

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА
И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ ПРИ ПРЕЗИДЕНТЕ РОССИЙСКОЙ
ФЕДЕРАЦИИ»

**РОССИЙСКАЯ МОЛОДЕЖЬ НА РЫНКЕ ТРУДА:
МЕХАНИЗМЫ ТРУДОУСТРОЙСТВА И СТАБИЛЬНОСТЬ ЗАНЯТОСТИ**

Под ред. Е.М. Авраамовой

Авторский коллектив: Е.М. Авраамова, Д.М. Логинов, В.Н. Титов

Москва 2017

Аннотация

Цель исследования состояла в выявлении и описании основных моделей поведения молодежных групп с разным уровнем профессионального образования на современном рынке труда, а также определении факторов, способствующих формированию соответствующих моделей поведения. В исследовании была использована методология, включающая количественные и качественные методы социологического анализа. Участниками исследования выступили молодые работники, молодые безработные и работодатели.

Annotation

The purpose of the study was to identify and describe the main models of youth groups' behavior with different level of professional education at the today labor market and also to define factors contributing to creation of appropriate behavior models. The methodology including quantitative and qualitative methods of sociological analysis was used in the research. The participants of the research were young workers, young unemployed and employers.

Список исполнителей

Авраамова Елена Михайловна, заведующий лаборатории Исследований социального развития ИНСАП РАНХиГС, д-р экон. наук, профессор, (495) 695-11-62, e-mail: avraamova-em@ranepa.ru

Логинов Дмитрий Михайлович, старший научный сотрудник ИНСАП РАНХиГС, канд. экон. наук, (495) 695-11-62, e-mail: loginov-dm@ranepa.ru

Титов Владимир Николаевич, ведущий научный сотрудник ИНСАП РАНХиГС, д-р экон. наук, (495) 695-11-62, e-mail: titov-vn@ranepa.ru

Содержание

Обозначения и сокращения	5
Введение	6
1 Востребованность молодежи рынком труда (анализ мнений работодателей).....	10
2 Качество и востребованность профессионального образования.....	21
3 Трудоустройство молодежи.....	24
4 Стабильность молодежной занятости.....	28
5 Поощрения и карьерный рост	34
6 Варианты территориальной трудовой мобильности	38
7 Неформальная занятость молодежи.....	39
8 Причины молодежной незанятости	48
9 Конкурентоспособность молодежи на рынке труда.....	56
Заключение.....	59
А	

Обозначения и сокращения

IT	информационные технологии
вуз	высшее учебное заведение
г.	год
ИНСАП	Институт социального анализа и прогнозирования
пр.	прочее
профобразование	профессиональное образование
РАНХиГС	Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте России
руб.	рублей
СПО	среднее профессиональное образование
т.е.	то есть
т.п.	тому подобное
тыс	тысяча
ЦЭНО	Центр экономики непрерывного образования

Введение

Данная работа представляет результаты второй волны мониторингового исследования проблем российской молодежи на современном рынке труда, предпринятого ЦЭНО РАНХиГС в 2017 г. Первая волна прошла годом ранее, и на ее основе были получены выводы, важные для формирования эффективной политики в сфере занятости, равно как и молодежной политики.

Основным выводом мы считаем то, что проблема молодежной занятости не сводится к отсутствию рабочих мест для молодых, а представляет собой дефицит качественных вакансий, предполагающих постоянную занятость, приемлемый уровень оплаты труда, социальные гарантии. В этом смысле представления о том, что ситуация на молодежном рынке труда вполне благоприятна, сделанные на основе сопоставления численности безработной (незанятой) молодежи с числом имеющихся вакансий, на наш взгляд, непродуктивны с точки зрения достижения целей социальной стабильности и развития человеческого капитала.

Каждое новое поколение должно выстраивать стратегии трудового поведения в соответствии с требованиями формирующейся внешней среды, адаптироваться в динамично меняющихся социально-экономических условиях. Особенностью протекания процесса адаптации в последние годы стало одновременное развитие общемировых (глобализация, формирование экономики знаний) и специфически российских (социально-экономическая трансформация) условий.

Глобализация и развитие экономики знаний в настоящее время совпали с периодом нестабильности и рецессии российской экономики, что повлияло на ситуацию в сфере занятости. Спецификой российского рынка труда стали, во-первых, структурные изменения, проявившиеся в свертывании промышленности и наукоемких отраслей с одновременным расширением сферы услуг, финансовой сферы и сферы управления, а, во-вторых, диспропорция оплаты труда в разных секторах экономики. Следствием диспропорции оплаты труда стал фиксируемый официальной статистикой отток занятых из промышленных отраслей, науки, культуры, здравоохранения в сферы финансов, управления, услуг и силовые структуры.

Наблюдается массовое перепрофилирование специалистов с профессиональным образованием. К числу факторов, определяющих уровень

трудоустройству, в первую очередь, относится неравномерность оплаты труда в соответствующих секторах рынка труда. Вынужденный характер трудовых перемещений не позволяет рассматривать столь высокую трудовую мобильность исключительно как феномен формирования экономики знаний и проявления мировых тенденций повышения гибкости рабочей силы. Результатом массового перепрофилирования образованных работников явился не только дисбаланс спроса и предложения на рынке труда, но и дисбаланс между рынком труда и рынком образовательных услуг.

Важнейшим ресурсом социальной динамики является образование, и результатом осознания важности этого ресурса стал остающийся на стабильно высоком уровне спрос на высшее профессиональное образование. Основной тенденцией его развития является усиление его роли как канала вертикальной мобильности, поскольку лучших материальных и статусных позиций достигают те, кто получил вузовский диплом. Большинство выпускников вузов находят свое место в сфере занятости, причем срок поиска работы редко превышает 6 месяцев. В то же время отмечается новая тенденция, связанная с отложенным выходом на рынок труда.

Самым распространенным механизмом трудоустройства являются связи и знакомства, что характеризует механизм вертикальной мобильности как немеритократический. Вместе с тем, прошлогоднее исследование показало, что современное российское общество устроено амбивалентно, предоставляя простор и для реализации трудовых стратегий, основанных на получении качественного профессионального образования, и на стратегиях, построенных на использовании социальных связей.

Инструментарий второй волны исследования, с одной стороны, обеспечивает сопоставимость с исследованием, проведенным в рамках первой волны, а, с другой – имеет собственный фокус, состоящий в более детальном исследовании причин неформальной занятости молодежи.

Количественный опрос занятой молодежи включает следующие блоки, помимо обязательного для подобных исследований блока, включающего социально-демографические характеристики респондентов:

- трудоустройство;
- характеристика занятости;

- трудовая мобильность;
- внешние условия занятости.

Количественный опрос неформально занятой молодежи включает следующие блоки:

- причины неоформленной занятости;
- длительность неоформленной занятости;
- инициатор неоформленной занятости;
- отношение к неформальной занятости (мнения о плюсах и минусах).

Углубленные интервью с представителями незанятой молодежи включает, помимо информации о социально-демографическом положении респондентов, следующие основные блоки:

- оценка качества полученного образования, выявление критериев качественного профессионального образования, выявление представлений об образовании, востребованном на современном рынке труда;
- описание ситуации потери работы и ее интерпретация;
- описание истории поисков работы и ее интерпретация;
- требования к рабочему месту.

Углубленные интервью с представителями работодателей включает, помимо информации об экономическом положении предприятий, следующие основные блоки:

- оценка текущего и будущего развития отрасли / предприятия;
- описание кадровой ситуации и ее предпосылок;
- объяснение принципов эффективного кадрового менеджмента;
- мнение о преимуществах и недостатках молодых сотрудников;
- мнение о качестве профессиональной подготовки молодых сотрудников;
- объяснение ситуаций неформального найма;
- оценка эффективности государственной политики содействия молодежной занятости;
- представления об условиях преимущественного найма молодых работников.

Исследование проводилось в трех регионах, дифференцированных по критериям социально-экономического развития и географического расположения: Ивановской, Свердловской и Новосибирской областях. Анкетный опрос реализован среди молодых занятых (18–30 лет), имеющих официально оформленную работу (1800 респондентов) и работающих без официального оформления (320 респондентов). Респондентами в сериях углубленных интервью выступили руководители предприятий и организаций, востребующих молодых специалистов (18 интервью), и представители незанятой молодежи (20 интервью).

1 Востребованность молодежи рынком труда (анализ мнений работодателей)

В рамках исследования проблем занятости в условиях кризиса были проведены углубленные интервью с представителями работодателей с целью определения потребности в рабочей силе, представленной молодежью, а также выявления качественных характеристик рабочей силы, важных и актуальных для работодателей. Кроме того, при проведении исследования необходимо было выявить факторы, способствующие или препятствующие спросу на рабочую силу, представленную молодежью, в современных социально-экономических условиях.

Как известно, спрос на трудовые услуги со стороны работодателей на рынке труда является производным от состояния спроса на рынке товаров и услуг, т.е. задается динамикой развития национальной экономики. Поэтому центральная задача проведения интервью состояла в том, чтобы выявить состояние спроса на рынке труда в современной России, экономика которой продолжает испытывать с 2014 г. по настоящее время целый ряд достаточно сложных проблем, на рабочую силу, представленную молодежью. Молодежный сегмент рынка труда имеет определенные особенности:

- Значительные колебания спроса и предложения, обусловленные присущей молодежи неустойчивостью профессиональных ориентаций, нередким совмещением работы и учебы.
- Сравнительно низкая конкурентоспособность молодежи на рынке труда, обусловленная отсутствием профессионального опыта, несоответствием полученного образования требованиям конкретных работодателей.
- Более высокий уровень притязаний и ожиданий молодежи в отношении материального вознаграждения, условий труда, которые могут предложить работодатели.

Респонденты по-разному оценивали влияние текущей экономической ситуации на положение предприятий – от признания ухудшения ситуации до умеренно негативного влияния и даже позитивного влияния кризиса на экономическое состояние предприятия. Различия в оценках могут быть обусловлены как общим экономическим уровнем развития того или иного региона, так и формой

собственности предприятия, а также складывающейся ситуацией на отдельных потребительских рынках, на которых оперирует конкретная организация.

Поскольку любой экономический кризис обычно сопровождается сокращением персонала на предприятиях, то при проведении интервью необходимо было выяснить, как складывается ситуация с трудовыми ресурсами в последнее время, существует ли проблема дефицита или, напротив, переизбытка численности персонала. Если дефицит кадров может косвенно свидетельствовать о позитивном векторе развития предприятия, то переизбыток сигнализирует о признании негативных тенденций, ухудшении финансово-экономического положения.

Сокращение персонала или приостановка приема новых сотрудников может быть обусловлена не только ухудшением экономического положения предприятия вследствие кризиса, но и определенными политическими решениями, принимаемыми государством в отношении учреждений государственного и муниципального сектора. Так, например, необходимость выполнения Указа Президента России от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» о доведении средней заработной платы педагогических работников образовательных учреждений до средней заработной платы в соответствующем регионе, в условиях сокращающихся возможностей региональных и муниципальных бюджетов привела к так называемой «оптимизации» штатов посредством сокращения части персонала и увеличения учебной нагрузки на оставшихся сотрудников.

Спрос на определенные категории специалистов может быть связан не только с успешным развитием предприятия, но и с высокой текучестью кадров, вызванной низким уровнем заработной платы, отсутствием ее индексации. Это может касаться некоторых казенных учреждений.

Оптимизация штата сотрудников, вероятно, нередко проводится не только в бюджетных учреждениях, но и в коммерческих организациях, приводя к возрастанию нагрузки на оставшихся после сокращения сотрудников и, как следствие, к увеличению текучести кадров.

На тех предприятиях, которые оказались в выигрышном положении в текущей ситуации из-за способствующей их развитию политики «импортозамещения», никаких проблем с кадрами не наблюдается. Здесь собственники и менеджеры имеют возможность предоставлять достаточно высокий

уровень материального вознаграждения и социальный пакет, что приводит к конкуренции за рабочие места среди кандидатов на различные позиции.

Респонденты нередко выражали неудовлетворенность качеством трудовых ресурсов, представленных молодежью. Основные претензии к качеству человеческого капитала молодежи следующие:

- снижение качества получаемого в профессиональных учебных заведениях образования: *«У нас существует проблема в подготовке кадров. Я имею в виду кадры узкой направленности, то есть людей, которые работают на производстве, должны, приходя к нам, знать и понимать, что такое молоко, что оно из себя представляет и что из этого можно вырабатывать. Какие виды продукции. Приходят абсолютно не подготовленные кадры, которых приходится учить уже более опытным специалистам, которые отработали уже не один десяток лет»¹⁾*;
- низкий интерес среди молодежи к рабочим специальностям, нежелание работать на производстве: *«В будущем мы видим, что дефицит может возникнуть из-за того, что те работники, которые у нас работают, стареют, и требуется замена. Но мы видим, что молодых специалистов не прибывает, и они не просятся на работу»*;
- несоответствие ожиданий молодежи тому уровню материального вознаграждения, который предлагается на промышленных предприятиях: *«Сейчас дефицит молодой рабочей силы. Это комплексная проблема связана с тем, что молодое поколение работать на производстве не желает, молодые работники хотят получать высокую зарплату, но при этом, не напрягаясь на производстве, несмотря на то, что у них нет должной подготовки»*;
- слабое здоровье, неоформленность профессиональных ориентаций среди молодежи: *«Я считаю, что сейчас приходят кадры молодого поколения, для которых не всегда нужен демократический стиль руководства... На сегодня приходит очень слабая молодежь. С ослабленным здоровьем, с быстрой утомляемостью. Они не получают той базы в местах, где они обучаются, которую бы мы хотели видеть в своем на своем учреждении. Работа с детьми требует очень много труда, очень много знаний, очень много терпения, плюс, у*

¹⁾ Здесь и далее таким образом выделены цитаты респондентов

нас же еще и родители, которые требуют еще большего внимания... Молодежь не готова к этому, поэтому вот здесь у нас проблемки».

