

Лекция 2. Социальные проблемы молодежи

Специфика молодежных проблем: -в молодежной популяции существует более тесная связь между медико-биологическими характеристиками субъекта и параметрами его социальной жизнедеятельности, формами социализации и способами разрешения конфликтных ситуаций при вхождении мир взрослых; -молодое поколение характеризуется собственным набором социальных проблем, свойственных ему в большей степени, чем всем другим социальным группам; -молодежные проблемы в большей степени влияют на перспективы развития общества (например, преступность среди несовершеннолетних в большей степени повлияет на нравственные нормы, нежели чем преступность среди группы населения в возрасте 40-65 лет); -подростки, молодежь в большей степени чувствуют, сопереживают свои неудачи, это происходит из-за недостатка жизненного опыта и повышенной эмоциональности, что значительно снижает их способность цивилизованно решать конфликтные ситуации; -молодежные проблемы в большей степени связаны с общими социальными проблемами, противоречиями общества. Проблемы в сфере труда и занятости

Факторы, влияющие на проблемы трудоустройства молодежи

Уровень молодежной безработицы ежегодно сохраняет тенденцию к увеличению, что может говорить об отсутствии позитивных изменений на молодежном рынке труда и о влиянии негативных факторов, затрудняющих процесс трудоустройства молодежи. Первый фактор – это несоответствие спроса и предложения, порождаемое тем, что кадровые потребности работодателей диаметрально противоположны профессионально-половозрастному составу безработных. По словам специалистов городского центра занятости, портрет востребованного у работодателей специалиста выглядит следующим образом: мужчина в возрасте от 20 до 45 лет, имеющий рабочие специальности, имеющий квалификацию по профессии, физически здоровый, не имеющий увольнения за виновные действия. Анализируя данный портрет, можно сказать, что современный молодой человек, во-первых, не ориентирован на

рабочие специальности, а во-вторых, не всегда физически здоров. Именно эта указанная категория граждан составляет меньшинство среди безработной молодежи, а свою очередь привлекает в большей степени работодателей. Таким образом, мы имеем ситуацию, когда рынок перенасыщен специалистами в области маркетинга, менеджмента, права, управления при значительном дефиците кадров по рабочим профессиям. Этот дисбаланс характерен не только для г. Красноярска, но и для России в целом. По словам министра образования, сейчас лишь 15-20% российских вузов готовят выпускников, востребованных на современном рынке труда. Возможно, поэтому выпускники вузов идут работать не по полученной специальности и, как правило, по существенно более низкой квалификации. Ситуация перенасыщения рынка труда наблюдается во многих регионах России. Так, например О. Кирилюк отмечает, что на рынке труда Омской области не востребованы экономисты, инженеры, менеджеры, юристы. Причем доля выпускников вузов по указанным специальностям велика, так на долю безработных экономистов приходится 21%. Еще одним примером могут служить данные исследований по Курской области, где большая часть молодежи мечтает о поступлении в вуз и лишь некоторые планируют поступить в учреждения начального и среднего профессионального образования и выбрать рабочие профессии, которые требуются региональному рынку труда. Рейтинг основных профессий, выбираемых выпускниками выглядит следующим образом: экономист, юрист, специалист по компьютерным технологиям, преподаватель, инженер и т.д. Таким образом, среди молодых граждан России сохраняется устойчивая тенденция роста интереса к профессиям интеллектуального характера, профессиям социально-практической значимости (юрист, финансист и т.п.). Губернатор Красноярского края указывает не на недостаток рабочих кадров, а на проблему нехватки кадров, особенно кадров высокой квалификации, и в Красноярском крае особо остро ощущается этот дефицит, особенно в свете тех инвестиционных проектов, которые уже активно развиваются в регионе.

