

УДК 331.5
ББК 65.9(2)24
К-21

Каратабан Ирина Асфаровна, соискатель кафедры философии и социологии Адыгейского государственного университета, т.: 89284655116.

ПОВЕДЕНЧЕСКИЕ СТРАТЕГИИ МОЛОДЕЖИ НА РЫНКЕ ТРУДА (рецензирована)

Статья раскрывает поведенческие стратегии молодежи и ценностные ориентации в процессе трудоустройства выпускников учреждений высшего профессионального образования на рынке труда. Автор подвергает анализу статус «молодой специалист», раскрывает типологию стилевых стратегий, дает описание молодежных (стилевых) групп в процессе трудоустройства выпускников в современном обществе.

Ключевые слова: поведенческие стратегии, стилевые группы молодежи, статус.

Karataban Irina Asfarovna, seeker of the Department of Philosophy and Sociology, Adygh State University, tel.: 89284655116.

BEHAVIORAL STRATEGIES OF YOUTH IN THE LABOUR MARKET

The article reveals the behavioral strategies of young people and value orientation in the employment process of graduates of institutions of higher education in the labor market.

The author analyzes the status of a "young professional", reveals a typology of styles and strategies, provides a description of youth (style) groups in the employment process of graduates in modern society.

Keywords: behavioral strategies, style youth groups, status.

Наряду с социологическими исследованиями ценностных ориентаций, методов трудоустройства и профессиональных планов молодежи, внимание социологов начинают привлекать и ее поведенческие стратегии на рынке труда. Т.Э. Петров признает, что «одним из самых перспективных направлений в изучении социокультурного облика студенчества сегодня можно признать его многомерное типологизирование, позволяющее вскрыть детерминацию его дифференциации и основные порождающие ее факторы, показать многообразие стилей жизни студентов» [1].

Одна из первых работ такого рода принадлежит Н.Н. Федотовой. На основе теоретического анализа и вторичной обработки социологических и психологических исследований в ней сделана попытка создания типологии поведенческих стратегий молодежи на рынке труда [2]. С позиции ученого на процесс формирования поведенческих стратегий влияют следующие факторы: ориентация индивида на традиционную или современную ценностно-нормативную систему; оценка субъектом происходящих социальных преобразований (одобрение, поддержка, противодействие или неопределенность его ориентации); уровень адаптивности субъекта к новым правилам экономического поведения. В связи с этим выделены пять типологических групп поведенческих стратегий молодежи: пассивные – рефлексивно-запаздывающая, умеренно-приспособительная и активные – карьерная, инструментальная, криминальная. В результате проведенного Н.Н. Федотова эмпирического исследования было установлено, что для выпускников вузов характерны два типа поведенческих стратегий: пассивная умеренно-приспособительная и активная позитивно-инструментальная. Студенты, демонстрирующие первую стратегию, намерены делегировать решение проблемы своей занятости государству; основная помощь, которую они ожидают – это создание новых рабочих мест, предоставление льгот молодежи. Основной проблемой для них является обеспечение высокого материального уровня, образование рассматривается как инструмент для обеспечения профессиональной карьеры. Для этой группы респондентов свобода не является жизненной необходимостью, ею можно поступиться ради поддержки со стороны государства. Из предоставляющихся возможностей наибольшее значение имеют возможности в сфере потребления и досуга. Для приверженцев второй стратегии свобода – жизненная необходимость; материальное благосостояние является необходимым компонентом успеха, главной проблемой своей жизни они называют невозможность самореализации, в реальной ситуации образование служит как средство реализации этой проблемы. Студенты этой группы считают, что для достижения успеха в жизни нужно рисковать, однако моральные принципы не дают им использовать любые средства для достижения жизненного успеха.

Этот вывод Н.Н. Федотовой подтверждается и исследованием В.И. Чупрова, который отмечает следующее: «...риск становится наиболее общей характеристикой современных обществ. Моло-

дые поколения в них обрели способность не только преодолевать... состояния неопределенности, но и воспроизводить риск». Возможности реализации своего профессионального потенциала молодые люди расценивают как небольшие. На это указывают и низкая оценка качества полученного образования, и невысокий уровень информированности о перспективах своей трудовой деятельности, и крайне низкая уверенность в трудоустройстве по полученной профессии.