В существующих экономических условиях только наиболее успешно развивающиеся предприятия, которые смогли воспользоваться открывающимися рыночными возможностями, планируют увеличить набор новых сотрудников. Как правило, это предприятия, которые обнаружили на местном рынке незанятые ниши и пытаются расширять свою деятельность.

Респонденты, представлявшие предприятия, которые ориентированы на поставки и обслуживание оборудования для промышленных предприятий, связывают возможности увеличения найма новых сотрудников с перспективами развития локального производства за счет получения госзаказов, увеличения объемов финансирования.

Респонденты, представлявшие учреждения, находящиеся на бюджетном финансировании, также не видят возможности для найма новых сотрудников из-за необходимости постоянной «оптимизации» штата в целях поддержания определенного уровня заработной платы.

Несмотря на имеющиеся трудности, преобладающая часть респондентов заявили о том, что на их предприятиях в настоящее время не планируется сокращение персонала. Проведенная к настоящему времени оптимизации численности персонала на казенных предприятиях и в бюджетных учреждениях не позволяет администрации продолжить активные сокращения. В случае возникновения подобной необходимости основными кандидатами на сокращение обычно выступают сотрудники, достигшие пенсионного и предпенсионного возраста.

Возможности трудоустройства и перспективы дальнейшего карьерного роста молодежи зависят во многом от готовности работодателей создавать необходимые благоприятные условия для этого. Значительная часть респондентов выражали готовность активно принимать молодежь и даже заявляли о предпочтении при приеме на работу кандидатов молодой возрастной группы. Наиболее ярко подобное предпочтение отмечается среди работодателей, представлявших предприятия, использующие сравнительно простые технологические процессы с высоким уровнем специализации труда, где обучение не занимает много времени. Важным мотивом

предпочтения молодежи может быть также физическая выносливость, необходимая для осуществления трудоемких операций.

В основном в интервью респонденты стремились представить прагматическую позицию в отношении предпочтительности при приеме на работу кандидатов различных возрастных групп. Преобладающая позиция работодателей состоит в том, что возраст кандидата сам по себе не имеет критического значения – важнее квалификация, уровень личностной и профессиональной зрелости.

Наличие опыта работы у кандидата не является критическим требованием для большинства опрошенных работодателей. На некоторых предприятиях руководство целенаправленно проводит политику приоритетного приема молодых специалистов, поддерживая связи с учреждениями профессионального образования. Особенно это касается крупных промышленных предприятий, ориентирующихся на местные профильные вузы и колледжи и осуществляющих целевой набор по интересующим предприятие направлениям.

Основное конкурентное преимущество молодых кандидатов без опыта на рабочие позиции – это обучаемость, гибкость и оперативность в освоении новой информации, компетенций.

В то же время отсутствие опыта может быть серьезным формальным препятствием для кандидата, претендующего на высокую позицию в организационной иерархии. Молодой специалист без опыта, естественно, не может сразу занять позицию руководителя. Даже хорошее образование может гарантировать должность специалиста той или иной категории. Это касается как государственных, так и коммерческих организаций.

Важнейшей составляющей человеческого капитала, который должен учитываться работодателями при рассмотрении претендентов на те или иные должностные позиции, является качество образования. Поэтому при проведении интервью отдельное внимание было уделено оценке респондентами качества получаемого молодежью профессионального образования.

Преобладающая часть респондентов отметили снижение общего уровня не только профессионального, но и школьного образования, которое развивается по пути упрощения программ, уменьшения значения способности к анализу информации, умения применять полученные знания для решения прикладных задач. Снижение качества образования на практике нередко приводит к разрыву между

реальными профессиональными компетенциями молодых претендентов и ожиданиями в отношении возможности сразу занять высокую позицию и получать приличное материальное вознаграждение.

Среди основных факторов, отрицательно сказывающихся на снижении качества профессионального образования молодежи, респонденты выделяли следующие:

- Отсутствие связи между содержанием образовательных программ и потребностями конкретных предприятий в определенном наборе специальностей, заданного уровня качества. Некоторые предприятия пытаются решать данную проблему посредством создания при высших учебных заведениях кафедр для подготовки соответствующих специалистов.
- Старение преподавательских кадров в учреждениях профессионального образования, которые проводят обучения по устаревшим методиками, программам, не учитывающим современных реалий, недостаточная смена поколений преподавательского состава в учебных заведениях.
- Отсутствие системы прохождения студентами учебной и производственной практики на предприятиях, с которыми учебные заведения имеют соответствующие договоры.
- Отсутствие у преобладающей части молодежи сформировавшихся установок в отношении профессиональных интересов, карьерной траектории, что негативно сказывается на мотивации в период обучения.
- Ориентация молодых людей обучаться по определенному набору социально престижных специальностям, которые не гарантируют успешного трудоустройства на локальном рынке труда.

Преобладающая часть респондентов склонялись к мнению о том, что целесообразнее принимать на работу молодых сотрудников и в последующем доучивать их с целью освоения требований к работе, получения необходимых навыков и знаний, нежели принимать на работу опытного специалиста без дополнительного обучения. Основным аргумент в пользу данной позиции состоял в том, что более опытные и квалифицированные работники обычно требуют и более высокую заработную плату, тогда как молодежь может согласиться и на меньшую

заработную плату. Особенно это касается низших должностей, связанных с выполнением относительно простых и повторяющихся операций.

Для лучшего понимания перспектив трудоустройства молодежи на рынке труда и дальнейшего карьерного роста, важно было понять, на какие качества при приеме на работу ориентируются работодатели и в какой мере эти качества они распространяют либо на молодежь, либо на работников средних и старших возрастных групп. Можно предположить, что желательный набор качеств работника будет выступать в качестве приоритетных критериев, которые используют работодатели при приеме на работу и дальнейшем продвижении сотрудников.

Естественно, вряд ли можно ожидать, что работодатели ориентируются на некий единый набор критериев. Скорее всего, комбинация желательных качеств будет изменяться в зависимости от многих факторов: отрасль, в которой оперирует организация, используемая технология, сложившаяся политика отбора кандидатов, субъективные предпочтения и т.п. Однако следует попытаться определить некие типичные, часто упоминаемые качества. В первом приближении можно допустить, что предприятия традиционных отраслей промышленности, где используется система массового производства с высоким уровнем специализации операций, с большей вероятностью будут ориентироваться на такие качества, как дисциплина, исполнительность, трудолюбие и т.п. качества, востребованные в системе индустриальной экономики. В то же время организации, связанные со сферой услуг, где важна клиентоориентированность, с большей вероятностью будут ориентироваться на такие качества, как коммуникативные навыки, способность брать на себя ответственность и принимать самостоятельные решения, стремление к постоянному профессиональному росту, самообучение и т.п.

Мнения, представленные в интервью, скорее подтверждают подобные допущения. Так, работодатели, представлявшие промышленные предприятия, в основном отмечали такие качества, как профессионализм, дисциплина, трудолюбие. Упомянулось также такое качество, как ответственность, под которой, однако, скорее скрывалась исполнительность, готовность ответить за результаты работы, а не готовность взять на себя ответственность за самостоятельное решение задачи.

Можно предположить, что для работодателей важным стимулирующим фактором, способным повысить заинтересованность в более активном взаимодействии с молодежью в решении проблем трудоустройства и занятости,

может быть оценка ими государства в этой сфере (законодательно-нормативная база, политика, стратегия, программы, финансирование, инфраструктура). Знание и положительная оценка соответствующей законодательно-нормативной базы, программ может повысить заинтересованность работодателей в решении проблем занятости, и наоборот.

Сравнительно меньшая часть респондентов положительно ответили на вопрос о том, заинтересовано ли государство в содействии при трудоустройстве молодежи. В основном положительно роль государства в решении проблем трудоустройства молодежи оценивали представители образовательных учреждений. Это обусловлено тем, что в сфере образования и здравоохранения уже несколько лет реализуются достаточно конкретная Федеральная программа поддержки молодых специалистов «Молодой специалист», которая направлена на привлечение выпускников вузов в сельскую местность. Основными средствами привлечения молодых специалистов в сельскую местность, предусмотренными в Программе, являются субсидии («подъемные»), прибавка к заработной плате, ипотека на льготных условиях и другие льготы.

Результаты реализации данной программы оцениваются достаточно положительно, хотя и с определенными оговорками о том, что банки в редких случаях идут на предусмотренный низкий процент по ипотеке для молодых специалистов.

Преобладающая часть опрошенных работодателей полагали, что государство в реальности либо очень слабо, либо вообще не заинтересовано в содействии трудоустройству молодежи. Некоторые респонденты не знают о существовании какой-либо политики или программ государства в отношении занятости молодежи. Для отдельных работодателей, занимающих радикально рыночные позиции, уход государства от активного регулирования отношений на рынке труда может представляться даже неким благом, поскольку приемлемый уровень безработицы, сокращение социальных пособий может положительно сказаться на трудовой мотивации и лояльности работников.

Большинство работодателей, полагавших, что государство не проявляет должного внимания к решению проблемы занятости молодежи, среди основных упущений в этой сфере выделяли следующие:

- отсутствие каких-либо стимулирующих доплат работодателям, активно привлекающим молодых специалистов, а также специальных программ по трудоустройству молодежи, системы распределения специалистов;
- отсутствие специальных программ, направленных на создание и донесение до молодежи положительного образа рабочих профессий и технических специальностей;
- слишком низкие доплаты молодым специалистам, которые не создают необходимых стимулов для привлечения и удержания кадров в системе образования;
- чрезмерно высокий уровень обязательных отчислений во внебюджетные фонды, что создает негативные стимулы для работодателей в отношении привлечения дополнительной рабочей силы на формальной основе.

В целом большинство респондентов в интервью выражали готовность к созданию рабочих мест для молодежи и даже говорили о том, что их предприятия и учреждения достаточно активно продвигаются в этом направлении. Это, прежде всего, касается успешно развивающихся в настоящее время предприятий, например, осуществляющих свою деятельность в сфере сельскохозяйственного производства, которое оказалось в выигрышной ситуации в связи с проводимой политикой контрсанкций, а также организаций финансового сектора.

Однако положительная установка в отношении возможности создания рабочих мест для молодежи связывалась обычно с перспективами развития экономики в целом, региональной экономики и экономической ситуации для конкретного предприятия. Это, прежде всего, касается промышленных предприятий, испытывающих определенные трудности, вызванные кризисными процессами в экономике, и не сумевших пока адаптироваться к складывающимся рыночным условиям.

В то же время несколько респондентов достаточно осторожно относятся к тому, чтобы предпринимать определенные действия, направленные на создание рабочих мест для молодежи, поскольку это может привести к дискриминации других работников по возрастному признаку.

Кроме того, программы создания новых рабочих мест могут привести к существенному повышению издержек, что может усложнить и так достаточно

непростое экономическое положение предприятий. В существующих условиях создание новых рабочих мест обуславливается перспективами развития предприятия.

Создание новых рабочих мест в промышленности и сфере услуг предполагает значительные начальные затраты, включая затраты на обучение, повышение квалификации, что также может оказаться невыгодным для предприятия в сложившихся экономических условиях.