Поэтому фактор несоответствия спроса и предложения имеет две стороны: с одной стороны - дефицит кадров рабочих профессий, с другой стороны – дефицит квалифицированных кадров любого профиля, способных успешно участвовать в реализации инновационных и инвестиционных проектов, быстро адаптироваться в изменяющихся ситуациях, постоянно профессионально самосовершенствоваться. Вторым фактором - изменение социально-экономической ситуации в стране в конце 2018 г., вызванное общемировым экономическим кризисом. Вследствие постепенного сокращения объемов производства промышленных и потребительских товаров, остановки многих предприятий, перехода на сокращенный режим работы или практики предоставления работникам отпусков без сохранения содержания, миллионы работников лишились рабочих мест, а молодежь – возможности трудоустройства после окончания учебного заведения, и соответственно источника средств для жизнеобеспечения. По мнению Б.Г. Збышко в этих условиях увеличивается предложение рабочей силы на рынке труда, возрастает число безработных, а значительная часть неработающих в поисках средств для существования устремляется в частный сектор и сферу нелегальной экономики. Борьба за выживание российских предприятий приводит к ужесточению условий вступления молодежи на рынок труда. Между тем, возможности молодых людей и без того ограничены в силу их более низкой конкурентоспособности по сравнению с другими категориями населения. В период рыночных отношений стало возможным переход предприятий в руки частных собственников, предполагавший модернизацию производства, ужесточил требования к профессионализму работников и наличию трудового стажа. Большинство предприятий новых форм собственности было создано путем акционирования государственных предприятий, а новые возникали в основном в сфере услуг и финансово-кредитной сфере. В результате рабочие места с менее жесткими требованиями были ликвидированы, а вновь созданные характеризовались более жесткими условиями найма. Оказавшись в результате рыночных реформ наименее

защищенной частью трудовых коллективов, молодежь страдает от различных форм социальной дискриминации. Незаконные увольнения, штрафы, использование неоплаченного труда молодежи, в период продолжительного испытательного срока, без твердых гарантий предоставления им впоследствии постоянной работы, принимают по отношению к молодым работникам массовый характер. Более половины молодежи заняты неквалифицированным или малоквалифицированным трудом, у многих выполняемая работа так или иначе связана с криминалом, производится в неблагоприятных, зачастую опасных психофизических условиях, без четкого ограничения рабочего времени. По данным опросов экспертов в сфере молодежных проблем, требования Трудового Кодекса РФ по отношению к молодежи нарушаются систематически, особенно в частном секторе. Самыми распространенными нарушениями при оформлении трудовых отношений являются: неоформление трудового договора в письменной форме, отсутствие в договоре информации о существенных условиях труда (права и обязанности работника и работодателя, конкретный размер оплаты труда, виды и условия социального страхования, режим рабочего времени и времени отдыха и т.д.). Результаты анкетирования показывают, что только для 80% молодежи важно оформить трудовые отношения по всем правилам, а для 20% совсем не важны формальности, так как они считают, что оформление трудовых отношений не повлияет на трудовой процесс. Таким образом, правовое бессилие, а иногда правовая неграмотность молодых работников закрывает перед ними трудовую карьеру, вынуждая их искать другие способы жизнеобеспечения и выступают еще одним фактором, затрудняющим занятость молодежи. Еще более ограничены возможности молодых россиян в области частного предпринимательства, требующего наличие стартового капитала или определенных связей. Таким образом, только минимальная доля молодежи имеет возможность реализовать себя в частном предпринимательстве. Со снижением объемов производства, ростом безработицы, падением престижа труда отдельные молодые люди потеряли надежду на содержательный,

свободно избранный труд, оплачиваемый по международным стандартам. Развивающиеся рыночные отношения негативно повлияли на сознание определенной части молодежи. Это привело к тому, что профессиональная деятельность в сфере материального производства перестала быть в центре внимания и интересов молодежи. Третий фактор - упал престиж высокопрофессионального труда. Молодежь все больше ориентируется на труд, дающий возможность много заработать при минимальных умственных и физических затратах, на периферии общественного сознания оказались мотивы общественного долга, добросовестного труда, общественной пользы. В общественном производстве массовое распространение получила социальная и трудовая пассивность. Хотя, предполагаемая модернизация экономики и ситуация необходимости разработки мер по выходу из мирового социально-экономического кризиса возможно повысят престиж высокопрофессионального труда, что скажется некоторым образом позитивно на положении рынка труда. Так, например, Т.Шумилова утверждает, что интенсивные структурные сдвиги в пользу высокотехнологичного и информационного секторов экономики потребуют появления иной по качественным характеристикам рабочей силы, отвечающей задачам современного производства. Занятая рабочая сила будет постепенно перемещаться в более привлекательные сферы рынка труда, а также в те сферы деятельности, которые появятся вновь с высокоинтеллектуальными высокооплачиваемыми рабочими местами в области транспорта, авиации, энергетики, электроник, машиностроения и других приоритетных отраслей. Возможно именно эти изменения повлекут за собой осознание молодежью необходимости получения не просто образования, а знаний и умений, являющихся факторами высокой производительности, совершенствования профессионального мастерства и залогом профессионального совершенства. Четвертый фактор – проблемы профессиональной подготовки молодых специалистов. На протяжении семидесяти с лишним лет государство являлось единственным монопольным работодателем. До начала 1991 г. действовал

