

Щербакова Лидия Ильинична

Южно-Российский государственный политехнический
университет (НПИ) имени М. И. Платова,
г. Новочеркасск, Российская Федерация

Lidia-npi@mail.ru

Косач Геннадий Евгеньевич

Южно-Российский государственный
политехнический университет (НПИ) имени М. И. Платова,
г. Новочеркасск, Российская Федерация

ccar@mail.ru

Стратегии занятости молодежи на рынке труда в условиях социально-экономической неопределенности: факторы дифференциации

Аннотация. Описывается специфика поведенческих практик молодежи на российском рынке труда и занятости, анализируются причины расширения нетипичных форм занятости – неполной, временной, дистанционной, гибкой, при которых появляются у собственников возможности манипулирования и дискриминации молодых работников, интенсифицируется процесс формирования слоя прекариев. Приводятся концептуально-понятийные основания изучения стратегий занятости молодежи на базе теорий социальных ресурсов и человеческого капитала. Предлагается дифференциации стратегий занятости молодежи в контексте социоресурсных и региональных различий, моделей интеграции в социум.

Ключевые слова: занятость молодежи; стратегии занятости; социально-трудовые отношения; атипичные формы занятости

Shcherbakova Lidiia Ilinichna

South Russian state Polytechnic University (NPI) named after M.I. Platonov,
Novocherkassk, Russian Federation

Lidia-npi@mail.ru

Kosach Gennady Yevgenyevich

South Russian state Polytechnic University (NPI) named after M.I. Platonov,
Novocherkassk, Russian Federation

ccar@mail.ru

Youth employment strategies in the labor market under conditions of socio- economic uncertainty: differentiation factors

Abstract. The specifics of the behavioral practices of young people in the Russian labor and employment market are described, the reasons for the expansion of atypical forms of employment – incomplete, temporary, distance, flexible, which give owners the opportunity to manipulate and discriminate against young workers, are intensified, and the process of formation of the precarious layer is intensified. The conceptual and conceptual foundations of studying youth employment strategies based on theories of social resources and human capital are given. Differentiation of youth employment strategies in the context of socio – resource and regional differences, models of integration into society is proposed.

Keywords: youth employment; employment strategies; social and labor relations; atypical forms of employment

Поведение современной российской молодежи в сфере труда и занятости можно отнести к одной из самых острых социальных проблем, связанных с доступностью рабочих мест, условиями самореализации молодежи в социально-трудовых отношениях и процессами участия в воспроизводстве социально-профессиональной структуры. Выявление региональных проблем молодежной занятости, причин дифференциации стратегий её поведения на этапе выбора профессии и в процессе первичной профессиональной адаптации в трудовом коллективе является актуальным, так как от того, какую производительность труда и какой стиль трудовой жизни будет демонстрировать молодежь, будет зависеть будущее не только самой молодежи, но и всего российского общества.

Структура российского рынка труда и занятости существенно изменяется в условиях смены технологического уклада, процессов глобализации, информатизации, цифровизации. Интенсивно расширяется информационно-коммуникационная сфера и интеллектуальные услуги, растет разнообразие видов занятости. На этом фоне углубляется социальное неравенство, не снижаются показатели безработицы, утрачивается ряд социальных функций труда, происходит трансформация ценностного сознания молодежи по отношению к труду как главной жизненной ценности, поддерживаются неформальные трудовые отношения, отмечается несогласованное развитие региональных и локальных рынков труда. Так, 32,1 опрошенных из числа молодых респондентов считают, что в реальной жизни им не гарантировано трудоустройство по полученной в вузе профессии [Российская молодежь, 2019: 201]. Нельзя не принимать во внимание тот факт, что в процессе социально-экономических изменений, результаты труда как базовой ценности, недооцениваются, нагрузка и незащищенность работников возрастают, а значение труда для современной комфортной жизни девальвировано. Все это создает базу для расширения слоя прекариата [Ученые записки ФНИСЦ РАН, 2020: 14].

Этот набор проблем в равной степени волнует отечественных и западных ученых и практиков, о чем свидетельствуют материалы прошедшего в 2020 году Санкт-Петербургского Международного форума труда, на котором в выступлении профессора Уте Кламмера из Германии обращено внимание на важность поддержки желания работников, всех граждан синхронизировать приносящую доход занятость, формировать свою трудовую биографию в определенный момент жизни, в том числе и на этапе выбора молодежью места работы.