В зависимости от специфики организации (форма собственности, размер, отраслевая принадлежность), респонденты выделяли различные условия, которые могли бы способствовать более активному участию работодателей в создании рабочих мест для молодежи. Так, для бюджетных организаций сферы образования и здравоохранения наиболее значимыми условиями, которые могли стимулировать работодателей к созданию рабочих мест для молодежи, являются:

- возможность финансирования государством получения второго высшего образования для отдельных сотрудников образовательного учреждения;
- снижение налога на землю для молодых специалистов, которые проявляют желание приобрести недвижимость с целью проживания: *«Может быть налог на землю, потому что молодые многие покупают землю. И налог может быть здесь вот»;*
- обеспечение молодых специалистов методической поддержкой на муниципальном уровне: *«Ну, именно для специалиста, ну, может быть, если бы была поддержка методической службы. Может быть, на уровне города»;*
- обеспечение жилья для иногородних молодых специалистов за счет временного прекращения уплаты подоходного налога: *«Нам необходимо привлечение молодых специалистов, для смены нас (взрослого поколения), но необходимо предоставление жилья для иногородних, чтобы закрепиться им в Иваново в нашем диспансере. Вот именно из-за не предоставления жилья мы теряем молодых ценных сотрудников, так как у них нет возможности снимать жилье. Для реконструкции этой проблемы можно отменить подоходный налог, тем более, если у работника хорошая зарплата, он благодаря неснятию налога смог бы платить им за аренду жилья»;*
- расширение площади объектов недвижимости, закрепленных за теми или иными бюджетными учреждениями, за счет муниципальных резервов могло бы

способствовать активизации работы и привлечению молодых специалистов: *«Если мне государство построит дополнительное здание и будет финансировать... Если государство мне дает определенные условия, финансирует и выполняет мои требования, тогда да. Нужно, чтобы труппа была не 40 человек, а 60, 70, и чтобы вы играли не 300 спектаклей, а 400. Я говорю, хорошо, я тогда приношу свои предложения по этому поводу. Отдайте мне два учреждения, что рядом. Это будет находиться в моем ведомстве, и тогда я, естественно, расширю штатное расписание, я это сделаю».*

Такая мера, как компенсация затрат предприятия на обучение или повышение квалификации со стороны государства, не воспринималась работодателями, представлявшими коммерческие организации в качестве серьезного стимула. *«У государства и так уже денег нет. То есть, это большое счастье, что вообще есть бюджетные места, и лучшие могут попасть на них и отучиться. А чтобы еще там... ты давай там, президент, нам льготы, чтобы мы брали молодых. Мне кажется, это неправильно... Мне кажется, это проблема непосредственно предприятия и непосредственно бизнеса».*

2 Качество и востребованность профессионального образования

Занятая молодежь разделилась на тех, кто считает качество своего профессионального образования хорошим, и тех, кто считает его средним. При этом вторые по численности превышают первых на 10%. Большинство респондентов закончили профессиональные учебные заведения, которые они считают «обычными», но и в лучших, по их понятиям, учились почти 40% ответивших. Как и по данным первой волны мониторинга, видно, что в целом лучшие учреждения высшего профессионального образования предоставляют возможность более качественного обучения, чем даже лучшие организации СПО.

Респонденты определились с факторами, определяющими доступность качественного образования (таблица 1). На первое место они ставят способности, но не считают их единственным необходимым ресурсом. На второе место, правда, с большим отрывом, они ставят материальные возможности семьи оплатить обучение, а на третье, и здесь отрыв очень небольшой, проживание в мегаполисах, где, в целом, уровень образования выше. Связи родителей также играют довольно существенную роль в получении качественного образования, и этот фактор занимает довольно существенное место среди факторов второго ряда (после способностей).

Таблица 1 – Распределение ответов на вопрос: «Как Вы считаете, кто получает наиболее качественное образование?», % (допускалось несколько ответов)

Варианты ответов	Не имеющие профессионального образования	Имеющие профессиональное образование	<i>В целом</i>
Наиболее способные	56,0	64,9	63,4
Жители мегаполисов	23,8	23,4	23,5
Те, чьи родители имеют хорошие связи	24,5	19,0	19,9
Наиболее обеспеченные	29,8	26,5	27,1
Другое	7,3	5,4	5,7

Значение способностей в большей степени подчеркивают респонденты со средним и высоким уровнем материальной обеспеченности. В то же время, чем этот уровень ниже, тем меньшей видится роль способностей представителям соответствующей группы (таблица 2). Видимо, в более обеспеченных семьях в

меньшей степени проблематизируется материальный статус, в то время как в менее обеспеченных он рассматривается как причина удачного старта профессиональных образовательных траекторий.

Таблица 2 – Связь значимости факторов получения качественного образования и материального положения, % (допускалось несколько ответов)

Факторы, влияющие на получение качественного образования	Уровень материального положения			
	Низкий	Средний	Высокий	<i>В целом</i>
Способности	58,4	62,6	66,5	<i>63,4</i>
Проживание в мегаполисе	21,9	22,8	24,9	<i>23,5</i>
Связи родителей	21,9	17,8	21,8	<i>19,9</i>
Материальное положение семьи	37,3	28,3	21,4	<i>27,1</i>

Около трети респондентов признаются, что им не вполне хватает полученных профессиональных знаний для выполнения должностных обязанностей, в то время как две трети опрошенных не ощущают дефицита знаний и навыков. Респонденты с высшим образованием заметно требовательнее к имеющимся знаниям, чем закончившие средние профессиональные учебные заведения. Источником этой требовательности, впрочем, могут быть не только сами респонденты, но и их работодатели.

Среди тех, кому в наибольшей степени хватает полученных знаний, выделяются одна сферы деятельности – правоохранительные структуры, где 75% заявляют об отсутствии дефицита знаний. Вторую группу составляют сфера информационных технологий, а также государственное и муниципальное управление. Здесь об отсутствии дефицита знаний сообщают около 60% занятых в соответствующих сферах деятельности респондентов. Сферами деятельности, где, напротив, ощущается наибольший дефицит знаний, являются, во-первых, наука, здравоохранение, образование, культура, а, во-вторых, финансы и консалтинг (таблица 3).

Таблица 3– Достаточность образовательной подготовки для работы, по сферам занятости, % от имеющих профессиональное образование, по строке

Сфера занятости	Знаний ...		
	полностью хватает	не вполне хватает	не хватает
Промышленность	64,3	30,4	5,3
Наука, образование, культура, здравоохранение	56,8	38,4	4,8
Сфера услуг	63,2	29,9	7,0
Государственное и муниципальное управление	69,8	28,8	1,4
Правоохранительные структуры	75,9	22,4	1,7
Финансы, реклама, консалтинг	51,4	42,1	6,4
Информационные технологии	70,6	23,5	5,9
<i>В целом</i>	<i>62,5</i>	<i>32,4</i>	<i>5,0</i>

Ощущение необходимости пополнения знаний, требование работодателя, образовательные регламенты составляют причины того, что к дополнительному профессиональному образованию обращаются 44% респондентов. Преимущественно дополнительное профобразование получают те занятые, которые имеют высшее профессиональное образование, а из тех, кто имеет среднее, таких на 8% меньше

3 Трудоустройство молодежи

В том, что касается возраста выхода на рынок труда, виден разброс, указывающий на отсутствие социальной нормы в этом отношении. Так, те, кто начал трудиться раньше 17 лет, составляют в исследовании такую же долю, как и те, кто вышел на рынок труда в возрасте старше 20 лет (рисунок 1).

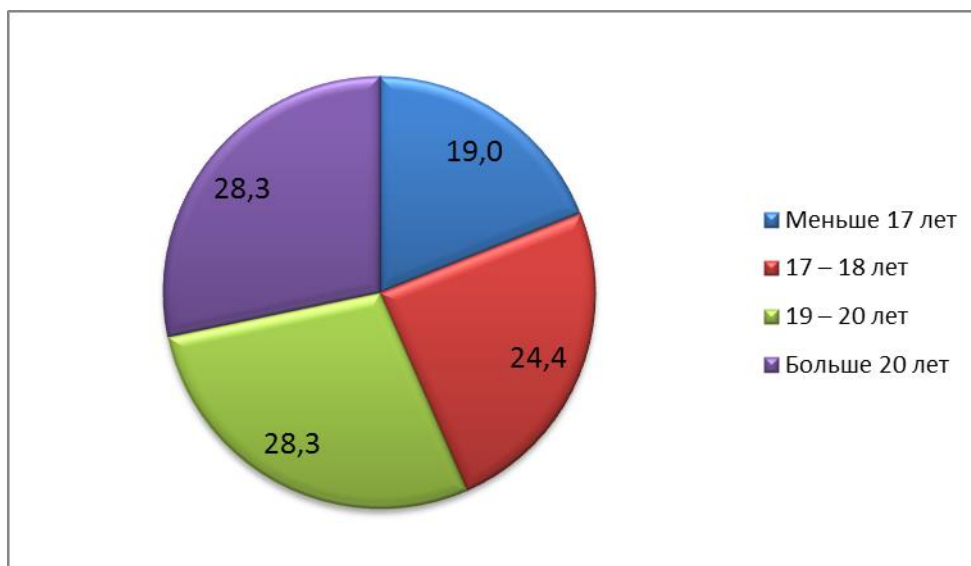


Рисунок 1– Возраст начала трудовой деятельности, %

Те, кто принадлежит к занятой молодежи, как правило, начали работать сразу после получения диплома о профессиональном образовании или спустя несколько месяцев. В исследовании также присутствует группа респондентов, сделавшая перерыв между окончанием учебного заведения и выходом на рынок труда, ее численность находится в пределах 17% от всех опрошенных занятых (рисунок 2).

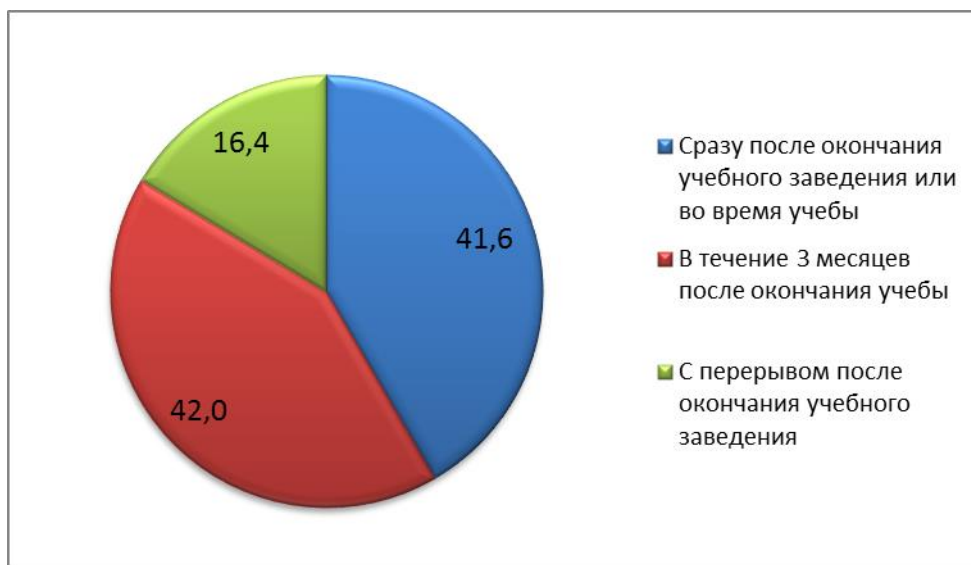


Рисунок 2– Начало трудовой деятельности после окончания учебного заведения, %

Часть респондентов начала работать еще во время получения образования, и с небольшим перевесом, это – мужчины. С небольшим перерывом после получения образования вступали в сферу занятости преимущественно женщины, а со значительным интервалом после получения документа о профессиональном образовании – вновь мужчины.

Подтвердились удивившие нас данные, полученные в ходе первой волны мониторинга, в соответствии с которыми на рынок труда во время учебы выходят не те, кто находится в стесненных материальных обстоятельствах, а напротив, те, кто имеет достаточно хороший уровень материального достатка. Видимо, здесь проявляется рациональная стратегия, состоящая в понимании необходимости как можно раньше получить опыт работы, который в глазах работодателя рассматривается как конкурентное преимущество.

Сферами деятельности, где наибольшая доля занятых работает по специальности, являются наука, образование, здравоохранение и культура, а сферой, где многочисленная группа работает не по специальности – информационные технологии, где широко распространено самообразование (таблица 4).

Таблица 4 – Связь первой работы с полученной специальностью, по сферам занятости, % от имевших на момент первого трудоустройства профессиональное образование, по строке

Сфера занятости	Первая работа...		
	по специальности	по близкой специальности	не по специальности
Промышленность	44,2	22,3	33,5
Наука, образование, культура, здравоохранение	58,7	18,6	22,7
Сфера услуг	30,9	22,8	46,3
Государственное и муниципальное управление	44,4	24,2	31,3
Правоохранительные структуры	48,6	23,4	27,9
Финансы, реклама, консалтинг	41,6	18,8	39,6
Информационные технологии	25,0	37,5	37,5
<i>В целом</i>	<i>44,7</i>	<i>21,7</i>	<i>33,6</i>

Работа по специальности в основном является прерогативой тех, кто получил образование высокого качества. Таким образом, подтверждается вывод, сделанный по первой волне мониторинга, о том, что качественное образование открывает путь в профессию, а образование низкого качества является фактором межсекторальной трудовой мобильности.

Респонденты составили себе представление о перспективных на сегодняшний день специальностях. Самый высокий рейтинг имеет профессия предпринимателя. На вторых позициях – работники государственного и муниципального управления, силовых структур и юристы. Достаточно высокие позиции имеют врачи и инженеры. И, наконец, на последних местах – учителя и ученые.

Достаточно устойчивы, причем на протяжении многолетних замеров, способы трудоустройства (таблица 5). Самую главную позицию занимает использование связей и знакомств. Таким образом, несмотря на значимость качества образовательного ресурса, по-прежнему в сфере трудоустройства действуют механизмы немеритократического типа. Эти механизмы действуют безотносительно к тому, какой уровень образования имеют трудоустраивающиеся и, таким образом, рассматриваются как определенная социальная норма.