Другая типология стилевых стратегий занятости выпускников вузов на рынке труда, основанная на стилевом анализе трудовых биографий, предложена Е.Л. Омельченко, которая опирается на западные модели социологического анализа [3]. Именно стилиевой подход активно используется современными английскими и американскими социологами для описания молодежных практик в обществе риска, что особенно важно в сегодняшней России. Можно принять утверждение Е.Л. Омельченко о том, что равный старт не является гарантией равных возможностей (шансов) молодых специалистов на рынке труда современной России. Особое значение в условиях трансформации социально-экономического нормативного пространства приобретают индивидуальные стратегии, т.е. серия последовательных осознанных выборов, совершаемых индивидом и основанных на соотношении своих шансов (преимуществ и недостатков формального статуса плюс индивидуальных возможностей реализации его потенциала) с существующим на данный момент спросом, а также тактическое реагирование на его изменения.

В настоящее время статус «молодой специалист» является формальным и базируется на легитимном образовании и соответствующем ему формальном престиже, определенном роде деятельности. Молодого специалиста сегодня отличают наряду со способностью легко включаться в рыночные отношения также зависимость, неопытность и несправедливость. При конструировании стилевых групп в зависимости от характера реализации формального статуса Е.Л. Омельченко выделен основной диапазон изменения современных стилей жизни: от мобильного/инновационного – до стабильного/традиционного. Первая группа названа «бегущие». Это молодежь, наиболее адекватно включенная в условия меняющейся России с ярко выраженными инновационными стилевыми качествами. «Идущие» – вторая группа, стремится к пошаговой реализации потенциала, к избеганию риска и неопределенности. Третья группа – «догоняющие» – к ней относятся молодые люди, у которых отмечаются черты инновационных и традиционных стратегий. Четвертая группа – «отстающие», для них характерны «вынужденные практики» вследствие материальной и социокультурной депривации.

Практики трудоустройства при реализации статуса «молодой специалист» подразделялись Е.Л. Омельченко на пассивные и активные. Пассивные, в свою очередь, на вынужденные и добровольные. Вынужденные связаны с крайне тяжелым положением родительской семьи и необходимостью ее содержать. Добровольные стратегии трудоустройства оказались характерны для молодых женщин, чаще других полагающихся на помощь родителей. Активные практики трудоустройства характерны для юношей и девушек, стиль жизни которых отличается высокой мобильностью, профессиональной амбициозностью и устойчивой адаптивностью к рыночным условиям. Среди активных практик выделены следующие: постоянный поиск запасных рабочих мест, рассылка резюме, использование интернет-сетей, рост значимости любого конкретного опыта, принятие ненормированного рабочего дня, развитие навыков самопрезентации.

Далее ученым сконструированы более точные дифференцированные стилевые группы, характеризующие трудовые стратегии в фокусе мобильности/стабильности и высоких/низких профессиональных амбиций. Таким образом, выделены следующие стилевые группы. «Карнегианцы» – молодые женщины и мужчины, четко формулирующие свое представление об успехе и поставленных целях. Они ясно представляют свои шансы, доступ к необходимым ресурсам и риски, которым подвергаются, ограничения, барьеры, которые предстоит преодолеть. Среди них «бегущие» и «догоняющие». «Отцы семейства» – группы молодых специалистов, стиль жизни которых отличается стремлением к стабильности и постепенной пошаговой реализации жизненных планов. Предпочтительные рабочие места – бюджетные учреждения, гарантирующие определенные привилегии и предоставляющие шансы на доступ к ограниченным, но доступным ресурсам. Семья для них – одна из базовых ценностей. Среди них «идущие» и «догоняющие». «Геймеры» – их отличает антикарьеризм и отстраненность от формальных представлений об успехе. Им свойственна мобильность, связанная с недостаточным чувством ответственности, и представление об успехе как случайной удаче. Среди данной группы много программистов. Для них характерны стили жизни: «идущие», «догоняющие», «бегущие». «Домашние хозяйки» – те, кто отказался от сопротивления, принял достаточно низкий формальный статус и использовал пассивно существующие жизненные шансы. Для них характерен приоритет семейных ценностей и замкнутость на домашний круг. Эту общность составляют «идущие».

Самой распространенной, по мнению Е.Л. Омельченко, группой оказались «идущие», расположившиеся равномерно в стилевом пространстве, а «бегущие» – самой малочисленной группой. Автор объясняет это региональными особенностями рынка труда Ульяновской области, где рыночные

отношения развиваются крайне медленно, преобладающим стилем управления остается лоббирование и использование административно-командных рычагов.