законодательно закрепленный принцип всеобщей занятости. Для каждого предприятия регламентировался численный и профессионально-квалификационный состав работников (в том числе и по возрастному признаку), уровень оплаты труда, их руководители обладали чрезвычайно узкими полномочиями по найму и увольнению кадрового состава, сфера занятости была лишена гибкости. На большинстве предприятий имелись излишки рабочей силы, которые, по различным оценкам, «к началу 90-х годов составляли от 10 млн. до 20 млн. человек, несмотря на это администрации не равно предписывалось нанимать рабочую силу». Вуз был частью единого народнохозяйственного комплекса и действовал в соответствии с правилами планового механизма регулирования развития производственных и человеческих ресурсов. Государством формировались учебные планы, где определялись обязательные дисциплины и объем аудиторных часов. Успешная учеба гарантировала получение диплома с отличием и как следствие - выгодное трудоустройство. Размер заработной платы молодого специалиста варьировался в пределах от 105 до 120 руб. в зависимости от отрасли. Предоставлялся пакет социальных льгот для молодого специалиста: оплачивался проезд до места работы, подъемные, предоставлялось жилье. Основным мотивирующим фактором работы в той или иной организации была перспектива - получить квартиру, защитить кандидатскую диссертацию, стать начальником отдела. По мнению В.Карезина, государственная система распределения неплохо решала проблемы трудоустройства и социальной защиты молодых специалистов. Согласно статье 182 КЗоТ РСФСР выпускник высшего и средне - специального учебного заведения обеспечивался работой в соответствии с полученной специальностью и квалификацией. В результате количество молодых специалистов и профиль их подготовки соответствовал требованиям экономики страны изданный период. Таким образом, в советский период не существовало ситуации дисбаланса спроса и предложения на рынке труда. Государственный заказ соответствовал количеству и качеству подготовленных молодых специалистов. Сейчас молодыми специалистами

принято считать трудоспособную молодежь в возрасте 18-25 лет, получившую высшее образование и подготовленную в профессиональном плане к интеллектуальной деятельности. Самое главное, что отличает молодого специалиста - это необходимость подкрепления полученных во время учебы знаний практическим опытом. По словам директора агентства по реализации программ общественного развития и молодежных проектов К.Ю. Гуреева - мобильность, гибкость при принятии решений, ориентированность на результат – это требования, которые сегодня предъявляет рынок к молодым кадрам. Кроме того, они еще в процессе учебы должны на практике познавать профессию, уметь составлять и реализовывать проекты. Однако существующая система профобразования не ориентирует на это студентов. Она не успевает за процессами, происходящими на рынке труда. Нужно выстроить мостик между бизнесом и образованием. Тогда первые будут говорить, какие специалисты им требуются, вторые – выполнять заказ. При условии баланса знаний и опыта организация получает максимальный эффект от работы сотрудника. В противном случае приходится ликвидировать недостаток того или другого. Переход к рыночным отношениям привел к глубокому противоречию современного периода. Изменение структуры и процесса формирования рынка труда практически не связано с функционированием профессиональных образовательных учреждений: структура и состав специальностей, по которым идет профессиональная подготовка, прием в образовательные учреждения не соответствуют реальным потребностям воспроизводства социально-профессиональной структуры в обществе; разрушена система востребованности и гарантийного трудоустройства выпускников учреждений профессионального обучения. По мнению директора агентства по реализации программ общественного развития и молодежных проектов К.Ю. Гуреева чтобы попасть на крупное предприятие, необходимо еще до поступления в вуз оценить, будет ли твоя специальность востребована спустя 5 лет, а выбрав направление, сразу же стараться включаться в трудовую деятельность. Даже если сначала это будут