Таблица 5 – Способы трудоустройства в зависимости от уровня образования, % по столбцу

Стратегии трудоустройства	Уровень образования			
	Нет профессионального	Среднее профессиональное	Высшее	<i>В целом</i>
Через государственную службу занятости	9,2	4,7	5,8	6,0
Через рекрутинговое агентство	0,4	0,5	0,7	0,6
Через службу по трудоустройству учебного заведения	3,9	8,5	6,4	6,7
Путем рассылки резюме	5,6	10,7	13,9	11,4
С помощью родственников, знакомых, друзей	56,7	44,7	39,1	43,9
Откликнулись на объявление о вакансии	19,7	18,4	19,0	18,9
Были приглашены предприятием, фирмой	3,2	5,2	8,5	6,5
Остались после стажировки / практики	1,4	7,3	6,6	6,0

4 Стабильность молодежной занятости

Положение молодежи на рынке труда характеризуется значительной неравноценностью рабочих мест. Первой дифференцирующей характеристикой можно считать экономическое положение предприятий и организаций, где заняты респонденты. Крайние оценки – «отличное» и «ниже среднего» дают соответственно 12% и 9% молодых работников. Большинство работает на хорошо или средне развивающихся предприятиях.

Экономическое положение мест занятости в большой степени дифференцировано по видам деятельности. Из данных таблицы 6 видно, что наиболее успешные организации сосредоточены, во-первых, в сфере информационных технологий, во-вторых, – финансов, рекламы и консалтинга, в-третьих, в правоохранительных структурах. В наименее благоприятном экономическом положении находятся социальные отрасли – образование, здравоохранение и наука.

Таблица 6 – Экономическое положение организаций, по сферам занятости, % по строке

Сферы занятости	Экономическое положение			
	Отличное	Хорошее	Среднее	Ниже среднего
Промышленность	12,6	50,9	27,9	8,7
Наука, образование, культура, здравоохранение	6,3	34,5	44,4	14,7
Сфера услуг	12,9	46,7	34,5	5,9
Государственное и муниципальное управление	9,0	39,4	36,8	14,8
Правоохранительные структуры	19,9	39,7	34,9	5,5
Финансы, реклама, консалтинг	23,4	49,0	24,1	3,4
Информационные технологии	29,3	51,2	19,5	0,0
<i>В целом</i>	<i>12,7</i>	<i>44,1</i>	<i>34,1</i>	<i>9,0</i>

Характеристиками работы, которые, как правило, устраивают молодых работников, являются ее содержание, условия труда и хороший коллектив. Численность респондентов, давших соответствующие варианты ответов, превышает 89%. Приведем варианты ответов, которые дают меньшая по численности группа респондентов (в интервале между 50% и 65%) – это приемлемый размер оплаты

труда, перспективы повышения зарплаты, близость к дому. Наименее частыми характеристиками занятости (дали положительные ответы менее 40% опрошенных) является перспективы карьерного продвижения и улучшения жилищных условий (таблица 7).

Таблица 7 – Характеристики работы, % (допускалось несколько ответов)

Варианты ответов	Число респондентов
Содержание работы соответствует интересам	81,1
Ожидается быстрое продвижение по карьерной лестнице	34,6
Работа достаточно хорошо оплачивается	54,6
Есть перспективы повышения зарплаты	64,0
Работа близко от дома	62,0
Удобный режим работы	81,7
Хороший коллектив	91,9
Хорошие условия работы	80,6
Есть перспективы улучшения жилищных условий	25,2
Есть возможность дополнительного образования	53,4
Нет угрозы увольнения	45,9

Недовольство размером оплаты труда нужно сопоставить с представлениями респондентов о достойном размере зарплаты. Как можно заключить из полученных данных, амбиции молодежи нельзя назвать завышенными. Так, зарплата выше 50 тыс руб. в месяц видится пределом мечтаний лишь 13% респондентов, остальные называют меньшие суммы, в том числе, каждый четвертый молодой работник готов удовлетвориться суммой, не превышающей 25 тыс руб. Медианное значение составляет 35 тысяч рублей, а среднее – 39,7 тысяч рублей в месяц.

Представление о достойной оплате труда меняется с возрастом: чем старше респонденты и, соответственно, чем больше их стаж и опыт работы, тем большие суммы они называют. Но пороговое значение составляет 50 тыс руб. в месяц и за горизонт этой суммы заглядывают немногие и преимущественно те, чей возраст приближается к 30 годам.

Среди тех, кто достойной оплатой труда считают сумму, превышающую 50 тыс руб., большинство составляют имеющие высшее образование, и именно они составляют меньшинство тех, кто считает нормальной зарплату размером менее 25 тыс руб. в месяц. Таким образом, амбиции выпускников вузов значительно выше.

Большинство тех, у кого совпадает желаемый и реальный уровень оплаты труда, заняты в сфере информационных технологий, финансов, рекламы и

консалтинга. Те, у кого реальная зарплата несколько меньше желаемого уровня, трудятся в промышленности, сфере услуг. О наибольшем несовпадении реального и желаемого уровня зарплаты говорят работники социальных отраслей, правоохранительных структур и государственного и муниципального управления. Причины несовпадения реальной и желаемой зарплаты могут быть разные. В первом случае (социальные отрасли) – это низкий размер оплаты, а в других случаях – высокие амбиции работников соответствующих сфер.

Респонденты имеют собственное представление о возможностях сохранения своего рабочего места. Согласно этим представлениям, в случае необходимости сокращения персонала, им в последнюю очередь угрожает потеря рабочего места, поскольку, по их мнению, в первую очередь будут сокращать худших работников, а во вторую – пенсионеров. В целом, две трети опрошенных молодых работников не ощущают угрозы потери занятости, и менее 5% респондентов рассматривают имеющуюся угрозу как острую.

Нужно обратить внимание на то, что высокий уровень образования не является гарантией сохранения рабочего места (таблица 8). В соответствие с данными первой волны мониторинга, мы обращали внимание на то, что высшее образование утрачивает значения для сохранности рабочего места, и последние данные подтвердили эту тенденцию.

Таблица 8 – Риски потери рабочего места в зависимости от уровня образования, % по строке

Уровень образования	Угроза увольнения	
	Существует	Отсутствует
Нет профессионального	34,8	65,2
Среднее профессиональное	37,4	62,6
Высшее	33,4	66,6
<i>В целом</i>	<i>35,0</i>	<i>65,0</i>

Качество образования играет более важное значение для сохранения рабочего места, чем его уровень (таблица 9). Вместе с тем, нельзя сказать, что этот фактор играет решающую роль.

Таблица 9 – Риски потери рабочего места в зависимости от качества полученного образования, % от имеющих профессиональное образование, % по строке

Качество образования	Угроза увольнения	
	Существует	Отсутствует
Высокое	31,3	68,8
Не высокое	38,0	62,0
<i>В целом</i>	<i>35,1</i>	<i>64,9</i>

Повышение риска потерять рабочее место растет прямо пропорционально ухудшению экономического положения предприятия или организации, где трудятся респонденты (таблица 10).

Таблица 10 – Риски потери рабочего места в зависимости от экономического положения предприятия, % по строке

Оценка экономического положения предприятия	Угроза увольнения	
	Существует	Отсутствует
Отличное	30,9	69,1
Хорошее	33,0	67,0
Среднее	37,5	62,5
Ниже среднего	41,8	58,2
<i>В целом</i>	<i>35,0</i>	<i>65,0</i>

На предприятиях с различным уровнем экономического положения реализуется совершенно разная кадровая политика (таблица 11). Так, на успешных предприятиях (в организациях), в случае необходимости сокращения персонала, с большей вероятностью увольняют тех, кто хуже работает; на средне успешных предприятиях и предприятиях-аутсайдерах увольняют больше пенсионеров и, наконец, на наименее успешных предприятиях – тех, кто не умеет ладить с начальством.

Таблица 11 – Представления о порядке увольнения сотрудников в зависимости от экономического положения предприятий (фирм, организаций), % по строке

Экономическое положение предприятия	Будут увольнять:			
	Тех, кто хуже всего работает	Тех, кто достиг пенсионного возраста	Молодых и неопытных	Тех, кто не умеет ладить с начальством
Отличное	63,7	19,3	9,4	7,6
Хорошее	57,8	27,4	5,7	9,2
Среднее	49,2	31,3	7,4	12,1
Ниже среднего	40,0	33,5	4,5	21,9
<i>В целом</i>	<i>54,0</i>	<i>28,2</i>	<i>6,6</i>	<i>11,1</i>

Наибольшие шансы сохранить рабочее место имеют те, кто обладает тремя видами ресурсов: образованием высокого качества, социальным капиталом и перспективной профессией. В этой связи важно определить, каковы по численности группы молодых работников, обладающих различным набором соответствующих ресурсов. В соответствие с проделанными расчетами, численность молодых работников, обладающих хотя бы одним из ресурсов стабильной занятости следующая:

Ресурсы стабильной занятости (среди имеющих профессиональное образование):

- образование высокого качества – 43,0%;
- социальный капитал – 32,5%;
- профессия, которая относится к числу перспективных (инженер, специалист в области ИТ, юрист, экономист, специалист в области государственного или муниципального управления, специалист в области силовых и охранных структур) – 38,8%.

Оказалось, что четверть молодых работников в высшей степени уязвимы с точки зрения перспектив сохранения рабочего места, поскольку не обладают ни одним ресурсом, способствующим его сохранению. В привилегированной позиции, в то же время, находятся всего 5,6% молодых работников – обладателей всех необходимых ресурсов.

Обозначенные ресурсы имеют влияние не только на возможность сохранения рабочего места, но и на перспективы поиска работы, сопоставимой по своим

характеристикам с имеющейся: чем большим количеством ресурсов обладают молодые работники, тем вероятнее им удастся трудоустроиться в другом месте.

5 Поощрения и карьерный рост

За время работы 60% респондентов получали поощрения в виде премий и наград; зарплату повысили более чем половине опрошенных; повышение в должности получили 30% респондентов.

Взыскания, штрафы, понижения в должности не слишком практикуются. Самый популярный вид взысканий – снятие или сокращение надбавок и дополнительных выплат.

Сокращение зарплаты произошло преимущественно у тех, кто занят на предприятиях, находящихся в плохом экономическом положении. У каждого третьего работника, занятого в таких организациях и на предприятиях, был снижен размер зарплаты.

Виды и интенсивность стимулирования труда существенно различаются в зависимости от экономического положения предприятий и организаций, где трудятся респонденты (таблица 12). Чем оно лучше, тем активнее работодатель готов стимулировать труд молодежи за счет повышения зарплат, премий и других поощрений. При этом нужно заметить, что реже всего практикуются карьерные продвижения молодых работников, даже на наиболее эффективно развивающихся предприятиях и в организациях. Таким образом, перспективы интенсивной вертикальной мобильности и, в целом, социальных лифтов, остаются проблемой.

Таблица 12 – Поощрения в зависимости от экономического положения организаций, % (допускалось несколько ответов)

Экономическое положение организации	Виды поощрений					
	Повышение в должности	Повышение зарплаты	Награждения, премирования	Льготы, бонусы	Обучение	Помощь с жильем
Отличное	38,6	64,8	70,0	41,2	40,8	18,0
Хорошее	34,2	61,0	62,7	34,0	33,3	9,5
Среднее	25,2	46,2	58,5	24,7	26,1	5,8
Ниже среднего	19,4	37,6	48,5	21,8	30,3	5,5
<i>В целом</i>	<i>30,3</i>	<i>54,3</i>	<i>60,9</i>	<i>30,6</i>	<i>31,5</i>	<i>9,0</i>

Работники с высшим профессиональным образованием получают значительно больше поощрений всех видов – от повышения зарплаты до повышения в должности, но даже среди них карьерный рост получили чуть более трети соответствующей группы (таблица 13).

Таблица 13 – Поощрения молодых работников с разным уровнем профессионального образования, % (допускалось несколько ответов)

Уровень образования	Виды поощрений					
	Повышение в должности	Повышение зарплаты	Награждения, премирования	Льготы, бонусы	Обучение	Помощь с жильем
Нет профессионального	24,2	47,7	51,0	30,8	29,1	11,3
Среднее профессиональное	24,1	50,0	57,6	24,9	27,4	7,5
Высшее	36,9	59,7	66,7	34,7	35,4	9,3
<i>В целом</i>	<i>30,3</i>	<i>54,3</i>	<i>60,9</i>	<i>30,6</i>	<i>31,5</i>	<i>9,0</i>

Сотрудники более успешных предприятий определенно делают выбор в пользу трудолюбия и способностей, являющихся основой карьерных продвижений, а работники слабых предприятий и организаций в большей степени ориентируются на лояльность к руководству (таблица 14).

Таблица 14 – Представления о механизмах карьерного продвижения в организации в зависимости от экономического положения, % от давших значимый ответ, по строке

Экономическое положение организаций	По карьерной лестнице быстрее продвигаются...	
	наиболее способные и трудолюбивые	наиболее лояльные
Отличное	68,8	31,2
Хорошее	63,9	36,1
Среднее	56,0	44,0
Ниже среднего	39,6	60,4
<i>В целом</i>	<i>59,7</i>	<i>40,3</i>

Выделяются три вида занятости, где при карьерных продвижениях руководство ориентируется на способности работников. Это, во-первых информационные технологии, во-вторых, финансы, реклама, консалтинг и, в третьих, наука, образование и здравоохранение (таблица 15). В остальных сферах деятельности лояльность руководству имеет не меньшее значение, чем деловые качества.