К теоретическим работам в сфере социологии труда можно отнести исследование Ю.М. Плотинского. С его точки зрения систему трудоустройства выпускников института можно представить в виде модели, так как использование понятия модели как аналога изучаемой реальности оставляет в стороне большую часть теоретических дискуссий об универсальности, истинности, объективности системного подхода [4]. Целью формирования системы является оптимальное трудоустройство выпускников вуза в соответствии с их потребностями и требованиями работодателя, а также скорейшая социально-психологическая и профессиональная адаптация молодых специалистов на рабочих местах.

При моделировании системы трудоустройства выпускников вуза ученым были учтены следующие принципы:

- во-первых, система трудоустройства выпускников вуза должна быть интегрирована во внешнюю среду – определенный сегмент рынка труда. Интеграция осуществляется за счет общей нормативно-правовой базы (в том числе и профессионально-квалификационных характеристик специалистов) для осуществления поставленной цели;

- во-вторых, подготовка специалистов осуществляется на основе прогнозных оценок потребности в кадрах;

- в-третьих, формирование студенческого контингента из выпускников школ, имеющих повышенную мотивацию к обучению;

- в-четвертых, учебные программы вуза должны корректироваться в соответствии с требованиями работодателя;

- в-пятых, в процессе обучения в вузе со студентами должна проводиться профориентационная деятельность и мероприятия по социально-психологической адаптации, что позволит им выбрать впоследствии специализацию обучения согласно с их личностными особенностями и в соответствии с потребностями будущего работодателя, а также пройти на рабочем месте с наименьшими затратами профессиональную адаптацию. Учебная (ознакомительная), производственная и преддипломные практики рассматриваются не только как часть учебного процесса, но и как форма социально-психологической и профессиональной адаптации.

Центральным элементом системы должен стать отдел практики студентов и трудоустройства выпускников, задачами которого являются:

- взаимодействие с координатором, связующим звеном с внешней средой – по разработке квалификационных требований к должностям государственных и муниципальных служащих, прогнозированию потребности в специалистах, формированию контингента поступающих в вуз;

- координация действий с профильными кафедрами вуза при разработке учебных программ с учетом требований работодателя к уровню квалификации специалистов;

- организация учебно-ознакомительной, производственной и преддипломной практики;

- разработка контрактной системы подготовки специалистов;

- координация деятельности с общеинститутскими кафедрами по включению в учебные программы специальных курсов, дисциплин гуманитарного цикла, элементов социально-психологической поддержки с целью эффективной адаптации выпускников в профессиональной среде посредством формирования социального поведения, адекватного внешним условиям и внутренним ресурсам личности;

- участие в социологических исследованиях.

Однако можно констатировать, что до сих пор не разработаны профессионально-квалификационные требования к должностям государственных и муниципальных служащих, отвечающие новым условиям работы; не все выпускники, как показал предварительный опрос, изъявили желание заключить контракты на трудоустройство по предоставленным рабочим местам, так как материальные условия, гарантированные им на государственной службе, зачастую менее выгодны по сравнению с коммерческими организациями. Поэтому в дальнейшем при совершенствовании системы трудоустройства необходимо учитывать и фактор мотивации.

Отмечая в целом плодотворность научных исследований отдельных аспектов процесса трудоустройства выпускников учреждений высшего профессионального образования, надо отметить, что в современном социальном знании преобладает интерес к разработке социально-психологических основ процесса трудоустройства как деятельности личности по поиску работы, устройству на работу и в значительно меньшей степени исследуется процесс трудоустройства с точки зрения системы комплексного взаимодействия социальных институтов образования и рынка труда для решения задачи профессионального самоопределения, адаптации к рынку труда и трудоустройства молодых специалистов. Таким образом, одной из важных методологических задач, стоящих перед социологами, явля-

ется необходимость исследования процесса трудоустройства выпускников учреждений профессионального образования как самостоятельного объекта социологической науки.

Литература:

1. Петрова Т.Э. Социология студенчества в России: этапы и закономерности становления. СПб.: Бельведер, 2000. С. 227.
2. Федотова Н.Н. Социально-профессиональный статус поствузовской молодежи на рынке труда. Саратов, 2000. С. 44-45.
3. Омельченко Е.Л. Стилевые стратегии занятости и их особенности // Социол. исслед. 2002. №11. С. 36-47.
4. Плотинский Ю.М. Модели социальных систем и современность // Вестн. Моск. ун-та. Серия: Социология и политология. 2000. №4. С. 96.