небольшие проекты на уровне вуза. Главное придумать идею и реализовать ее. Таким образом, с одной стороны несоответствие рынка труда с деятельностью профессиональных образовательных учреждений, с другой стороны пассивность лиц, начинающих трудовую деятельность. Следствием этого является нерегулируемость процесса воспроизводства трудовых ресурсов страны, резкое ухудшение положения молодежи различных возрастных групп и различной степени профессиональной подготовленности, потеря среди значительной ее части значимости труда как важнейшей жизненной ценности. Многие социально-производственные структуры не способствуют рациональному использованию трудовых ресурсов. А если учесть, что речь идет о молодых специалистах, то совершенно очевидно, что такие факторы, как квалифицированный и профессиональный потенциал молодежи, ее трудовая отдача, остаются невостребованными обществом. Однако в условиях, когда многие ведущие отрасли находятся в запущенном состоянии, исчезли не только база и условия для повышения профессионального мастерства молодежи, но и сократилась потребность в подготовке специалистов по многим профессиям, в частности по инженерным, в результате чего значительная часть молодежи осталась невостребованной государством. Стремление молодежи к получению экономического, юридического, педагогического и медицинского образования приводит к перепроизводству специалистов этих и некоторых других категорий. Например, по данным городской службы занятости в 2007 году безработных имеющих профессию «бухгалтер» в семь раз больше, чем спрос на них. Рост числа специалистов с высшим образованием является предпосылкой повышения уровня образования работника. В то же время не следует забывать, что только в процессе трудовой деятельности полученные знания трансформируются в практический опыт и становятся достижением общества. В условиях уменьшения занятости из-за сокращения производства и закрытия целого ряда предприятий и организаций увеличение выпуска специалистов с высшим образованием превращается в серьезную государственную проблему.

В условиях несоответствия спроса и предложения на рынке труда, актуальны проблемы профессиональной подготовки молодых специалистов. Л. Миляева отмечает, что узкоспециальная подготовка устаревает также быстро, как и исследовательское оборудование, и научные методики. Сейчас требуется широкообразованный специалист, умеющий общаться и принимать участие в выработке решений совместно с другими людьми, обладающий способностью заглянуть в будущее, умеющий разрешать этические вопросы в конфликтной ситуации. Для выполнения всех этих функций нужны обширные познания в области культуры, социологии, психологии. Кроме того, необходимо отметить и то, что качественные характеристики образования не отвечают уровню современных требований. Это проявляется, во-первых, в ограниченных возможностях, предоставляемых различными типами образования для социального продвижения молодежи, и, во-вторых, в несоответствии уровня образования молодых людей характеру содержанию их труда, хотя на вербальном уровне для большинства молодежи (65%) знания остаются важнейшей терминальной ценностью, в обыденной жизни они часто не находят практического применения. Подобное положение свидетельствует о серьезном кризисе социальных институтов системы образования, охватившем все его уровни. Ясно, что снятие этого противоречия неизбежно. Прежде всего, следует критически проанализировать опыт соединения общего и профессионального образования. По всей видимости, многолетняя попытка на практике реализовать эту идею оказалась малопродуктивной и назрела необходимость выбора другого, более конструктивного пути. По мнению Г.Г. Руденко он связан с демократизацией и гуманитаризацией общего образования на базе широкого использования новых меритократических критериев. Профессиональное же образование необходимо строго увязать с реальными потребностями каждого конкретного производства, и оно должно строиться на конкурентной основе, а, кроме того, забота о подготовке молодых кадров по достаточно широкому спектру профессий могла бы выражаться и в государственном законе через договоры службы занятости с учебными

заведениями. Молодое поколение в массовом порядке утратило интерес, мотивацию на получение образования, поскольку оно не обеспечивает сегодня потребностей человека в нормальном образе жизни. Свертывание научной работы привело к сильному понижению уровня образования. Многие вузы, другие учебные заведения идут по пути коммерциализации, заметно снижая уровень подготовки кадров. Все эти и ряд других причин ставят проблему кризиса в системе образования. В современных условиях исчезли базы и условия для тренировки и повышения мастерства молодежи. Таким образом, в образовательных учреждениях отсутствует активное ознакомление молодежи с практической стороной различного рода специальностей. После получения дипломов далеко не многим удастся устроиться на постоянную работу, в силу отсутствия какого-либо практического опыта. Таким образом, мы можем наблюдать снижение уровня профессиональной и гуманитарной подготовки, снижение требований к образованию, падение престижа знаний, снижение профессионализма преподавателей, их нравственного и культурного уровня и интереса к образованию у студентов, ориентация вузов на «среднего» студента. Качество профессионального образования характеризует не только объем полученных знаний и состав навыков, а готовность к определенным видам деятельности и способность их хорошо выполнять. Не случайно особенно жесткие требования рыночная экономика предъявляет системе профессионального образования. Обновление знаний во всех областях профессиональной деятельности характеризуется постоянно возрастающими темпами. Пятый фактор – отсутствие навыков самопрезентации и поведение молодых специалистов на рынке труда. На сегодняшний день сама молодежь недостаточно серьезно подходит к выбору профессии. Выбор профессии зачастую осуществляется безответственно, или с опорой на личные желания, не всегда адекватные спросу на рынке труда. Это усугубляется и тем, что учебные заведения, предлагают и дублируют специальности, на которые ориентирована современная молодежь, не уделяя внимания реально необходимым в настоящее время обществу профессиям.