В процессе социальной проблематизации положения молодежи на рынке труда и занятости мы исходим из предположения о том, что характер вырабатываемых действий и выбор стратегий занятости трудовой деятельности зависит от того, как молодой человек относится к тем или иным условиям жизнедеятельности, каким

образом пытается преобразовать социально-экономическую реальность вокруг себя, какими социальными ресурсами и капиталом обладает, как изменяет свое поведение в соответствии с этими условиями. Стратегии занятости молодежи и их формирование складываются как из устоявшихся в социальной практике видов трудоустройства, которые были успешно апробированы предыдущими поколениями, так и из стратегий, которые осваивают молодые современники в новых общественных условиях. Использование внутреннего личностного потенциала и внешних социальных ресурсов позволяют молодому человеку сохранить свое «Я», совершенствовать себя в профессиональной сфере, «расти», добиваться целей и жизненных планов. Таким образом, формирование стратегий занятости молодежи предполагает как эффективное использование имеющегося человеческого капитала, так и создание условий для обеспечения занятости молодежи на региональных рынках труда, что соответствует направлениям реализации национального проекта «Производительность труда и поддержка занятости».

Термин *занятые* будем использовать в соответствии с определением в официальной государственной статистике: это лица, выполняющие любую деятельность по производству товаров или оказанию услуг за оплату или прибыль [Труд и занятость в России, 2019: 12].

В энциклопедическом словаре «Социология молодежи» занятость молодежи рассматривается как участие молодежи в трудовой деятельности, включая учебу, службу в армии, ведение домашнего хозяйства, уход за детьми и престарелыми. Занятость дифференцируется по следующим видам: полная, временная, вторичная, неформальная, неполная, незанятость – безработица [Социология молодежи, 2008: 129].

Термин стратегия будем толковать, опираясь на понятие «жизненные стратегии», разработанное Абульхановой-Славской К. А., которая подразумевала постоянное приведение в соответствие своей личности, характера и способа своей жизни, построение жизни, сначала исходя из своих индивидуальных возможностей и данных, а затем с теми, которые вырабатываются в жизни» [Абульханова-Славская, 1991]. Таким образом, стратегии занятости молодежи есть разновидность её жизненной стратегии в сфере труда и занятости.

Сущность понятия «занятость и рынок труда» будет раскрыта, основываясь на разработках Радаева В. В. По его мнению, отношения занятости выражают те условия, на которых происходит распределение работников по рабочим местам. Эти отношения включают следующие элементы: поиск работы и рабочей силы, порядок найма и освобождения работников, обучение и подготовка кадров вне производства и на рабочих местах. Занятость есть совокупность действий, связанных с формированием способов вовлечения трудоспособных групп населения в хозяйственную деятельность [Радаев, 1997: 183–184]. Применительно к молодежной занятости эти идеи могут быть определены как действия, поведение отнесенных к трудоспособному населению групп

молодежи, в процессе поиска работы и последующего профессионального перемещения. Молодежь в социально-экономических отношениях занятости выступает как самостоятельный субъект, предлагающий свою рабочую силу. Существуют превалирующие экономические и социологические подходы, раскрывающие механизмы поведения субъектов рынка труда и занятости [Радаев, 1997: 197]. Экономические подходы, представленные концепциями «экономического человека», «человеческого капитала» и изложенные в трудах зарубежных ученых экономистов Г. Беккера, Дж. Стиглера, К. Эрроу, как считает Радаев В. В., акцентируют внимание на особенностях поведения в сфере занятости как продукте рациональных решений, принимаемых автономным и относительно информированным индивидом с целью оптимизации трудовых усилий и получаемого вознаграждения. В то же время обращается внимание на проблемные моменты, которые не объясняются экономическими теориями: действия людей совершаются под влиянием множества, в том числе не утилитарных мотивов, сделанный выбор не всегда рационален и последователен. Главным он считает тот факт, что в основе выбора мест и форм занятости лежат не только индивидуальные характеристики, но и социальные факторы и обстоятельства: региональные особенности, семейные и дружественные связи [Радаев, 1997: 203]. Для раскрытия социальных механизмов, раскрывающих поведение субъектов занятости на этапе выбора и заполнения рабочих мест, Радаев В. В. ссылается на концепцию силы слабых связей американского социолога М. Грановеттера, объясняющую механизмы продвижения работника по карьерной лестнице, роль социальных каналов получения информации о состоянии рынка труда, наличие неформальных социальных контактов, обеспечивающих успех поиска работы. Значимым фактором обозначена культура труда, исторически свойственная различным социально-территориальным, этнокультурным группам, устоям местных сообществ, трудовым традициям, обычаям и ритмам трудовой деятельности. Практика подтверждает, социальный контакт, доверие, профессиональные перспективы обеспечивают для «своих» преимущества трудоустройства и обретения соответствующего социального статуса [Радаев, 1997: 204–206].