Таблица 15 – Представления о механизмах карьерного продвижения в организации, по сферам занятости, % от давших значимый ответ, по строке

Сферы занятости	По карьерной лестнице быстрее продвигаются..	
	наиболее способные и трудолюбивые	наиболее лояльные
Промышленность	50,8	49,2
Наука, образование, культура, здравоохранение	66,9	33,1
Сфера услуг	63,9	36,1
Государственное и муниципальное управление	52,5	47,5
Правоохранительные структуры	55,0	45,0
Финансы, реклама, консалтинг	64,7	35,3
Информационные технологии	68,4	31,6
<i>В целом</i>	<i>59,7</i>	<i>40,3</i>

По мнению самих работников, исполнительность ценится руководством значительно выше инициативности. Сферой занятости, где инициативность поощряется в наибольшей степени, являются информационные технологии (таблица 16).

Таблица 16 – Распределение ответов на вопрос: «Каким сотрудникам, на Ваш взгляд, скорее отдает предпочтение руководство в Вашей организации?», по сферам занятости, % от давших значимый ответ, по строке

Сферы занятости	Руководство отдает предпочтение...	
	инициативным сотрудникам	исполнительным сотрудникам
Промышленность	39,4	60,6
Наука, образование, культура, здравоохранение	38,1	61,9
Сфера услуг	44,1	55,9
Государственное и муниципальное управление	29,6	70,4
Правоохранительные структуры	33,1	66,9
Финансы, реклама, консалтинг	40,6	59,4
Информационные технологии	48,6	51,4
<i>В целом</i>	<i>39,2</i>	<i>60,8</i>

Чем хуже экономическое положение предприятий и организаций, тем скорее их руководство будет ценить лояльность вместо креативности (таблица 17).

Таблица 17 – Распределение ответов на вопрос: «Каким сотрудникам, на Ваш взгляд, скорее отдает предпочтение руководство в Вашей организации?», по уровням экономического положения предприятий, % от давших значимый ответ, по строке

Уровень экономического положения предприятий	Руководство организации отдает предпочтение...	
	инициативным сотрудникам	исполнительным сотрудникам
Отличное	42,5	57,5
Хорошее	42,2	57,8
Среднее	36,8	63,2
Ниже среднего	28,8	71,2
<i>В целом</i>	<i>39,2</i>	<i>60,8</i>

Несмотря на то, что полностью или частично работой удовлетворены 95% респондентов, оставаться на том же месте работы намерены 66%. Чуть более четверти опрошенных считают, что поменять работу будет достаточно легко, в то время, как 11% полагает, что сделать это будет очень трудно.

6 Варианты территориальной трудовой мобильности

Молодежью, планирующей поменять место работы и найти более удачный вариант, прежде всего, более высокооплачиваемое рабочее место, рассматриваются различные варианты, которые в ходе нашего исследования были изучены.

Прежде всего, тестировалась готовность молодежи переехать в другой город ради хорошей работы. Выяснилось, что такая готовность есть почти у половины опрошенных, причем 26,7% определенно высказываются в пользу переезда.

Респонденты знакомы с опытом переезда своих родственников и знакомых: каждому второму представителю молодежи известно несколько случаев подобной трудовой мобильности, а каждому десятому – множество случаев.

Рассматривая вариант переезда в другой город ради хорошей работы, около половины опрошенных не будут настаивать на том, чтобы это была работа по специальности. Лишь каждый пятый, допускающий возможность переезда, будет искать работу только по полученной специальности.

Если переезд в другой город допускают 49% опрошенных, то переезд в другую страну – меньшая по численности, но все же достаточно многочисленная группа представителей молодежи – 35%.

Опыт отъезда за границу друзей и родственников знаком 29% ответивших, но большинство (68%) с этим не сталкивались. Большинство тех, кто сталкивался с подобным опытом, оценивают его положительно. В случае возможного переезда за границу, лишь 16% будут принципиально искать работу по специальности, большинство же согласятся на работу не по специальности.

7 Неформальная занятость молодежи

До того, как оказаться в сфере неформальной занятости, большинство опрошенных сменили не одно место работы. Даже в возрасте 18-22 лет 60% респондентов имели более одного места работы. А в возрастном интервале 27-30 лет численность тех, кто имел более одного места работы, доходит до 96%. Это свидетельствует не только о высокой трудовой мобильности, характерной для всей молодежной генерации, но и сверхбыстрой смене мест работы тех, кто в результате оказался в сфере неформальных трудовых отношений (таблица 18).

Таблица 18– Количество мест работы, по возрастным группам, % по строке

Возраст	Число мест работы				
	Одно	Два	Три	Четыре	Больше четырех
18 – 22 года	39,6	33,7	14,8	6,5	5,3
23 – 26 лет	25,3	27,7	9,6	18,1	19,3
27 – 30 лет	5,8	13,0	31,9	15,9	33,3
<i>В целом</i>	28,7	27,7	17,1	11,5	15,0

Чуть более половины неформально занятых имели опыт официального оформления в виде бессрочного или срочного трудового договора, остальные такого опыта не имели, и их трудовая жизнь все время шла в неформальном пространстве. Наибольшую степень вовлеченности в неформальные трудовые отношения демонстрируют те, кто не имеет профессионального образования или имеет среднее профессиональное, а наименьшую – обладатели вузовских дипломов.

Из таблицы 19 следует, что неформальные способы оформления на работе заметно шире распространены не в областных центрах, а в более мелких типах поселений.

Таблица 19 – Наличие в период карьеры рабочих мест с официальным оформлением, по типам поселений, % по строке

Тип поселений	Официальное оформление любого типа	
	Не было	Было
Областные центры	59,6	40,4
Другие города	36,7	63,3
<i>В целом</i>	52,0	48,0

Респонденты назвали причины, по которым их занятость официально не оформлена (рисунок 3). Для четверти опрошенных не нашлось другого способа трудоустройства. О нежелании работодателя официально оформить трудоустройство сообщили 17,2% респондентов. Остальные, доля которых достаточно велика, говорят о том, что сами не возражали против неформальных отношений с работодателем.

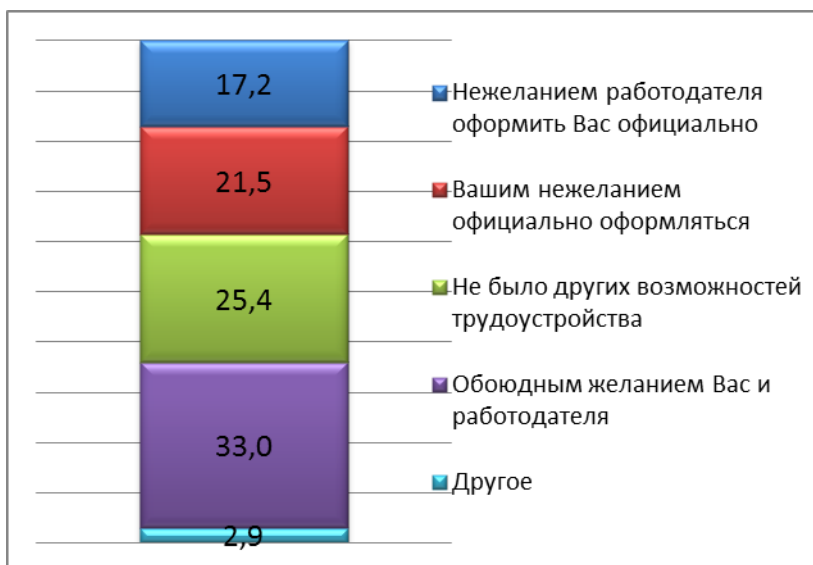


Рисунок 3 – Основание неформальной занятости, %

Чем моложе респонденты, тем скорее для них главной причиной неформальной занятости является отсутствие других способов трудоустройства. Также с повышением возраста в качестве более значимой причины выступает нежелание работодателя официально оформить трудовые отношения, а собственная ориентация на неформальные отношения, наоборот, слабеет (таблица 20).

Таблица 20 – Основания неформальной занятости, по возрастным группам, % по строке

Возраст	Основания неформальной занятости				
	Желание работодателя	Собственное желание	Отсутствие других вариантов занятости	Обоюдное желание: собственное и работодателя	Другое
18 – 22 года	12,3	26,0	37,0	23,4	1,3
23 – 26 лет	20,0	22,7	28,0	22,7	6,7
27 – 30 лет	26,5	6,1	28,6	36,7	2,0
<i>В целом</i>	<i>17,2</i>	<i>21,5</i>	<i>33,0</i>	<i>25,4</i>	<i>2,9</i>

На вопрос, желателен ли для них перевод неформальных трудовых отношений в формальные, утвердительно ответили менее половины респондентов; 30% дали отрицательный ответ, а каждый четвертый затруднился с ответом. Это означает, что многие представители молодежи видят определенные плюсы в неформальной занятости.

С возрастом, однако, ориентация на официальное оформление занятости заметно растет, как следует из данных таблицы 21.

Таблица 21 – Желание иметь официальное оформление, по возрастным группам, % по строке

Возраст	Желание иметь официальное оформление		
	Да	Нет	Трудно сказать
18 – 22 года	39,6	31,8	28,6
23 – 26 лет	38,7	36,0	25,3
27 – 30 лет	65,3	16,3	18,4
<i>В целом</i>	<i>44,1</i>	<i>30,1</i>	<i>25,8</i>

Большее стремление к официально оформленной занятости высказывают представители молодежи, получившие высшее профессиональное образование (таблица 22).

Таблица 22 – Желание иметь официальное оформление, по образовательным группам, % по строке

Уровень образования	Желание иметь официальное оформление		
	Да	Нет	Трудно сказать
Среднее профессиональное	46,2	31,9	22,0
Высшее	60,0	18,3	21,7
<i>В целом</i>	<i>44,1</i>	<i>30,1</i>	<i>25,8</i>

Чуть менее половины тех, кто оформлен неофициально, обсуждали с работодателем возможность оформления по договору в перспективе. Треть обсуждавших получила отрицательный ответ от работодателя, в то время как две трети получили надежду на официальное оформление в будущем. Более половины респондентов не входили в обсуждение с работодателем по этому вопросу (рисунок 4).

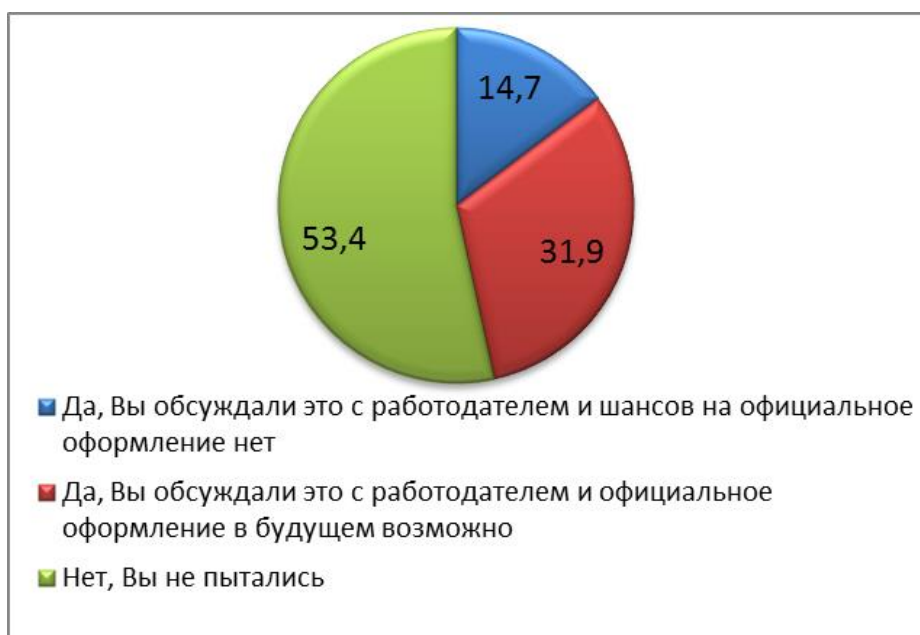


Рисунок 4 – Была ли попытка официально оформиться на нынешней работе, %

В неоформленной занятости значительная часть респондентов видит определенные плюсы (рисунок 5). Главными из них видятся возможность быстрой смены видов занятости и хорошие заработки. Возможность ухода от налогов также рассматривается как весомый плюс. Возможность не подчиняться требованиям трудовой дисциплины также рассматривается как плюс, но значительно меньшей по численности группой опрошенных.

