий традиционного сектора от избыточного персонала, отказ от выпуска продукции, не пользующейся спросом и т.п.), кризиса государственного сектора (интенсивного перераспределения рабочей силы между ним и частным сектором) и других проявлений становится сокращение уровня экономической активности и занятости всего населения, в том числе отдельных возрастных групп молодежи. Одновременно динамика охвата

сверстников дневным обучением в учебных заведениях разных типов предопределяла пропорции экономически активной и неактивной молодежи разного возраста в тот или иной период. Данные тенденции проявляются и отчасти развиваются и сегодня.

В связи с повышением у молодого поколения интереса к высшему образованию увеличивается число безработных среди молодых специалистов. Молодежь все позже вступает в экономическую сферу.

Данные исследований 1980-1990-х годов иллюстрируют несоответствие профессиональных стремлений молодых людей существующей структуре потребностей экономики в кадрах. По словам Н.Н. Федотовой, для выпускников 1990-х годов наиболее острой проблемой, в сравнении с трансформацией личностных установок, требуемых новой идеологией, встает вопрос реализации себя как профессионала в условиях новых требований рыночной экономики. Сталкиваясь с проблемами при трудоустройстве, многие молодые специалисты указывали на несоответствие образовательной подготовки и требованиями предприятий³⁰. В последние 10–15 лет это явление идет на убыль. Постепенно начинают внедряться специальные программы, способствующие улучшению качества образования. Например, дуальная система образования, экспериментальная версия которой была запущена в некоторых ВУЗах страны³¹. Профессиональные ориентации молодежи, генерируемые ценностями экономики, отличаются от прежних – это стремление к профессиям, которые обеспечивают быструю финансовую самостоятельность и материальную обеспеченность, продвижение и карьеру.

Ситуацию современного состояния рынка труда можно оценить по данным Регионального центра трудовых ресурсов. На 2016 год среди безработных, горячую десятку представляют следующие профессии и

³⁰ Федотова, Н.Н. Социально-профессиональный статус поствузовской молодежи на рынке труда / Саратов. – 2000. – 43с.

³¹ Дуальное образование - теперь в ряде колледжей Самары можно учиться одновременно с работой на предприятии [Электронный ресурс] Режим доступа: http://www.samru.ru/society/novosti_samara/87200.html (Дата обращения: 15.03.2016).

должности: менеджер, бухгалтер, экономист, инженер, агент рекламный, инженер-технолог, инженер-конструктор, мастер, кассир, слесарь-ремонтник, водитель, продавец непродовольственных товаров, кладовщик, оператор автоматических линий. В одинаковом положении оказываются специалисты как специалисты с высшим образованием, так и низко квалифицированные рабочие. Кризисная ситуация привела к сокращениям штата производств. В современных условиях молодые люди также испытывают проблемы при трудоустройстве, как и в условиях 1990-х.

Каждое поколение создает свой идеал, свою модель профессионального успеха, выдвигает свои составляющие его компоненты, свои методы и свои сроки его достижения. Составляющие образа успеха выражаются в структуре притязаний. Соотнесение своих личных возможностей и ресурсов, а также возможностей и ресурсов, предоставляемых в данный момент обществом, с идеалами успеха, выраженными в притязаниях, и позволяют людям выстраивать свои трудовые стратегии, выработать эталоны социальных практик, с той или иной эффективностью способствующих достижению успеха.

Целью данного социологического исследования является выявление зависимости трудовых стратегий молодежи от социально-демографических показателей.

В соответствии с целью поставлены следующие **задачи**:

1. Определить мотивы трудовой деятельности двух поколений молодежи, получающих и получивших высшее профессиональное образование.
2. Рассмотреть уровень притязаний в трудовой сфере представителей различных поколений.
3. Выявить место, которое молодые люди относят образовательной деятельности в качестве средства достижения профессиональной цели.

4. Выявить личностные и профессиональные качества, которые, по мнению респондентов, имеют наибольшее значение при трудоустройстве и в процессе продвижения по карьерной лестнице.

Объектом аналитического исследования являются люди двух возрастных категорий 18-23 года и 40-50 лет, дифференцированные по поколениям (ныне обучающиеся в ВУЗах и выпускники 1990-х годов).

Предмет изучения состоит в анализе трудовых стратегий двух поколений молодежи.

Гипотезы исследования:

1. Представители старшего поколения имели менее выраженные притязания в трудовой сфере, нежели современная молодежь.

2. Младшее поколение молодежи уделяет больше внимания уровню дохода при выборе сферы деятельности.

3. Старшее поколение реже предполагало возможность смены профессии.

4. Предположительно, младшее поколение менее оптимистично в вопросе трудоустройства по специальности, нежели их предшественники.