Чтобы уточнить, какие интересы определяют поведение молодежи на рынке труда и занятости, обратимся к трудам М. Вебера, в которых рассматривается жизнедеятельность человека как система целенаправленных действий, включающих разумное целеполагание в соответствии с целями и способами их достижения и представленных следующими типами: целерациональные, ценностнорациональные, традиционные и аффективные [Вебер М., 1990: 628]. Теория человеческого капитала Т. Шульца и Г. Беккера может использоваться в качестве теоретического инструментария для рассмотрения целерациональных мотивов занятости, связанных с получением заработка, возможностями карьерного роста и профессионального продвижения по траекториям вертикальной мобильности. Действительно, если рассматривать знания, профессиональные компетенции и способности выпускников

университетов в качестве накопленного человеческого капитала, то желание их коммерциализировать на рынке труда и занятости за более высокую плату свойственно отдельным слоям молодежи и совпадает с целерациональными мотивами и подтверждается комбинацией стратегий выбора рабочего места – традиционных и современных. Ценностно-смысловые установки молодежи во многом детерминируются экономической культурой, включающей по П. Сорокину в переходный период элементы чувственной и идеациональной культуры. Проекция экономической культуры на личностном уровне отражается в стратегиях занятости и видах, свойственных различным типам экономической культуры. Является очевидным, что виды и формы занятости, свойственные традиционной и современной экономической культуре, не исчезают мгновенно, а дополняются в соответствии с новыми вызовами и требованиями времени. Этот вывод совпадает с утверждениями Ю.А. Зубок о том, что едва ли не главной характеристикой жизнедеятельности молодёжи является *гибридизация*, в структуре которой сосуществуют традиционная и современная модели поведения с характерными для них культурными образцами. С одной стороны, в жизни молодежи инерционно воспроизводятся базовые типы экономической культуры с характерными и легко узнаваемыми традиционными чертами, с другой – современные [Ученые записки ФНИСЦ РАН, 2020: 14].

Авторская трактовка ключевого понятия *стратегия занятости молодежи* состоит в следующем: это осознанный выбор формы занятости, система целенаправленных действий, обусловленных набором внешних экономических и нематериальных факторов, и внутренних факторов, включающих разумное целеполагание, обусловленное способностями и возможностями, потребностями, интересами, ценностно-смысловыми установками, имеющимся человеческим потенциалом, личностной активностью и мотивацией самореализации.

Как уже отмечалось, стратегия занятости молодежи фокусируется на рассмотрении молодежи как субъекте поведения на рынке труда и занятости, в котором гармонизируются социально-экономические интересы молодежи и потребности реального сектора экономики.

Отдельные аспекты в исследовании дифференциации стратегий занятости современной молодежи можно рассмотреть, опираясь на деятельностно-активистскую концепцию и социально-ресурсные подходы В. А. Ядова. Он полагал, что в динамичных обществах, в их числе и в трансформирующейся России, именно социальный ресурс индивидов и групп определяет их социальный статус. В качестве сильноресурсной он выделил группу молодежи, обладающую современным образованием (компьютер, иностранный язык) и профессией, пользующейся высоким спросом на рынке труда, материально благополучную, проживающую в крупном городе (богатый выбор рабочих мест и мест для досуга). Эту группу назовем группой с активными стратегиями трудоустройства и занятости. Пассивные стратегии занятости присущи малоресурсной группе, у которой не было доступа к получению

качественного профессионального образования, на рынке труда её представители не пользуются спросом и не проявляют особой активности к получению стабильного места работы. Особо В. А. Ядов выделяет концепцию социальной ниши, которая опирается на активистскую теорию, подчеркивает инновационные потенции акторов, их способность находить свой способ действий в заданной институциональной среде, но их практики не укладываются в общепринятые нормы [Ядов, 2009: 52–55]. Эту молодежную группу назовем группой с инновационными стратегиями трудоустройства и занятости. Таким образом, социально-ресурсный подход позволил выделить на основе имеющихся внутренних ресурсов активные, пассивные и инновационные стратегии занятости.