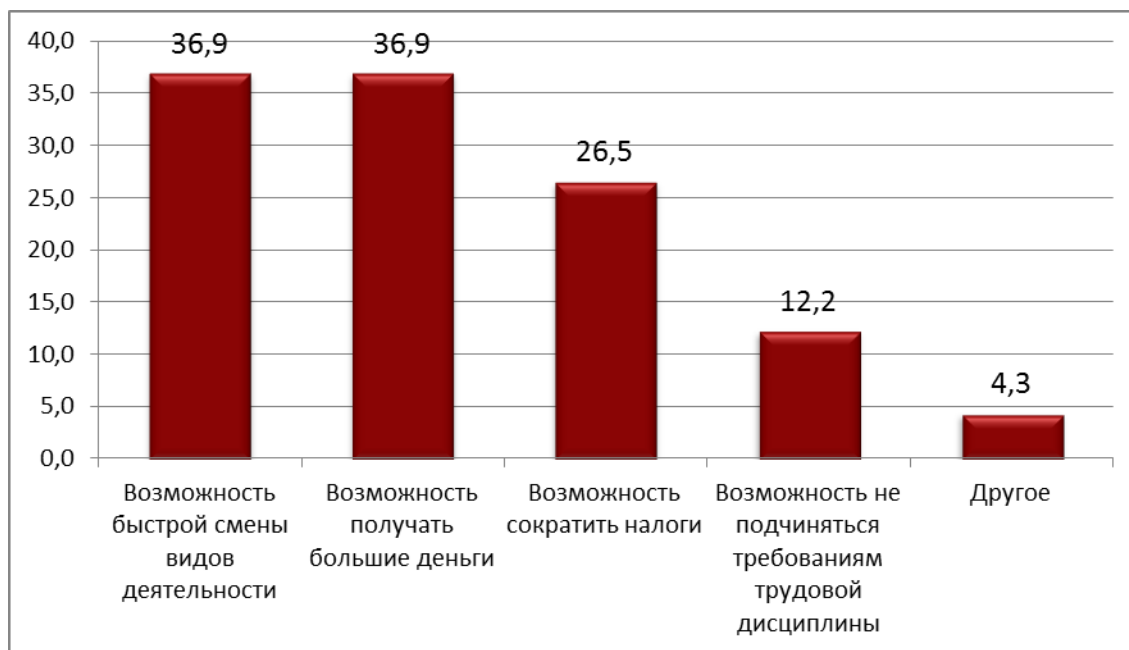


Рисунок 5 – Актуальность преимуществ неформальной занятости, %, допускалось несколько ответов

Большинство респондентов, очевидно в силу возраста, не испытывают особого дискомфорта от невозможности пользоваться социальными гарантиями вследствие неформальной занятости. Доля тех, кого отсутствие социальных гарантий серьезно беспокоит, составляет всего 13% опрошенных. Дискомфорт от невозможности рассчитывать на относительно высокую пенсию несколько больший, но и это в целом не слишком волнует молодых. Дискомфорт от невозможности рассчитывать на получение ипотечного кредита вследствие неформальной занятости испытывает лишь каждый десятый молодой человек.

Таким образом, большинство представителей молодежи, занятой неформально, видят больше плюсов, чем минусов в тех трудовых отношениях, в которых, вынужденно или добровольно, им приходится принимать участие.

У неформально занятых малых предпринимателей и самозанятых могут возникать иные риски и ограничения, чем у наемных работников. Эти риски могут быть связаны с трудностями заключения договоров с партнерами, клиентами, получения кредитов на развитие бизнеса и пр. однако, как показали результаты опроса (рисунок б), эти риски не вызывают особого беспокойства у респондентов: всерьез озабочены этими проблемами лишь 11%.

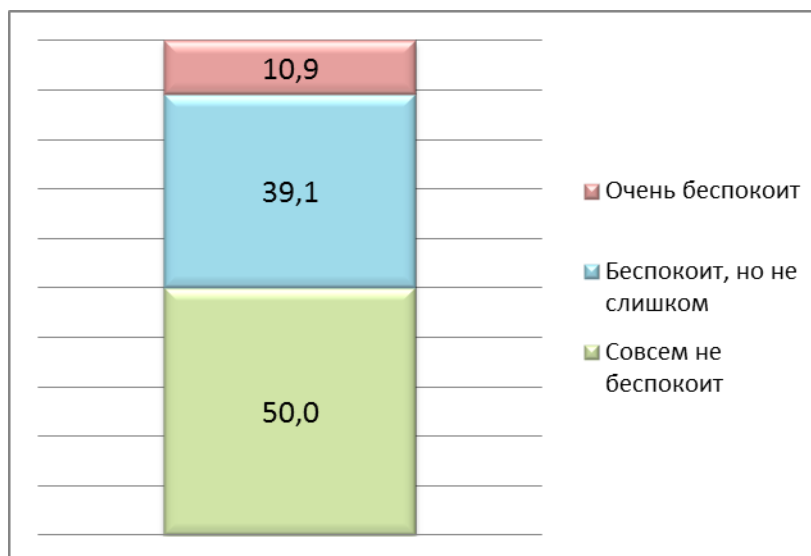


Рисунок 6 – Дискомфорт от невозможности заключать договоры с партнерами, клиентами, получить кредит на развитие бизнеса, вследствие неоформленной занятости, %

Возможные проблемы с правоохранительными органами вызывают серьезное беспокойство у 13% опрошенных, в то время как остальные не рассматривают такую возможность как серьезную проблему.

Что касается невозможности получения ипотечного кредита вследствие неоформленной занятости в сфере малого бизнеса или самозанятости, то это является проблемой для 15% опрошенных.

По результатам опроса был рассчитан Индекс социально-экономического дискомфорта, возникающего вследствие неформальной занятости, где учитывались три основания для каждой группы занятых.

Работающие по найму:

- Отсутствие социальных гарантий со стороны работодателя;
- Отсутствие оснований рассчитывать на относительно высокую пенсию;
- Отсутствие возможностей претендовать на ипотечный кредит.

Работающие в качестве самозанятых:

- Отсутствие возможностей формализации отношений с контрагентами;
- Возможность проблем во взаимоотношении с правоохранительными органами;
- Отсутствие возможностей претендовать на ипотечный кредит.

По каждому из оснований были взяты следующие градации:

- «Совсем не беспокоит» – 0 баллов напряженности;
- «Беспокоит, но не слишком» – 1 балл напряженности;
- «Очень беспокоит» – 2 балла напряженности.

Распределение по индексу социально-экономического дискомфорта имеет следующий вид (таблица 23).

Таблица 23 – Индекс социально-экономического дискомфорта, %

Значение индекса социально-экономического дискомфорта, баллов (0 – минимальный; 6 – максимальный)	Число респондентов
0	26,6
1	10,4
2	19,0
3	23,9
4	9,5
5	6,1
6	4,6

Согласно полученной группировке по значениям соответствующего индекса, получаем следующее распределение (таблица 24), из которого следует, что низкие значения индекса характерны для 37% неформально занятых; средние – для 43%, а высокие – для 20%.

Таблица 24 – Группировка респондентов по значениям индекса социально-экономического дискомфорта, %

Социально-экономический дискомфорт	Число респондентов
Низкий (0 – 1 баллов)	37,0
Средний (2 – 3 балла)	42,8
Высокий (4 – 6 баллов)	20,2

Несмотря на то, что в среднем высокий индекс дискомфорта характерен для самой малочисленной группы, с возрастом ситуация меняется (таблица 25). Так, высокий уровень дискомфорта в старшем возрастном интервале (27-30 лет) отличает группу в два раза большую по численности, чем в самом молодом возрастном интервале (18-22 года).

Таблица 25 – Социально-экономический дискомфорт, возникающий вследствие неформальной занятости, по возрастным группам, % по строке

Возраст	Социально-экономический дискомфорт		
	Низкий	Средний	Высокий
18 – 22 года	30,8	54,1	15,1
23 – 26 лет	39,3	40,5	20,2
27 – 30 лет	50,0	18,6	31,4
<i>В целом</i>	<i>37,0</i>	<i>42,8</i>	<i>20,2</i>

В то же время и старшая возрастная группа на 20% превосходит самую молодую по численности тех, кто испытывает низкий уровень дискомфорта. Очевидно, причиной являются результаты неформальной деятельности – в случае, если она экономически успешна, плюсы перекрывают минусы.

Несмотря на относительно низкие значения социально-экономического дискомфорта, испытываемого неформально занятыми, определилась совсем небольшая по численности группа (11%), представители которой твердо намерены оставаться в сфере теневых трудовых отношений.

Вместе с тем, в случае смены работы только 13% респондентов будут стремиться к официально оформленным трудовым отношениям, и еще для 34% это будет важным, но не принципиальным фактором трудоустройства (рисунок 7).



Рисунок 7 – Важность официального оформления в случае смены работы, %

В то же время, для половины опрошенных это не станет барьером последующего трудоустройства, и они могут остаться в сфере неформальных трудовых отношений.

8 Причины молодежной незанятости

Несмотря на то, что возрастной разброс молодых людей, включенных в выборку, составляет всего десятилетие, опыт работы у них очень и очень разный. Разбег в разных интервью огромный: от ситуации, когда человек не может устроиться на работу после окончания колледжа, и вообще не имеет никакого опыта работы, до смены 6–8 мест работы в течение нескольких лет. Различие профессиональных траекторий зависит, конечно, от возраста информанта, но еще и, по-видимому, от жизненной ситуации и позиции, готовности соглашаться на любую работу, даже малоквалифицированную.

Несмотря на разнообразие профессиональных траекторий, можно выделить несколько типических моделей, сценариев:

- Самый распространенный сценарий – это попытка поиска работы по специальности после окончания учебного заведения, быстрый отказ от этой идеи и устройство на работу по принципу «быстро и просто». Как правило, это работа, вообще не требующая квалификации, с минимальным обучением прямо на месте. Такую стратегию устройства на первую работу чаще реализуют молодые люди со средним профессиональным образованием. Она, как правило, ведет к череде недолговременных разных работ, при которых состояние безработицы, перерывы на 3-4 месяца между работами становятся обычным делом.
- При получении высшего образования устройство на неквалифицированную работу тоже используется, только чаще в качестве подработки по ходу обучения. После окончания учебного заведения уже находят более-менее постоянную работу, чаще не по специальности, но с применением каких-то знаний по специальности. Повторимся, что чаще такой сценарий, при котором хорошая стабильная работа есть, реализуют молодые люди, окончившие вуз, хотя встречается он и в случае среднего специального образования. В этом сценарии безработное состояние чаще всего – результат кадровых сокращений, банкротства предприятия или болезни самого молодого человека.
- Есть сценарий, который не слишком распространен, но встречался в ходе исследования несколько раз, при котором само по себе устройство на работу не является значимой целью и, если есть возможность жить за счет родителей или

недолговременных приработков, то на работу устраиваться и не спешат. Или же выходят на работу, сразу рассматривая ее как временную, и легко ее оставляют при первых же трудностях. В этом случае состояние безработицы может продолжаться длительное время, перемежаясь подработками через знакомых, а требования к будущему месту работы завышенные.

Последний сценарий предполагает определенный настрой молодых людей на веселую и беззаботную жизнь, и если родители эту возможность им готовы предоставить, то часть молодых людей готова ею воспользоваться.

«После обучения я работу нашел в сентябре. Ну, я, на самом деле, ее и не искал. Я так и сказал родителям: «Родители, никакой работы летом». Они, конечно, возмущены были, но мне пришлось сделаться немножко глухим к этим возгласам недовольства»;

«Я, к сожалению, не вышел на работу. Я с прошлого года, лета встал на учет в Центр занятости. Ну и вот по сегодняшний день я нахожусь в поиске».

Охарактеризуем подробнее модели трудоустройства и особенности опыта работы подробнее. Прежде всего, важно отметить, что большинство молодых людей пытались устроиться по той специальности, по которой получали образование. Исключения – единичны. Однако поиск работы по специальности приводит к разочарованию абсолютное большинство. Такой работы либо нет, либо начинать предлагается с очень низких позиций, на что не все согласны.

«Я надеялся, что я буду работать по специальности, но я сюда приехал и мне прямым текстом сказали, что инженера по строительству дорог не нужны. Сказали, что требуются только дорожники, рабочие»;

«Искал, чтобы нормальная была работа, и чтобы был нормальный доход, официальное там трудоустройство и все. Чтобы более-менее нормально было. Искал, не мог найти почему-то. Предлагали там очень маленькую зарплату. Только мне как-то это не особо устраивало»;

«Когда я приходил на собеседование, работодатели отказывались брать на работу из-за нехватки квалификации»;

«Работу по профессии, прямо вот бухгалтером, не мог найти, приходилось в итоге другими вещами заниматься... парень, что есть предрассудки определенные,

что парень не совсем подходит, не совсем компетентным будет бухгалтером. Ну, как бы от ворот поворот давали ярко».

После первых неудач чаще всего следует устройство на работу не по специальности. Иногда – по смежной, как-то связанной с полученным образованием, но часто – это массовые профессии, в которых огромная текучка персонала и куда устроиться проще всего (продавцы, менеджеры по продажам, по рекламе, грузчики и пр.). Устройство по близкой к специальности тематике обычно оценивается как более удачное.

Рассказывая о своем устройстве на первую после окончания образования работу, информанты описывают две модели поиска и устройства на работу – через социальные связи, контакты, и самостоятельно, через Интернет. Социальные связи (при их наличии) задействовать стараются все, но очень редко они срабатывают именно как помощь в трудоустройстве, чаще всего это – информационная поддержка, информация о том, где какие вакантные места есть. А именно устройство на работу через знакомых – не всегда срабатывает.

«Начал искать что-то по родственникам. Так вышло, что не горели желанием меня трудоустроить по профессии»;

«Я самостоятельно искал и не мог найти сначала какое-то время по объявлениям там везде. Мне посоветовал товарищ знакомый это место. ... Мне посоветовали, сказали, что там есть вакансия, требуется там сотрудник. Я пришел, прошел собеседование, меня приняли. ... Пройти собеседование было несложно. Сложно было найти именно место, что оно есть»;

«Мне туда через знакомых предложили... когда я уже закончил, не получилось уже туда попасть».