Системный анализ объекта исследования

Самооценка трудового потенциала

- Мотивы выбора профессии (определенность выбора);
- Желание работать по профессии;
- Влияние социально-экономического состояния региона;
- Оценка возможности найти работу по профессии.

Цели трудовой деятельности (уровень притязаний)

- Представление об уровне карьерного роста;
- Отношение к должности руководителя;
- Отношение к предпринимательству;
- Отношение к самореализации в сфере труда;

- Отношение к работе как к источнику дохода.

Выбор средств для достижения целей в трудовой деятельности

- Представления о трудоустройстве после окончания ВУЗа;
- Представления о личностных качествах, необходимых для достижения целей в сфере труда;
- Представления о профессиональных качествах, необходимых для достижения целей в сфере труда;
- Представления о мобильности (готовность к переезду, к смене места работы);
- Представления о влиянии образования на карьеру (желание учиться дальше, получать второе образование).

Социально-демографические характеристики

- Пол;
- Возраст;
- Сфера профессиональной подготовки (получения образования).

В рамках метода экспертного интервью были выделены следующие блоки:

Характеристика молодежного рынка труда

- Востребованность молодых кадров;
- Проблемы при трудоустройстве;
- Соответствие спроса и предложения на молодежном рынке труда.

Влияние социально-экономических факторов

- Взаимосвязь состояния города и рынка труда.

Трудовые стратегии молодежи

- Определенность выбора профессии;
- Профессиональная мобильность молодых людей;
- Роль уровня образования для трудоустройства.

Теоретическая интерпретация социологических понятий

В данном исследовании мы руководствовались следующими понятиями и категориями:

Поколение – общность людей, со схожими социально-экономическими и культурными установками, выделенная на основе равенства возрастов.

Молодежь – это особая социально–возрастная группа, отличающаяся возрастными рамками и своим статусом в обществе: переход от детства и юности к социальной ответственности.

Трудовая стратегия – это совокупность и последовательность действий людей, позволяющих им наиболее удовлетворительно, с их точки зрения, сохранить или улучшить свой социально-экономический статус.

Профессия – род трудовой деятельности человека, обычно его источник существования.

Профессиональные качества – это индивидуальные, личностные, социальные и психологические особенности индивида, которые в комплексе смогут обеспечить успешность работы на занимаемой должности.

Личностные качества – это врожденные или приобретенные особенности характера человека. Одни могут меняться в течение жизни, особенно под влиянием социума, другие остаются неизменными.

Престижность – оценка субъекта в общей ценностной картине общества, как им самим, так и его членами, группами.

Трудовая мобильность – способность приспосабливаться к условиям производства, новой технике, быть коммуникабельным. Включает готовность и умение осваивать новую профессию, изменять место работы, профессию, должность, место жительства, образ жизни в целом, если это необходимо по условиям работы. Трудовая мобильность способствует повышению эффективности труда.

Операционализация социологических понятий

Данное исследование предполагает выяснение в первом блоке анкеты вопросов, касающихся уровня самооценки трудового потенциала молодежи.

Выделить *наиболее популярные* среди молодых людей *сферы трудовой деятельности* представляется возможным с помощью следующих вариантов будущей работы:

- Профессии в сфере бизнеса (предприниматель, менеджер, дилер, риэлтор);
- Экономика и финансы (экономист, бухгалтер, банковский служащий);
- Юриспруденция (юрист, нотариус, адвокат, следователь);
- Промышленное производство и строительство (рабочий, технолог, инженер);
- Сфера обслуживания (продавец, товаровед, парикмахер, официант, повар, швея);
- Сфера образования, науки, медицины (педагог, ученый, врач);
- Сфера искусства, культуры (архитектор, художник, дизайнер, музыкант, актер);
- СМИ и шоу-бизнес (журналист, редактор, ведущий программ, фотомодель, продюсер);
- Транспорт (водитель, диспетчер);
- Связь и компьютерные технологии (программист, оператор);
- Армия, охрана, милиция, таможня, пожарная охрана, налоговая инспекция, МЧС;
- Государственное или муниципальное управление (служащий администрации, мэрии);
- Не предполагаю работать, буду заниматься домашним хозяйством и семьей;
- Не знаю, еще не решил.

Узнать долю респондентов, считающих выбор своей *профессии* правильным, поможет вопрос об *оценке ее привлекательности* для студентов:

- Скорее, нравится;
- Скорее, не нравится;
- затрудняюсь ответить.

Номинальная шкала позволит нам выяснить, какими именно *критериями* пользовались респонденты *при выборе своей специальности*:

- Комфортные условия труда;
- Возможность быть нужным людям;
- Достойная оплата труда;
- Престиж профессии;
- Интерес к выбранной сфере деятельности;
- Востребованность на рынке труда;
- Одобрение и поддержка семьи;
- Возможности карьерного роста;
- Самореализация в любимом деле;
- Возможность общения с людьми;
- Другое (укажите, что именно) _____.