Сегодняшний работодатель настороженно относится к молодым специалистам, поскольку они обладают рядом особенностей, в том числе особенностями как субъекта рынка труда: недостаточная сформированность мотивационной сферы, неумение распорядиться имеющимися личностными ресурсами, неадекватный уровень притязаний, незнание и негативность к требованиям рынка труда, отсутствия навыков поведения на нем. Как правило, молодые специалисты, выходя на рынок труда, имеют невысокую осведомленность об основных сторонах профессиональной деятельности.

Проблема занятости молодежи дифференцирована по регионам, что связано с региональными экономическими условиями – общей экономической ситуацией, состоянием рынка труда, отраслевой структурой экономики. Занятость молодежи зависит в первую очередь от общей ситуации на рынке труда в данном регионе, т.е. она тесно связана с общими показателями безработицы для всего населения. Можно говорить о том, что большая часть предложенных вакансий в различных секторах и отраслях экономики являются вакансиями рабочего характера. Современная молодежь ориентирована на управленческие, экономические, бухгалтерские специальности. По данным отраслям потребность в работниках для замещения вакантных должностей составила наименьшую долю среди всего количества вакансий. Если более детально рассмотреть ситуацию по спросу и предложению рабочей силы и специалистов на регистрируемом рынке труда в 2018 году, то получается следующее: предлагается рабочая сила – менеджер, бухгалтер, инженер, экономист, кладовщик, продавец, техник, что составляет 47% рабочих профессий и 53% служащих и специалистов; требуется рабочая сила – каменщик, бетонщик, плотник, водитель, что составляет 64% рабочих профессий и 36 служащих и специалистов. Таким образом, рынок труда г. Красноярска характеризуется нехваткой рабочей силы по рабочим профессиям и переизбытком служащих и специалистов. Это обусловлено тем, что значимость высшего образования для молодежи повышается из года в год. Получив высшее образование и обратившись в службу занятости за

содействием в трудоустройстве выпускники вузов оказываются самой уязвимой категорией, поскольку, во-первых, имеется определенный уровень притязаний (высокая заработная плата, возможность карьерного роста, хорошие условия труда и т.д.), а во-вторых ситуация на рынке труда складывается не в пользу молодежи с высшим образованием (спрос на рабочие специальности). В такой ситуации молодежь готова идти на работу, не требующую знаний по полученной специальности, что приводит к потере профессиональной квалификации и в дальнейшем работе не по специальности. Каналы поиска работы, которые использует молодежь, разнообразны, но самым распространенным и эффективным способом поиска работы молодежь признает – знакомых, друзей, родственников. К деятельности государственных служб занятости молодежь прибегает очень редко, поскольку считает, что они не в состоянии решать проблему трудоустройства молодых людей. Данный факт говорит, о том, что нежелание молодежи обращаться в службу занятости свидетельствует о наличии латентной молодежной безработицы. Таким образом, молодежная безработица реально намного выше, чем данные городской службы занятости, так как они учитывают только официально зарегистрированных безработных. Рассматривая состояние молодежной безработицы в г. Красноярске так же можно отметить тот факт, что большая часть обратившейся молодежи в целях поиска работы в городскую службу занятости - женщины. Из них 67,5% были трудоустроены при содействии службы занятости. Такой большой показатель безработных молодых женщин говорит об их особой уязвимости на рынке труда. Такое положение связано с различными факторами, где приоритетную роль играет отношение работодателя. По словам специалистов городской службы занятости, портрет невостребованного у работодателей специалиста выглядит следующим образом: женщина старше 40 лет, имеющая длительный перерыв в работе. Но необходимо отметить, что работодатель настораживается при виде молодой женщины, только что закончившей Вуз. Нежелание работодателя брать на работу молодую девушку объясняется

рядом причин: представление о том, что женщина не способна выполнять быстро и качественно работу, семейное положение (наличие мужа и детей либо отсутствие). Если анализировать данные по продолжительности молодежной безработицы, необходимо отметить, что в 2016 году большая часть молодых безработных пребывает в данном статусе от 1 до 4 месяцев (57%) и только 3% молодежи находятся в статусе безработных более года, в 2018 эта тенденция относительно недлительного срока продолжительности безработицы сохранилась – от 1 до 4 месяцев 52 %, а вот количество молодых безработных, не нашедших работу более года, значительно сократилось до 0,9 %. Такой весомый показатель говорит с одной стороны о мобильности и активности молодых людей, с другой стороны об эффективной реализации различных программ по содействию занятости молодежи, реализуемой городской службой занятости.