Второй путь – самостоятельный поиск работы приводит молодых людей в массовые профессии, куда постоянно необходимы люди. Продавец, грузчик, кладовщик, агитатор или рекламный агент – многие проходят через такие виды занятости.

«Подвернулась нормальная работа, была связанная с агитацией к выборам от партий. И там неплохо платили за то, что никакого ума там вообще не нужно было. Только ходи и раздавай листовки. На улице стоять летом – почему бы нет? Тебе ни у кого не надо ничего просить, спрашивать, опрашивать».

Особенность устройства на первую работу у большинства молодых людей – большая доля precarious занятости, устройства на работу неофициально, без оформления. Нередко такая форма трудоустройства затем повторяется и на множестве других работ. На первое время молодых людей это устраивает, поскольку оплата труда – абсолютный приоритет в этом возрасте и, пока неплохо платят, на формальности они готовы закрывать глаза.

«Официальных штуки три было, а неофициальных, ну, наверно, штук восемь было»;

«Оплачивалось все хорошо. Все нормально там было. Но все работали неофициально».

При такой схеме работника и работодателя связывает только устное соглашение, никаких документов, договоров, оформления не предполагается.

«Работал неофициально по соглашению, потому что доверял работодателю».

Но при этом проблемы precarious занятости, нестабильности положения, незащищенности трудовых прав в полной мере касаются молодых людей. Главные трудности, с которыми они сталкиваются – невыполнение обещаний работодателем, невыплаты зарплаты.

«Вначале работа мне понравилась, но потом мне перестали платить заработную плату, не заплатили за полтора месяца, это был один из минусов»;

«Я перешел на эту работу, и первые три месяца зарплата меня устраивала, а потом становилась все меньше, меньше и меньше, а работы становилось все больше, больше, и больше. Меня это перестало устраивать»;

«Очень хитро поступил мой работодатель, он оформил меня от Центра занятости как молодого специалиста, а деньги забирал себе. То есть получается, он не платил мне, мне платил Центр занятости. Там была программа в области поддержки молодых специалистов. Платят минимум работодатель и Центр занятости тоже минимум. И получалось то, что он платил только то, что давал Центр занятости. Точнее, зарплата мне на карточку падала, а я ему отдавал».

Таким образом, молодые люди, только что окончившие учебные заведения, находятся в очень проблемной ситуации. С одной стороны, у них дефицит квалификации и опыта, с другой – рынок труда готов им предложить только нестабильные позиции неквалифицированного труда, на которых права их никак не

защищены. За неимением лучшего молодые люди соглашаются на такую работу, но это во многом предопределяет в дальнейшем занятость именно в таких областях и на незащищенных позициях.

Говоря о позитивных сторонах работы, информанты отмечают в основном два главных момента. Во-первых, хорошую оплату труда. Как мы уже отмечали, именно неплохая оплата (тем более учитывая, что это первый заработок) очень радует молодых людей и заставляет мириться с перегрузками, нестабильностью на работе.

Вторая важная характеристика работы, которую отмечают многие информанты – это хорошие отношения с коллегами, дружный коллектив. В молодом возрасте, действительно, это оказывается критически важно.

Отношения с руководителями, как отмечают информанты, в большинстве случаев тоже складываются неплохо. Самая частая позитивная характеристика руководителя при этом – это то, что он почти незаметен, не вмешивается в работу, «не придирается». Кроме того, ценятся понимающие руководители, готовые войти в положение, при необходимости отпустить с работы и пр.

В целом, молодые люди не предъявляют больших требований к руководителю, отсутствия конфликтов и придинок вполне для них достаточно. Если такие придирки возникают, тогда и недовольство, и неприятные чувства, связанные с работой, усиливаются.

Недовольство работой, которое часто становится причиной увольнения, чаще всего возникает, опять же, из-за материальных факторов. Зарплата, которая в первое время радует и устраивает, потом уже становится недостаточной. Или же, как мы уже упоминали, обещанная оплата труда не выплачивается работодателем, снижается, не происходит обещанного повышения оплаты.

«Оплата никогда устраивать не будет»;

«Я рассчитывал на повышение заработной платы, потому что мне ее обещали, но в реальности этого не произошло, а наоборот перестали полностью платить»;

«Когда я жил один, это меня устраивало, я там получал эти 25 тысяч, и на одного мне их вполне хватало, а когда появилась семья и ребенок, то, соответственно, этих денег уже не хватает».

Второй существенный недостаток работы – отсутствие развития. Многие информанты уходили с первой работы потому, что либо там становилось

неинтересно, либо не было карьерных перспектив. Нередко эти два фактора рассматриваются во взаимосвязи, но иногда карьера рассматривается упрощенно – как возможность повышения статуса и оплаты труда. В любом случае, рутинная и отсутствие каких-либо изменений рано или поздно начинают тяготить молодых людей, и они ищут работу получше.

«Там некуда было продвигаться. Вот, я был продавцом. Через какое-то время я там, не знаю, можно ли это назвать так, старшим продавцом. Суть в том, что сначала продавец работаешь, а потом продавцом, который помогает закупаться».

Рассуждая о том, насколько при смене работ растет их квалификация, большинство информантов отмечали, что развития не происходит, поскольку они работают не по своей квалификации. При этом многие указывали, что у них развиваются так называемые soft skills – умение общаться, поставить себя как в коллективе, так и при собеседовании, уверенность в себе.

Как мы уже отмечали, незанятость связана нередко с добровольным решением молодых людей, недовольных той работой, которую предоставляет им рынок труда (слишком малооплачиваемая, нестабильная, бесперспективная или слишком тяжелая). Другая ситуация – вынужденная безработица, когда молодые люди остаются без работы из-за банкротства предприятия, или увольнения (в том числе по причине болезни, в силу незащищенности договором, занятости на условиях устной договоренности).

Наши информанты находятся в состоянии поиска работы от одного месяца до одного года. Причем анализ интервью оставляет впечатление, что ситуация значительно различается в зависимости от региона. Если в Свердловской области у многих информантов перерыв в работе объясняется именно поиском хорошей работы, то в Ивановской и Новосибирской областях чаще говорят о том, что работы нет, то есть рынок труда находится в стагнации.

В период поиска работы молодые люди используют два источника средств существования. Первый, более актуальный для недавних выпускников – это помощь родителей или других родственников. Многие все еще живут с родителями, и нередко – на «полном пансионе», другие получают помощь деньгами и продуктами.

«Родители помогают, живу я не один, поэтому чуть легче, когда живешь не один»;

«Родители, конечно, помогали, я жил с родителями, да, и до сих пор живу в принципе, помогали как-то финансово»;

«Родители помогают и бабушкина пенсия»;

«На помощь от родителей. Я живу отдельно от них, но они помогают, чем могут».

Второй источник средств существования – временные подработки, фриланс, разовая занятость. Как правило, это неквалифицированный труд, но у части молодых людей есть квалификация для более интеллектуальной работы, как правило, это что-то, связанное с компьютерами – работы по созданию сайтов, веб-программированию, починке и обслуживанию компьютеров.

«На эти вот разовые заработки живем. Один-три раза в неделю где-нибудь какая-нибудь халтурка будет»;

«Тут с одной стороны и родители помогают, и вот фриланс вот иногда, именно что-то в Интернете кому-то сделать и все».

Примечательно то, что лишь немногие информанты говорят о том, что испытывают нужду или денежные проблемы. Единицы говорили о том, что им приходится экономить или урезать расходы, что денег действительно не хватает. Большинство довольно спокойно воспринимают ситуацию нестабильности заработков и зависимости от родителей.

Поиск работы молодые люди ведут, в основном, при помощи Интернет-ресурсов. Очевидно, возможности поиска по социальным контактам исчерпаны. При этом, если поиск работы ведется действительно активно (а мы уже отмечали, что не все молодые люди настроены на постоянную работу, некоторые готовы довольствоваться приработками и помощью родителей), то наработаны уже некоторые приемы и способы поиска.

Во-первых, используются различные каналы поиска информации о вакансиях. Не только специализированные порталы для поиска работы, но и сайты крупных компаний, и организации по подбору персонала.

Во-вторых, молодые люди стараются совместить разные каналы общения с потенциальными работодателями. В частности, есть мнение, что просто послать резюме недостаточно, желательно позвонить самому, если есть контактный телефон, а можно и приехать, чтобы лично обсудить возможность трудоустройства со специалистом по кадрам.

В большинстве случаев, повторим, молодые люди не готовы вкладывать деньги и усилия в получение дополнительного образования, не видят в этом ресурса для развития и повышения шансов на рынке труда. Один из информантов напрямую указал, как представляется, на распространенное мнение, что повышение квалификации должен «заказать» работодатель, и в это будут вкладываться, только если впереди будут ясные карьерные перспективы.

9 Конкуренентоспособность молодежи на рынке труда

Одной из задач исследования было прояснить, каким молодежь видит будущее страны и свое в нем место. Был задан вопрос о текущем экономическом положении, в ответ на который оптимистические оценки дала незначительная по численности группа молодежной генерации. Большинство же оценили экономическую ситуацию как среднюю, а треть респондентов – как ниже среднего и плохую.

Среднесрочные перспективы экономического развития молодежь рассматривает несколько более оптимистично, но, тем не менее, четверть опрошенных не видит особых перспектив экономического роста.

Подобные оценки, видимо, носят универсальный характер, поскольку, как следует из данных таблицы 26, уровень образования респондентов не оказывает особого влияния на их мнения, за исключением того, что респонденты, имеющие профессиональное образование, вдвое реже называют перспективы экономического развития отличными, чем те, кто такого образования не имеет.

Таблица 26 – Оценка перспектив экономического положения страны, по образовательным группам, % по строке

Уровень образования	Оценка перспектив экономического развития страны				
	Отличные	Хорошие	Средние	Ниже среднего	Плохие
Нет профессионального	6,3	21,9	46,4	16,6	8,9
Среднее профессиональное	3,7	16,8	52,6	18,1	8,7
Высшее	3,1	20,1	50,5	17,5	8,8
<i>В целом</i>	<i>3,8</i>	<i>19,2</i>	<i>50,6</i>	<i>17,6</i>	<i>8,8</i>

Одним из факторов, определяющих качество экономического роста, является занятость. В этой связи было интересно получить прожективное представление молодежи о численности релевантных рабочих мест. В ответах на соответствующий вопрос проявили себя и оптимисты, и пессимисты в равных количествах, но большинство считает, что все останется без изменений.

Поскольку мы задавали вопрос именно о релевантных рабочих местах, то есть, соответствующих полученному образованию и амбициям, было важно оценить,

как на данный вопрос отвечают представители различных образовательных групп. Выяснилось, что никакой разницы в ответах нет (таблица 27). Скорее всего, это свидетельствует о том, что в представлениях молодежи экономическая ситуация носит черты стагнации, где и в будущем все будет оставаться по-прежнему, и это представление универсально.

Таблица 27 – Оценка изменения количества рабочих мест, по образовательным группам, % по строке

Уровень образования	Оценка изменения количества рабочих мест		
	Увеличится	Не изменится	Сократится
Нет профессионального	21,9	59,3	18,9
Среднее профессиональное	20,6	60,6	18,8
Высшее	20,0	58,3	21,7
<i>В целом</i>	20,5	59,3	20,2

Тем не менее, нужно выделить сферу информационных технологий, в отношении которой имеется мнение наибольшей доли опрошенных о том, что в этой отрасли будет происходить рост численности занятых (таблица 28).

Таблица 28 – Оценка изменения количества рабочих мест, по сферам занятости, % по строке

Сферы занятости	Оценка изменения количества рабочих мест		
	Увеличится	Не изменится	Сократится
Промышленность	23,2	58,9	17,9
Наука, образование, культура, здравоохранение	16,4	63,5	20,0
Сфера услуг	22,1	58,7	19,2
Государственное и муниципальное управление	18,7	57,4	23,9
Правоохранительные структуры	20,5	56,8	22,6
Финансы, реклама, консалтинг	17,9	57,9	24,1
Информационные технологии	29,3	46,3	24,4
<i>В целом</i>	20,5	59,3	20,2

Несмотря на то, что большинство респондентов считает, что численность рабочих мест не изменится, 45% опрошенных считает, что конкуренция за рабочие места увеличится.

Наибольшая конкуренция, согласно мнениям респондентов, ожидается в сферах государственного и муниципального управления, финансах, рекламе и консалтинге, а наименьшая – в отраслях образования, здравоохранения и науки (таблица 29).

Таблица 29 – Оценка изменения конкуренции на рынке труда в зависимости от сферы занятости, % по строке

Сферы занятости	Оценка изменения конкуренции на рынке труда		
	Увеличится	Не изменится	Сократится
Промышленность	46,6	49,1	4,3
Наука, образование, культура, здравоохранение	37,0	55,8	7,2
Сфера услуг	43,9	53,1	3,1
Государственное и муниципальное управление	55,5	40,6	3,9
Правоохранительные структуры	47,9	43,8	8,2
Финансы, реклама, консалтинг	53,1	43,4	3,4
Информационные технологии	46,3	46,3	7,3
<i>В целом</i>	<i>45,1</i>	<i>50,0</i>	<i>4,9</i>

Около трети респондентов сомневаются, что им удастся выдержать усилившуюся конкуренцию, но большинство уверены, что у них это получится.