Как уже отмечалось, стратегии занятости и возможности успешного трудоустройства молодежи необходимо изучать с учетом усложняющейся ситуации в современном российском обществе, которое в ряде социологических теориях называют обществом риска. Как подчеркивает Ю. А. Зубок, общество риска становится выражением внешнего, объективного риска в социальном развитии молодежи. В нем наличествуют противоречия, которые связаны с идеей самостоятельного и свободного конструирования трудовых биографий. В силу сохраняющейся неопределенности в осуществлении реформ, механизм общественного воспроизводства в России продолжает деформироваться. По мнению автора, реальные движущие силы самореализации молодежи находятся вне индивидуального влияния и контроля. Молодые люди, как и прежде, зависимы от рынка труда, образования, нормативных регулятивов [Социология молодежи, 2008: 322–323].

Согласно концепции моделей интеграции Ю. А. Зубок, выделяющей два вектора социального развития молодежи: социального исключения и интеграционная модель развития молодежи, можно выделить аналогичные основания дифференциации стратегий занятости молодежи. Одни стратегии занятости опираются на институциональные правила, другие – олицетворяют неинституциональные стратегии – готовность работать без трудового договора, временная занятость, трудоустройство по знакомству и т.д. Автор концепции объясняет эти тенденции наличием ряда отличительных черт усложняющегося общества, среди которых – снижение целенаправленного регулирования как основной функции социальных институтов, что приводит к деактуализации институциональных норм и противоречию между нормой и живой реальной практикой. В этих условиях в жизни молодежи неизбежно расширяется зона, в которой реальность додумывается и достраивается: вырабатываются недостающие нормы, либо переосмысливаются и переконструируются имеющиеся [Ученые записки ФНИСЦ РАН, 2020: 11].

Социально-экономическая неустойчивость и нестабильность в обществе пока обуславливают неустойчивый характер молодежной занятости, альтернативность в выборе форм занятости, спонтанность и хаотичность, вызванную необходимостью

выживания, особенно в условиях материальных проблем в молодых семьях или завышенных притязаний на первую зарплату.

Согласно официальной государственной статистики в 2018 году уровень занятости по молодежным возрастным группам выглядел следующим образом: 15–19 лет – 5,6 %; 20–24 лет – 47,8 %; 25–29 лет – 84,3 %. При этом в группе 15–19 лет работающих по найму было 0,4 %, работающих не по найму – 2,1 %; в группе 20–29 лет работающих по найму было 19,4 %, работающих не по найму – 13,4 % [Труд и занятость в России, 2019: 25, 30]. Лица из молодежной группы 15–19 лет преимущественно трудились в сельском, лесном хозяйстве – 1,7 %; в гостиницах и предприятиях общественного питания – 1,4 %, в государственном управлении – 1,4 %. В возрастной группе 20–29 лет 28,9 % отдавали предпочтения финансовой и страховой деятельности, 28,3 – в области информации и связи, профессиональная, научная и техническая, административная деятельность охватывала 20,3 работающей молодежи. Несколько ниже выглядят показатели включенности молодежи возраста 20–29 лет в добычу полезных ископаемых – 19 %, обрабатывающие производства – 17,2 %. Численность занятых в неформальном секторе (индивидуальные предприниматели, работающие на индивидуальной основе) по возрастной группе 15–19 лет составила 1,2 %; 20–24 года – 6,7 %; 25–29 лет – 13,9 %, причем лиц с высшим образованием в неформальном секторе было 18,11 % [Труд и занятость в России, 2019: 32, 40–41]. Среди безработных возрастная группа 15–29 лет составляла 38,4 %. Уровень безработицы по возрастным группам составлял: 15–19 лет – 27,6 %, 20–24 года – 15,3 %; 25–29 лет – 5,5 % [Труд и занятость в России, 2019: 43].

В последнее время трудоустройство выпускников отнесено к основным показателям эффективности деятельности вузов и анализируется ежегодно. По данным за 2016 год уровень участия в рабочей силе населения, имеющего высшее образование по показателю «уровень безработицы», составляет среди выпускников направления подготовки «экономика и управление» – 4,3 %, «образование и педагогика» – 2,9 %; «гуманитарные науки – 4,3 % ». Среди занятых, имеющих работу, связанную с полученной профессией, имеют высшее образование – 24 % [Индикаторы..., 2018: 62, 66]. В этом источнике приведены основные способы поиска работы молодежью: просмотр объявлений о вакансиях – 61,0 %, помощь образовательной организации – 8,9 %, обращение в государственную службу занятости – 19,8 %, обращение к друзьям, родственникам – 63,7 %, непосредственное обращение к работодателю – 41 % [Индикаторы..., 2018: 68]. По данным социологического анализа основные требования, выдвигаемые молодежью к работе, которая бы её устроила, можно объединить в три группы: высокий заработок – 79,2 %; интересное содержание работы, хорошие условия труда – 48,2 %, наличие социальных гарантий – 30,4 %; гарантия профессионального роста – 27 % [Российская молодежь, 2019: 197].