Количественный показатель учащихся, *желающих работать по получаемой специальности*, мы узнаем с помощью следующих вариантов ответа:

- Да, хотел(а) бы найти работу по специальности;
- Собираюсь работать в смежной сфере;
- Нет, планирую трудоустройство в другой сфере;
- затрудняюсь ответить.

Долю респондентов *трудоустроенных на данный момент*, поможет выявить вопрос о совмещении работы и учебы в ВУЗе:

- Да;

- Нет.

Далее будет логичным задать вопрос *о соответствии сферы трудовой деятельности специальности студента:*

- Да, полностью соответствует;
- Относится к смежным профессиям;
- Нет, полностью отличается от выбранного профиля.

Для оценки притязаний опрашиваемых следует узнать их *отношение к руководящим должностям*. В этом поможет вопрос о возможности карьеры руководителя:

- Скорее, да;
- Скорее нет;
- Затрудняюсь ответить.

Долю *желающих заняться сферой бизнеса* позволит выделить вопрос об отношении к предпринимательству как приемлемой трудовой деятельности:

- Скорее, да;
- Скорее, нет;
- Затрудняюсь ответить.

Отношение к самореализации в сфере труда будет рассмотрено с помощью утверждений, касающихся притязаний респондентов в своей профессиональной сфере:

- средняя квалификация;
- высокая квалификация;
- признание, известность в профессиональных кругах;
- открыть свое дело, стать предпринимателем;
- руководящая должность.

Следующие варианты ответа выявят количество молодых людей, считающих *трудовую деятельность исключительно средством заработка:*

- основным источником дохода;

- вспомогательным источником дохода;
- не будет приносить доход;
- затрудняюсь ответить.

Факторы способствующие, продвижение по карьерной лестнице в выбранной сфере деятельности:

- Навыки работы с информационными технологиями;
- Хорошие отзывы о результатах работы;
- Высокий образовательный статус;
- Опыт работы по профессии;
- Стаж работы;
- Престиж учебного заведения, которое окончил претендент;
- Положительные рекомендации с прежнего места работы;
- Знание иностранных языков;
- Знакомства, родственные связи;
- Переезд в другой город, регион;
- Другое (укажите что именно)_____.

К личным качествам специалиста в рамках данного исследования будем относить:

- Коммуникабельность;
- Привлекательная внешность;
- Исполнительность;
- Дисциплинированность;
- Трудолюбие;
- Инициативность;
- Честность;
- Целеустремленность;
- Вежливость;
- Предприимчивость.

Решающими же профессиональными качествами станут:

- Профессионализм;
- Обучаемость;
- Способности организатора;
- Высокий уровень профессиональных знаний;
- Умение работать в команде;
- Способность переносить высокие психологические нагрузки;
- Креативность;
- Умение работать с техникой;
- Высокая работоспособность;
- Умение устанавливать и поддерживать деловые связи.

Составить представление о мобильности респондентов поможет вопрос о возможности *переобучения вне настоящей профессиональной деятельности*:

- Положительно;
- Скорее, положительно;
- Скорее, отрицательно;
- Отрицательно.

Варианты готовности к *территориальной мобильности*, связанной с *трудовой деятельностью*, оценит вопрос о возможности переезда:

- Скорее, положительно;
- Скорее, отрицательно;
- Затрудняюсь ответить.

Блок, касающийся выбора средств достижения целей в трудовой деятельности, дополняют вопросы об образовании. Важным представляется выявление *влияния образования на карьерный рост*:

- Образование является основой для успешной карьеры;
- Оно важно, но не играет главной роли;
- Его влияние несущественно;
- Карьера не зависит от уровня образования.

Готовность к продолжению молодежью образовательной деятельности отобразится в следующих утверждениях:

планирую поступить в магистратуру;

- собираюсь получить второе высшее образование;
- хотел бы получить дополнительное образование;
- считаю свой уровень образования достаточным;
- затрудняюсь ответить.

Завершит анкету блок вопросов, отражающих *социально-демографические характеристики респондентов*.

С помощью номинальной шкалы выясним пол респондентов:

- мужской;
- женский;

Открытый вопрос поможет выяснить возраст студентов и закроет блок.

Первый блок вопросов экспертного интервью предполагает выявление особенностей рынка труда г. Тольятти с точки зрения трудоустройства молодых специалистов.

Открывающий вопрос звучит следующим образом: *Какое, по Вашему мнению, положение молодежи на рынке труда г.о. Тольятти по сравнению с другими возрастными группами?* Ответы на данный вопрос помогут определить востребованность данной социально-демографической группы.

Второй вопрос раскрывает конкретные *проблемы, с которыми сталкиваются молодые люди при трудоустройстве* по окончании учебных заведений.