Заключение

Результаты опроса работодателей

Работодатели склонны отдавать предпочтение более опытным кандидатам на позиции, которые требуют выполнения высококвалифицированной работы. Отсутствие опыта может быть серьезным формальным препятствием для кандидата, претендующего на высокую позицию в организационной иерархии. Вместе с тем, преобладающая позиция работодателей состоит в том, что более важное значение имеет квалификация, уровень личностной и профессиональной зрелости, а не возраст кандидата.

Работодатели нередко выражали неудовлетворенность качеством трудовых ресурсов, представленных молодежью: снижение качества получаемого образования; низкий интерес среди молодежи к техническим специальностям и рабочим профессиям; завышенный уровень ожиданий в отношении материального вознаграждения; неоформленность профессиональных ориентаций. Среди основных факторов, сказывающихся на снижении качества профессионального образования молодежи, респонденты выделяли: отсутствие связи между содержанием образовательных программ и потребностями конкретных предприятий в определенном наборе специальностей; старение преподавательских кадров в учреждениях профессионального образования; отсутствие на национальном уровне целостной системы прохождения студентами учебной и производственной практики на предприятиях. В этой ситуации преобладающая часть работодателей склоняются к мнению о том, что целесообразно принимать на работу молодых сотрудников и в последующем доучивать их с целью освоения требований к работе, получения необходимых навыков и знаний.

Большинство опрошенных работодателей полагают, что государство в реальности либо очень слабо, либо вообще не заинтересовано в содействии трудоустройству молодежи. Респонденты проявили низкую осведомленность относительно существования какой-либо политики или программ государства в отношении занятости молодежи. Среди основных упущений в этой сфере выделялись: отсутствие стимулирующих доплат работодателям, активно привлекающим молодых специалистов, а также специальных программ по трудоустройству молодежи; отсутствие специальных программ, направленных на

создание и донесение до молодежи положительного образа рабочих профессий и технических специальностей; чрезмерно высокий уровень обязательных отчислений во внебюджетные фонды, что создает негативные стимулы для работодателей в отношении привлечения дополнительной рабочей силы на формальной основе.

Большинство респондентов выражают готовность к созданию рабочих мест для молодежи и даже говорят о том, что их предприятия и учреждения достаточно активно продвигаются в этом направлении. Однако положительная установка в отношении возможностей создания рабочих мест для молодежи обычно связывается с перспективами развития экономики в целом и конкретного предприятия.

Результаты опроса занятой молодежи

Молодежь имеет устойчивые представления о доступности качественного образования. На первое место респонденты ставят способности, но не считают их единственным необходимым условием. На второе место, правда, с большим отрывом они помещают материальные возможности семьи оплатить обучение, а на третье, и здесь отрыв очень небольшой, проживание в мегаполисах, где качество образования выше. Значение способностей в большей степени подчеркивают респонденты со средним и высоким уровнем материальной обеспеченности. В то же время, чем этот уровень ниже, тем скорее проблематизируется материальный статус как условие получения качественного образования.

Получение высшего образования по-прежнему рассматривается молодыми людьми как социальная норма. Среди не имеющих высшего образования половина высказывают намерение его получить. В целом можно говорить о том, что среднее профессиональное образование остается уделом наименее способных абитуриентов и студентов, предоставляя образовательные услуги невысокого качества. Эта образовательная ступень для большинства мотивированных выпускников рассматривается как транзит на пути к высшему образованию.

Уровень материального положения занятой молодежи имеет связь с качеством профессионального образования: респонденты, получившие образование невысокого качества, преимущественно концентрируются в группе малообеспеченных.

Около трети респондентов признаются, что им не вполне хватает полученных профессиональных знаний для выполнения должностных обязанностей, в то время

как две трети опрошенных не ощущают дефицита знаний и навыков, что может свидетельствовать о невысоких требованиях к выполнению должностных обязанностей.

Значительная доля респондентов начала трудовую деятельность еще во время учебы, не имея специальности. Те же, кто вышел на рынок труда, уже имея диплом, разделились на ставших работать по полученной специальности, по близкой специальности или вообще не по специальности. Последняя из перечисленных групп составила менее четверти опрошенных. Работа по специальности, в основном, является прерогативой тех, кто получил образование высокого качества. Таким образом, подтверждается вывод, сделанный по первой волне мониторинга, что качественное образование открывает путь в профессию, а образование низкого качества является фактором межсекторальной трудовой мобильности.

Подтвердились удивившие нас данные, полученные в ходе первой волны мониторинга, в соответствии с которыми на рынок труда во время учебы выходят не те, кто находится в стесненных материальных обстоятельствах, а, напротив, имеющие достаточно хороший уровень материального достатка. Видимо, здесь проявляется рациональная стратегия, состоящая в понимании необходимости как можно раньше получить опыт работы, который в глазах работодателя рассматривается как конкурентное преимущество.

Достаточно устойчивы, причем на протяжении многолетних замеров, способы трудоустройства. Самую главную позицию занимает использование связей и знакомств. Таким образом, в сфере трудоустройства по-прежнему действует механизм немеритократического типа. Этот механизм действует безотносительно к тому, какой уровень образования имеет трудоустраивающийся и, таким образом, он рассматривается как определенная социальная норма.

Положение молодежи на рынке труда характеризуется значительной неравноценностью рабочих мест. Экономическое положение мест занятости в большой степени дифференцировано по видам деятельности. Наиболее успешные организации сосредоточены, во-первых, в сфере информационных технологий, во-вторых – финансов, рекламы и консалтинга, в-третьих – в правоохранительных структурах. В наименее благоприятном экономическом положении находятся социальные отрасли – образование, здравоохранение и наука.

Общее недовольство молодежи размером оплаты труда нужно сопоставить с представлениями о достойном размере зарплаты. Амбиции молодежи нельзя назвать завышенными. Так, зарплата выше 50 тыс руб. в месяц видится пределом мечтаний лишь 13% респондентов, остальные называют меньшие суммы, в том числе, каждый четвертый молодой работник готов удовлетвориться суммой, не превышающей 25 тыс руб. Медианное значение составляет 35 тысяч рублей, а среднее – 39,7 тысяч рублей в месяц. При этом реальная оплата труда значительно меньше желаемой. О значительном несоответствии реальной и желаемой зарплаты сообщают 36% респондентов, о том, что она несколько меньше желаемой – 37%.

Наиболее благополучный тип трудовой карьеры (образование высокого качества, обеспечившее работу по специальности) распространяется менее чем на четверть занятой молодежи. По специальности, но с не слишком высоким качеством образования, трудятся примерно столько же представителей молодежи. Стоит обратить внимание на то, что около 20% респондентов, получивших образование высокого качества, работают не по специальности. И, наконец, самый массовый тип – образование невысокого качества и работа не по специальности.

Респонденты имеют собственное представление о возможностях сохранения рабочего места. Согласно этим представлениям, в случае необходимости сокращения персонала, им в последнюю очередь угрожает потеря рабочего места, поскольку, по их мнению, в первую очередь будут сокращать худших работников, а во вторую – пенсионеров. В целом, две трети опрошенных молодых работников не ощущают угрозы потери занятости, и менее 5% респондентов рассматривают имеющуюся угрозу как острую.

Высокий уровень образования не является гарантией сохранения рабочего места. Качество образования играет более важную роль, чем его уровень.

Более половины опрошенных полностью удовлетворены своей работой. Уровень удовлетворенности, однако, различается в зависимости от сферы занятости. Наибольшее удовлетворение высказывают занятые в сфере информационных технологий и в правоохранительных структурах, а наименьшее – занятые в образовании, здравоохранении и науке.

Виды и интенсивность стимулирования труда существенно различаются в зависимости от экономического положения предприятий и организаций, где трудятся респонденты. Чем оно лучше, тем активнее работодатель готов

стимулировать труд молодежи за счет повышения зарплат, премий и других поощрений. При этом нужно заметить, что реже всего практикуются карьерные продвижения молодых работников, даже на наиболее эффективно развивающихся предприятиях и организациях. Таким образом, перспективы интенсивной вертикальной мобильности и, в целом, социальных лифтов остаются проблемой.

Респонденты имеют достаточно смутное представление о справедливости поощрений и взысканий, что видно из чрезвычайно большой доли затруднившихся ответить на соответствующий вопрос. Более половины ответивших считают, что основа продвижений – трудолюбие и способности работников, а остальные с этим не согласны, полагая, что умение ладить с руководством является фактором, мало уступающим трудолюбию и способностям. Формирование соответствующих представлений находится под определенным влиянием экономической среды, в которой оказались респонденты. Так, работники более успешных предприятий определенно делают выбор в пользу трудолюбия и способностей, являющихся основой карьерных продвижений, а работники слабых предприятий и организаций в большей степени ориентируются на лояльность к руководству.

Выделяются три вида занятости, где при карьерных продвижениях руководство ориентируется на способности работников. Это, во-первых, информационные технологии, во-вторых - финансы, реклама, консалтинг и, в-третьих - наука, образование и здравоохранение. В остальных сферах деятельности лояльность руководству имеет не меньшее значение, чем деловые качества.

Две трети представителей занятой молодежи планируют сменить место работы. Рассматривая варианты смены работы, более четверти респондентов не формулируют, где они хотят ее найти. В то же время, самая большая доля отвечавших в качестве предпочтительного сегмента труда называет крупные или средние предприятия. Менее приоритетной является сфера государственного и муниципального управления. Совсем не привлекательными для молодежи представляются социальная сфера (образование, здравоохранение, наука, культура), малый бизнес, индивидуальное предпринимательство, фриланс.

В ходе исследования тестировалась готовность молодежи переехать в другой город ради хорошей работы. Выяснилось, что такая готовность есть почти у половины опрошенных. Рассматривая вариант переезда в другой город, около

половины опрошенных не будут настаивать на том, чтобы это была работа по специальности.

Если переезд в другой город допускают 49% опрошенных, то в другую страну – меньшая, но все же достаточно многочисленная группа представителей молодежи – 35%.

Результаты опроса незанятой молодежи

Определились две модели незанятости молодежи и поиска работы.

Первая предполагает поиск «идеальной» работы и жизнь при поддержке родителей. Молодые люди долго ищут хорошую работу после окончания учебного заведения или уходят с «плохой» – тяжелой или недостаточно хорошо оплачиваемой, чтобы найти лучший вариант, делая длительные перерывы в занятости. Требования к будущей работе завышенные – высокая зарплата, перспективы карьеры. Иногда у молодых людей есть достаточно хорошие приработки, которые дают приемлемый уровень средств к существованию и демотивируют поиск официальной занятости. Но чаще основной источник средств – помощь родителей.

Вторая модель основана на поиске любой работы на стагнирующем рынке труда, либо работы по специальности после опыта прекариата. Требования к работе либо минимальны (подойдет любая), либо молодые люди согласны на невысокую зарплату при условии интересной работы и стабильной занятости. Ищут работу очень активно, используют разные каналы поиска информации, готовы осваивать новые компетенции, учиться. То есть в этом случае оценка своих способностей и возможностей у молодых людей вполне адекватна, проблема незанятости, скорее, объясняется объективно сложной ситуацией на рынке труда.

Результаты опроса неформально занятой молодежи

Исследование показало, что чем моложе респонденты, тем скорее для них главной причиной неформальной занятости является отсутствие других способов трудоустройства. С повышением возраста в качестве более значимой причины выступает нежелание работодателя официально оформить трудовые отношения, а собственная ориентация на неформальные отношения, наоборот, слабеет.

Обнаружились различия в причинах неформальной занятости между респондентами с различным уровнем образования. Молодежь с высшим образованием скорее вступает в неформальные отношения с работодателем в случае отсутствия других способов трудоустройства.

Существенным фактором, страхующим от вступления в неформальные трудовые отношения, является качество полученного профессионального образования: получившие качественное образование вдвое реже попадают в ситуацию, когда работодатель может навязать неофициальные формы трудовых отношений. Большое стремление к официально оформленной занятости высказывают представители молодежи, получившие высшее профессиональное образование. С возрастом ориентация на официальное оформление занятости заметно растет.

Чуть менее половины тех, кто занят неофициально, обсуждали с работодателем возможность оформления по договору в перспективе. Треть обсуждавших получила отрицательный ответ от работодателя, в то время как две трети получили надежду на официальное оформление в будущем. Более половины респондентов не входили в обсуждение с работодателем по этому вопросу.

В неоформленной занятости значительная часть респондентов видит определенные плюсы, главными из которых фиксируются возможность быстрой смены видов занятости и хорошие заработки. Возможность ухода от налогов также рассматривается как весомый аргумент. Возможность не подчиняться требованиям трудовой дисциплины также рассматривается как плюс, но значительно меньшей по численности группой опрошенных.

Большинство респондентов, очевидно в силу возраста, не испытывают особого дискомфорта от невозможности пользоваться социальными гарантиями вследствие неоформленной занятости. Таким образом, большинство представителей молодежи, занятой неформально, видят больше плюсов, чем минусов в тех трудовых отношениях, в которых, вынужденно или добровольно, им приходится принимать участие.

Несмотря на относительно низкие значения социально-экономического дискомфорта, испытываемого неформально занятыми, определилась совсем небольшая по численности группа, представители которой твердо намерены оставаться в сфере теневых трудовых отношений.