Объективные условия выбора стратегий занятости во многом определяются региональными отличиями в структуре отраслей народного хозяйства,

специфическими видами хозяйственной деятельности, неравномерностью размещения предприятий и учреждений образования, несоответствием структуры высвобождающихся рабочих мест и потребностям выпускников. Совокупный жизненный опыт, накопленный людьми, живущими в конкретном сообществе на данной территории со всеми исторически сложившимися противоречивыми особенностями социальных отношений, воплощается в обобщенных представлениях о реальности, передается в межпоколенческих и внутрипоколенческих взаимодействиях, оставляя заметный след и фиксируясь в поведенческих реакциях молодежи.

Уверенность молодых выпускников в правильности выбора сферы занятости во многом определяется уровнем доверия к работодателю, знаниями о его социально-экономической политике по отношению к молодым специалистам. Этот объем информации формирует социальные ожидания и выступает объективной основой для принятия решения о трудоустройстве. Можно считать, что доверие выполняет нормативную функцию, причем ориентация образовательных учреждений на реальный сектор экономики как раз и предполагает наличие ряда устойчивых институциональных взаимодействий: базовые кафедры на производстве, регулярные встречи и информирование работодателей о стратегии развития предприятия, целевой набор и целевое обучение, предполагающее конкретизацию прав и ответственности основных субъектов занятости: студентов, образовательных учреждений, предприятий и органов власти по гарантированному предоставлению рабочего места в соответствии с полученной квалификацией и трудоустройству выпускников вузов и колледжей.

Таким образом, дифференциация стратегий занятости молодежи представляет собой многоплановую проблему, изучение которой включает рассмотрение внешних факторов, обусловленных нелинейностью социальных изменений и социально-трудовых отношений с учетом особенностей российских регионов, и внутренних факторов, связанных с многообразием смыслов и мотивацией трудовой деятельности. Кроме этого, продуктивным может быть структурное направление изучения специфики поведения молодежи на рынке труда и занятости, как особой группы, которая находится в стадии становления и соприкасается в реальной жизни во взаимодействии с базовыми политическими, экономическими и социальными институтами общества.

Библиографический список

- Абульханова-Славская К. А.* Стратегия жизни/ К. А. Абульханова-Славская. М.: Мысль, 1991. 299 с.
- Бондаренко Н. В., Гохберг Л. М., Ковалева Н. В. и др.* Индикаторы образования: 2018: статистический сборник/ Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». М.: НИУ ВШЭ, 2018. 400 с.
- Вебер М.* Избранные произведения: Пер. с нем./Сост., общ. Ред. и послесл. Ю.Н. Давыдова; Предисл. П.П. Гайдено. М.: Прогресс, 1990. 808 с.

Кламмер Уте. Академический доклад «От качества работы к качеству трудовой жизни» [Электронный ресурс] / Управление по организации публичных мероприятий и сотрудничества с партнерами СПбГУ: [веб-сайт]. URL: <https://events.spbu.ru/events/hcm2020> (дата обращения: 15.02.2020).

Радаев В.В. Экономическая социология. Курс лекций: Учеб. пособие. М.: Аспект Пресс, 1997. 368 с.

Российская молодежь в контексте социологического анализа (Russian youth within the context of sociological analysis): [монография] / М. К. Горшков, Ф. Э. Шереги; ФНИСЦ РАН. – Электрон. текст. дан. М.: ФНИСЦ РАН, 2019. 263 с.

Социология молодежи. Энциклопедический словарь/ Отв.ред. Ю. А. Зубок и В. И. Чупров. М.: Academia, 2008. 608 с.

Труд и занятость в России. 2019: Стат.сб./Росстат, М., 2019. 135 с.

Учёные записки ФНИСЦ РАН/ Отв. ред. М.К. Горшков. Выпуск 7. Саморегуляция жизнедеятельности молодежи: исследование социокультурного механизма. М.: ФНИСЦ РАН, 2020. 48 с.

Ядов В. А. Современная теоретическая социология как концептуальная база исследования российских трансформаций: Курс лекций для студентов магистратуры по социологии. Изд. второе, исправл. и дополн. – СПб.: Интерсоцис, 2009. 138 с.