Далее следует вопрос относительно соблюдения «баланса» спроса и предложения: *Насколько отличаются спрос и предложение на молодежном рынке труда нашего города?*

Второй блок направлен на выявление зависимости рынка труда от социально-экономических факторов.

Вопрос *«Как, по Вашему мнению, отражается социально-экономическое состояние региона и города на выборе стратегии трудовой деятельности?»* поможет определить проблемы социально-экономического характера города и их влияние на рынок труда.

Третий блок раскрывает некоторые аспекты трудовых стратегий молодежи.

Первый вопрос блока направлен на выявление наиболее *востребованных, с точки зрения молодых людей, сфер деятельности.*

Удовлетворенность полученными знаниями и приобретенной специальностью поможет определить вопрос: *«Часто ли молодые люди прибегают к переобучению, дополнительному образованию ради получения работы?»*.

Закрывает блок вопрос, с помощью которого предполагается выявить наличие связи востребованности молодых людей на рынке труда и уровня образования: *Есть ли разница между гражданами, закончившими ВУЗы и средние профессиональные образовательные учреждения, в структуре безработицы города?*

МЕТОДИЧЕСКИЙ РАЗДЕЛ

Обоснование выборки социологического исследования

Данное социологическое исследование является пилотажным, поэтому выборочную совокупность в размере 200 человек можно считать достаточной. По типу выборка целевая, где единицами отбора выступят индивиды двух групп: 100 респондентов – младшее поколение (современные студенты ВУЗа), 100 респондентов – старшее поколение (окончившие ВУЗы в 1990-е годы). Для метода экспертного интервью при изучении положения молодежи на рынке труда используется выборочный метод исследования в объеме 4 респондентов. Критерием отбора будет выступать географический охват деятельности специалиста (деление по районным центрам).

Метод социологического исследования

Для получения необходимых данных используется анкетный опрос, а также вторичный анализ данных исследования «Трудовые стратегии молодежи в условиях модернизации современного общества», проведенного автором в 2015 году, исследование Н.Н. Федотовой «Социально-профессиональный статус поствузовской молодежи на рынке труда» 2000 года.

Экспертное интервью – метод качественного исследования, одна из разновидностей глубинного интервью, беседа с компетентным специалистом отрасли (экспертом) по определенной теме и интервьюером (модератором). Экспертами выступают специалисты, которым известны специфические стороны изучаемого предмета.

План-график исследования

Первый этап составляет подготовка к социологическому исследованию: разработка программы, составление инструментария.

Второй этап включает проведение анкетного опроса. Затем – сбор полученных результатов, обработка и первичный анализ.

Третий этап – подготовка научного отчета, проверка гипотез, подведение итогов исследования, формулирование рекомендаций.

Приложение 2

Анкета

Уважаемый респондент!

Кафедра «Социология» Тольяттинского государственного университета предлагает Вам принять участие в исследовании трудовых стратегий молодежи в условиях модернизации современного общества. Внимательно прочитайте предложенные вопросы. Поставьте каким-либо знаком выбранные варианты ответов.

1. В какой сфере Вы хотели бы работать в будущем? (отметьте только один вариант ответа) (Отметьте, пожалуйста, один вариант ответа)

- 1) Профессии в сфере бизнеса (предприниматель, менеджер, дилер, риэлтор);
- 2) Экономика и финансы (экономист, бухгалтер, банковский служащий);
- 3) Юриспруденция (юрист, нотариус, адвокат, следователь);
- 4) Промышленное производство и строительство (рабочий, технолог, инженер);
- 5) Сфера обслуживания (продавец, товаровед, парикмахер, официант, повар, швея);
- 6) Сфера образования, науки, медицины (педагог, ученый, врач);
- 7) Сфера искусства, культуры (архитектор, художник, дизайнер, музыкант, актер);
- 8) СМИ и шоу-бизнес (журналист, редактор, ведущий программ, фотомодел, продюсер);
- 9) Транспорт (водитель, диспетчер);
- 10) Связь и компьютерные технологии (программист, оператор);
- 11) Армия, охрана, милиция, таможня, пожарная охрана, налоговая инспекция, МЧС;
- 12) Государственное или муниципальное управление (служащий администрации, мэрии);
- 13) Не предполагаю работать, буду заниматься домашним хозяйством и семьей;
- 14) Не знаю, еще не решил.

2. Как Вы относитесь к профессии, по которой Вы обучаетесь в настоящее время? (Отметьте только один вариант ответа)

- 1) Скорее, нравится;
- 2) Скорее, не нравится;
- 3) Затрудняюсь ответить.

3. Что для Вас наиболее важно при выборе профессии? (Отметьте несколько вариантов ответа)

- 1) Комфортные условия труда;
- 2) Возможность быть нужным людям;
- 3) Достойная оплата труда;
- 4) Престиж профессии;
- 5) Интерес к выбранной сфере деятельности;
- 6) Востребованность на рынке труда;
- 7) Одобрение и поддержка семьи;
- 8) Возможности карьерного роста;

- 9) Самореализация в любимом деле;
- 10) Возможность общения с людьми;
- 11) Другое (укажите, что именно)_____.

4. Планируете ли Вы работать по профессии, по которой обучаетесь? *(Отметьте один вариант ответа)*

- 1) Да, хотел(а) бы найти работу по специальности;
- 2) Собираюсь работать в смежной сфере;
- 3) Нет, планирую трудоустройство в другой сфере;
- 4) Затрудняюсь ответить.

5. Работаете ли Вы в настоящее время? *(Отметьте один вариант ответа; если ответ отрицательный перейдите к вопросу №7)*

- 1) Да;
- 2) Нет.

6. Соответствует ли Ваша работа выбранному профилю обучения? *(Отметьте один вариант ответа)*

- 1) Да, полностью соответствует;
- 2) Относится к смежным профессиям;
- 3) Нет, полностью отличается от выбранного профиля.

7. Планируете ли Вы карьеру руководителя? *(Отметьте один вариант ответа)*

- 1) Скорее, да;
- 2) Скорее нет;
- 3) Затрудняюсь ответить.

8. Хотели бы Вы заняться предпринимательством? *(Отметьте один вариант ответа)*

- 1) Скорее, да;
- 2) Скорее, нет;
- 3) Затрудняюсь ответить.

9. Какого уровня в профессиональной сфере Вы хотели бы достичь? *(Отметьте не более трех вариантов ответа)*

- 1) Средняя квалификация;
- 2) Высокая квалификация;
- 3) Признание, известность в профессиональных кругах;
- 4) Открыть свое дело, стать предпринимателем;
- 5) Руководящая должность.

10. Как Вы считаете, профессия, по которой Вы обучаетесь, для Вас будет являться... *(Отметьте один вариант ответа)*

- 1) Основным источником дохода;
- 2) Вспомогательным источником дохода;
- 3) Не будет приносить доход;
- 4) Затрудняюсь ответить.

11. Какие факторы, по Вашему мнению, способствуют продвижению по карьерной лестнице в сфере, в которой Вы планируете работать? (Можете отметить не более пяти вариантов ответа)

- 1) Навыки работы с информационными технологиями;
- 2) Хорошие отзывы о результатах работы;
- 3) Высокий образовательный статус;
- 4) Опыт работы по профессии;
- 5) Стаж работы;
- 6) Престиж учебного заведения, которое окончил претендент;
- 7) Положительные рекомендации с прежнего места работы;
- 8) Знание иностранных языков;
- 9) Знакомства, родственные связи;
- 10) Переезд в другой город, регион;
- 11) Другое (укажите что именно)_____.

12. Как Вы считаете, какие личные качества важны для современного специалиста? (Можете отметить не более пяти вариантов ответа)

- 1) Коммуникабельность;
- 2) Привлекательная внешность;
- 3) Исполнительность;
- 4) Дисциплинированность;
- 5) Трудолюбие;
- 6) Инициативность;
- 7) Честность;
- 8) Целеустремленность;
- 9) Вежливость;
- 10) Предприимчивость.

13. Как Вы считаете, какие качества важны для достижения целей в профессиональной сфере? (Можете отметить не более пяти вариантов ответа)

- 1) Профессионализм;
- 2) Обучаемость;
- 3) Способности организатора;
- 4) Высокий уровень профессиональных знаний;
- 5) Умение работать в команде;
- 6) Способность переносить высокие психологические нагрузки;

- 7) Креативность;
- 8) Умение работать с техникой;
- 9) Высокая работоспособность;
- 10) Умение устанавливать и поддерживать деловые связи.

14. Как бы Вы отнеслись к возможности переобучения по другой профессии вне своей профессиональной сферы? *(Отметьте один вариант ответа)*

- 1) Положительно;
- 2) Скорее, положительно;
- 3) Скорее, отрицательно;
- 4) Отрицательно.

15. Как Вы относитесь к переезду в другой город? *(Отметьте один вариант ответа)*

- 1) Скорее, положительно;
- 2) Скорее, отрицательно;
- 3) Затрудняюсь ответить.

16. Как Вы оцениваете влияние образования на карьеру? *(Отметьте один вариант ответа)*

- 1) Образование является основой для успешной карьеры;
- 2) Оно важно, но не играет главной роли;
- 3) Его влияние несущественно;
- 4) Карьера не зависит от уровня образования.

17. Что Вы думаете о продолжении обучения? *(Отметьте один вариант ответа)*

- 1) планирую поступить в магистратуру;
- 2) собираюсь получить второе высшее образование;
- 3) Хотел бы получить дополнительное образование;
- 4) Считаю свой уровень образования достаточным;
- 5) Затрудняюсь ответить.

18. Укажите Ваш пол:

- 1) Мужской;
- 2) Женский.

19. Ваш возраст _____.

Благодарим за участие!

Приложение 3

Вопросы для интервью

1. Какое, по Вашему мнению, положение выпускников ВУЗов на рынке труда г.о. Тольятти по сравнению с другими возрастными группами? Являются ли они менее востребованными по сравнению с другими возрастными категориями?
2. С какими проблемами чаще всего сталкиваются молодые люди при трудоустройстве?
3. Насколько отличаются спрос и предложение на молодежном рынке труда нашего города?
4. Как, по Вашему мнению, отражается социально-экономическое состояние региона и города на выборе стратегии трудовой деятельности молодыми людьми?
5. Какие направления деятельности, по Вашему мнению, являются наиболее востребованными у молодежи?
6. Часто ли молодые люди прибегают к переобучению, дополнительному образованию ради получения работы?
7. Есть ли разница между гражданами, закончившими ВУЗы и средние профессиональные образовательные учреждения, в структуре безработицы города?

Приложение 4**Программа социологического исследования**

на тему:

«Изучение положения молодежи на рынке труда г.о. Тольятти»

Обоснование проблемы исследования. Молодежный рынок труда как часть общенационального рынка имеет как идентичные черты, так и свои собственные. Молодежь характеризуется низкой конкурентоспособностью в виду отсутствия опыта и практики работы на реальном производстве. Зачастую эксперты говорят о несоответствии получаемого образования и требований современных предприятий, что также отрицательно сказывается на трудоспособности молодых специалистов. Выпускники, заканчивая учебные учреждения, как правило, не имеют точного представления о состоянии рынка труда, в связи с этим их притязания не коррелируют с возможностями, предоставляемыми реальной ситуацией. Проблемы данной сферы исходят не только со стороны молодежи. Государство как институт, направленный на поддержку и развитие общества, не всегда уделяет достаточно внимания молодежной политике и сфере образования. По данным Росстата на 2013 год средний возраст безработных составил 35,5 лет, что говорит об омоложении безработицы³².

Без воспроизводства интеллектуального капитала страны, подготовки молодых квалифицированных кадров и структур, способствующих их проникновению на рынок труда, дальнейшее развитие общества становится невозможным. Именно поэтому вопросы, касающиеся профессиональных и трудовых траекторий молодых людей, должны быть не только изучены в конкретный период истории, но и подвержены мониторингу со стороны структур образования, экономики и социальной сферы.

³² Российский статистический ежегодник // М.: Росстат. –2013. – 717С.

Цель исследования – определить пути и возможности трудовой реализации студентов и выпускников ВУЗов на российском рынке труда.

Исходя из цели исследования, были сформулированы следующие **задачи**:

1. Рассмотреть примеры самореализации молодежи на рынке труда.
2. Выделить основные критерии, которые молодые люди считают важными при выборе месте работы.
3. Определить причины, по которым молодежь вступает в трудовую деятельность.

Объект исследования – студенты и выпускники ВУЗов в возрасте от 18 до 25 лет.

Предметом исследования будет являться изучение положения молодежи на современном рынке труда.

Гипотезы исследования:

1. Большинство молодых людей заинтересованы в наличии удобного графика работы.
2. Предположительно, для молодежи является важным возможность приобрести независимость от родителей через получение собственного заработка.
3. Соответствие должности и профессии для современных студентов не является обязательным критерием.

Системный анализ объекта исследования

- Критерии выбора места работы;
- Трудности, с которыми сталкивались молодые люди при трудоустройстве;
- Личные качества, которые, по мнению молодежи, способствуют продвижению по карьерной лестнице;
- Причины поиска вакансий.

Методы сбора информации:

В качестве основного метода сбора информации в данном исследовании будет применяться анализ интернет-источников.

Анализ интернет-источников – анализ содержания любых материалов, содержащихся в сети-интернет.

Выборка исследования: при изучении положения молодежи на рынке труда используется выборочный метод поиска материалов в сети-интернет на основании: заинтересованность компаний в привлечении молодых специалистов, наличие в штате организации сотрудников подходящих под категорию молодежи – 3 сайтов.

План – график исследования.

Первый этап составляет подготовка к социологическому исследованию: разработка программы, составление инструментария.

На втором этапе будет проведен опрос, сбор полученных результатов, обработка, первичный анализ.

На третьем – на основе полученных данных пишется научный отчет, подтверждение или опровержение гипотез.

Приложение 5

Таблицы распределений социологического исследования

по теме:

«Влияние изменения социально-экономических условий на формирование трудовых стратегий молодежи»

Таблица 1

Предпочтительные сферы трудоустройства респондентов после ВУЗа

1.В какой сфере Вы хотели бы работать в будущем?	Общее, %	Младшее поколение, %	Старшее поколение, %
1) Профессии в сфере бизнеса (предприниматель, менеджер, дилер, риэлтор);	6	10	2
2) Экономика и финансы (экономист, бухгалтер, банковский служащий);	8,5	3	14
3) Юриспруденция (юрист, нотариус, адвокат, следователь);	6,5	7	6
4) Промышленное производство и строительство (рабочий, технолог, инженер);	17,5	32	3
5) Сфера обслуживания (продавец, товаровед, парикмахер, официант, повар, швея);	0,5	1	0
6) Сфера образования, науки, медицины (педагог, ученый, врач);	30	24	36
7) Сфера искусства, культуры (архитектор, художник, дизайнер, музыкант, актер);	4,5	6	3
8) СМИ и шоу-бизнес (журналист, редактор, ведущий программ, фотомодель, продюсер);	4,5	3	6
9) Транспорт (водитель, диспетчер);	5	0	10
10) Связь и компьютерные технологии (программист, оператор);	1,5	1	2
11) Армия, охрана, милиция, таможня, пожарная охрана, налоговая инспекция, МЧС);	4,5	8	1
12) Государственное или муниципальное управление (служащий администрации, мэрии);	2	1	3
13) Не предполагаю работать, буду заниматься домашним хозяйством и семьей;	0	0	0
14) Не знаю, еще не решил.	4	4	4

Таблица №2

Отношение к выбранной профессии

2.Как Вы относитесь к профессии, по которой Вы обучаетесь в настоящее время?	Общее, %	Младшее поколение, %	Старшее поколение, %
1) Скорее, нравится;	80	82	78
2) Скорее, не нравится;	8,5	5	12

3) Затрудняюсь ответить.	11,5	13	10
--------------------------	------	----	----

Таблица №3

Критерии выбора профессии

3. Что для Вас наиболее важно при выборе профессии?	Общее, %	Младшее поколение, %	Старшее поколение, %
1) Комфортные условия труда;	40	49	31
2) Возможность быть нужным людям;	29,5	27	32
3) Достойная оплата труда;	65	82	48
4) Престиж профессии;	22	11	33
5) Интерес к выбранной сфере деятельности;	51,5	50	53
6) Востребованность на рынке труда;	35,5	31	40
7) Одобрение и поддержка семьи;	20,5	4	26
8) Возможности карьерного роста;	26	38	14
9) Самореализация в любимом деле;	36,5	44	29
10) Возможность общения с людьми;	19,5	22	17
11) Другое (укажите, что именно)	6	5	7

Таблица №4

Желание работать по профессии

4. Планируете ли Вы работать по профессии, по которой обучаетесь?	Общее, %	Младшее поколение, %	Старшее поколение, %
1) Да, хотел(а) бы найти работу по специальности;	69	61	77
2) Собираюсь работать в смежной сфере;	18,5	22	15
3) Нет, планирую трудоустройство в другой сфере;	4,5	5	4
4) Затрудняюсь ответить.	8	12	4

Таблица №5

Трудоустройство на момент обучения

5. Работаете ли Вы в настоящее время?	Общее, %	Младшее поколение, %	Старшее поколение, %
1) Да;	32	29	35
2) Нет.	68	71	65

Таблица №6

Соответствие получаемой профессии с занимаемой должностью

6. Соответствует ли Ваша работа выбранному профилю обучения?	Общее, %	Младшее поколение, %	Старшее поколение, %
<i>0 – нет ответа</i>	68	71	65
1) Да, полностью соответствует;	9	3	15
2) Относится к смежным профессиям;	7,5	6	9
3) Нет, полностью отличается от выбранного профиля.	15,5	20	11

Таблица №7

Отношение к руководящим должностям

7. Планируете ли Вы карьеру руководителя?	Общее, %	Младшее поколение, %	Старшее поколение, %
1) Скорее, да;	39	63	15
2) Скорее нет;	41,5	16	67
3) Затрудняюсь ответить.	19,5	21	18

Таблица №8

Отношение к предпринимательству

8. Хотели бы Вы заняться предпринимательством?	Общее, %	Младшее поколение, %	Старшее поколение, %
1) Скорее, да;	28	43	13
2) Скорее, нет;	52,5	37	68
3) Затрудняюсь ответить.	19,5	20	19

Таблица №9

Отношение к самореализации в сфере труда

9. Какого уровня в профессиональной сфере Вы хотели бы достичь?	Общее, %	Младшее поколение, %	Старшее поколение, %
1) средняя квалификация;	7	2	12
2) высокая квалификация;	72,5	69	76
3) признание, известность в профессиональных кругах;	25	30	20
4) открыть свое дело, стать предпринимателем;	19	34	4
5) руководящая должность.	25	28	22

Таблица №10

Отношение к труду как к средству заработка

10. Как Вы считаете, профессия, по которой Вы обучаетесь, для Вас будет являться...	Общее, %	Младшее поколение, %	Старшее поколение, %
1) Основным источником дохода;	64,5	70	59
2) Вспомогательным источником дохода;	13,5	16	11
3) Не будет приносить доход;	6,5	3	10
4) Затрудняюсь ответить.	15,5	11	20

Таблица №11

Факторы, способствующие продвижению по карьерной лестнице

11. Какие факторы, по Вашему мнению, способствуют продвижению по карьерной лестнице в сфере, в которой Вы планируете работать?	Общее, %	Младшее поколение, %	Старшее поколение, %
1) Навыки работы с информационными технологиями;	29	29	29
2) Хорошие отзывы о результатах работы;	32,5	42	23
3) Высокий образовательный статус;	37,5	36	39
4) Опыт работы по профессии;	70	79	61

5) Стаж работы;	46,5	47	46
6) Престиж учебного заведения, которое окончил претендент;	7	6	8
7) Положительные рекомендации с прежнего места работы;	18	14	22
8) Знание иностранных языков;	31,5	55	8
9) Знакомства, родственные связи;	22,5	27	18
10) Переезд в другой город, регион;	10,5	11	10
11) Другое (укажите что именно)	4	4	4

Таблица №12

Личные качества, присущие современному респондентам специалисту

12. Как Вы считаете, какие личные качества важны для современного специалиста?	Общее, %	Младшее поколение, %	Старшее поколение, %
1) Коммуникабельность;	62,5	74	51
2) Привлекательная внешность;	15	19	11
3) Исполнительность;	51	58	44
4) Дисциплинированность;	52	55	49
5) Трудолюбие;	62,6	59	60
6) Инициативность;	35	40	30
7) Честность;	22,5	13	32
8) Целеустремленность;	59	66	52
9) Вежливость;	25	22	28
10) Предприимчивость.	13,5	17	10

Таблица №13

Качества важные для достижения целей в профессиональной сфере

13. Как Вы считаете, какие качества важны для достижения целей в профессиональной сфере?	Общее, %	Младшее поколение, %	Старшее поколение, %
1) Профессионализм;	61	54	68
2) Обучаемость;	54,5	61	48
3) Способности организатора;	15,5	16	15
4) Высокий уровень профессиональных знаний;	56	57	55
5) Умение работать в команде;	34	42	26
6) Способность переносить высокие психологические нагрузки;	43,5	49	38
7) Креативность;	22	29	15
8) Умение работать с техникой;	19	20	18
9) Высокая работоспособность;	51	50	49
10) Умение устанавливать и поддерживать деловые связи.	25	26	24

Таблица №14

Возможность переобучения

14. Как бы Вы отнеслись к возможности переобучения по другой профессии вне своей профессиональной сферы?	Общее, %	Младшее поколение, %	Старшее поколение, %
1) Положительно;	38	49	27
2) Скорее, положительно;	34	26	42
3) Скорее, отрицательно;	24,5	25	24
4) Отрицательно.	3,5	0	7

Таблица №15

Переезд в другой город

15. Как Вы относитесь к переезду в другой город?	Общее, %	Младшее поколение, %	Старшее поколение, %
1) Скорее, положительно;	50,5	60	41
2) Скорее, отрицательно;	27,5	22	33
3) Затрудняюсь ответить.	22	18	26

Таблица №16

Влияние образования на карьеру

16. Как Вы оцениваете влияние образования на карьеру?	Общее, %	Младшее поколение, %	Старшее поколение, %
1) Образование является основой для успешной карьеры;	33	24	42
2) Оно важно, но не играет главной роли;	56	63	49
3) Его влияние незначительно;	5	7	3
4) Карьера не зависит от уровня образования.	5,5	5	6

Таблица №17

Продолжение обучения

17. Что Вы думаете о продолжении обучения?	Общее, %	Младшее поколение, %	Старшее поколение, %
1) Планирую поступить в магистратуру;	35	47	23
2) Собираюсь получить второе высшее образование;	10,5	9	12
3) Хотел бы получить дополнительное образование;	22	19	25
4) Считаю свой уровень образования достаточным;	17,5	5	30
5) Затрудняюсь ответить.	15	20	10

Таблица №18

Гендерное деление респондентов

18. Укажите Ваш пол:	Общее, %	Младшее поколение, %	Старшее поколение, %
1) Мужской;	47	55	39
2) Женский.	53	45	61

Таблица №19

Возраст респондентов

19. Ваш возраст _____.	Общее, сред. значение	Младшее поколение, сред. значение	Старшее поколение, сред. значение
	31,5	20	43