

© Журавлева И. И., Тимошкова Н. Д., 2017

Иркутский государственный университет, г. Иркутск

В статье рассматриваются проблемы трудоустройства молодежи. Целью исследования является определение предпосылок выбора сферы деятельности студентами и выявление факторов, препятствующих трудоустройству на высококвалифицированную работу. Авторами сформулированы рекомендации по оптимизации занятости студенческой молодежи.

Ключевые слова: молодежь, трудоустройство, низкоквалифицированная работа, особенности молодежи, требования работодателей.

Исследование молодежного рынка труда всегда является актуальным вопросом. Молодежь рассматривается как новое, молодое поколение, которое продолжает традиции предыдущих поколений, но и одновременно вносит изменения в процесс трудовой деятельности в соответствии с развитием общества. Так как именно в молодом возрасте, определяющем начало трудового пути и построения карьеры, формируются основы будущей модели поведения работника, его ожидания по отношению к работе и уровню заработной платы. Все перечисленное

объясняет необходимость особо тщательного наблюдения и анализа части рынка труда, включающей молодое поколение.

В наше время все больше и больше молодых людей хотят быть независимыми в своих решениях, но, что свойственно молодому поколению, желают достичь свободы как можно скорее. Ресурс, предоставляющий доступ ко всем видам жизненных благ — это денежные средства.

Большинство профессий подразумевают наличие практических навыков, нежели теоретических знаний. Можно сказать, что чем

меньше какая-то профессия требует специальных знаний и практических навыков, тем проще будет устроиться на работу студенту. Но необходимость совмещения с учебой, нехватка навыков и опыта для высококвалифицированной и хорошо оплачиваемой работы существенно уменьшают диапазон работ.

Рациональнее всего, в таком случае, устроиться на работу, не предъявляющих высоких требований к потенциальным работникам. Чаще всего выбор студентов падает на должности, относящиеся к сфере низкоквалифицированного труда, где большинство работников — это временно заинтересованные люди, которые ищут быструю возможность заработка. В этой сфере наем молодежи более привлекателен, так как такой подход позволяет минимизировать расходы на приобретение и использование рабочей силы.

Предлагаем рассмотреть социальную группу «молодежь» более детально. Существует огромное количество определений этого термина:

Согласно Л. Я. Аверьянову, доктору социологических наук: «Молодежь — это принципиально иное социальное образование, ни с кем не сравнимое, а всякие сравнения оказываются некорректными». Значит, молодежь — это группа обособленная, но все также интегрирующая внутри социума [1, с. 108].

Другое определение гласит: «Молодежь — это поколение людей, проходящих стадию взросления, то есть становления личности, усвоения знаний, социальных ценностей и норм, необходимых для того, чтобы состояться как полноценный и полноправный член общества». Молодость находится в так называемом подвешенном состоянии между детством и зрелостью, в стадии перехода от первого ко второму. И поэтому, в некоторых вопросах молодые люди показывают себя серьезными и ответственными, но в других — абсолютно наивными и ожидающими поддержки извне. Эта двойственность — постоянный спутник молодости [2].

Обобщая все перечисленное, можно сделать вывод, что возрастные границы (17–25 лет) являются основным группообразующим критерием, являющимся основным признаком молодежи. Также нельзя не отметить психологические особенности, свойственные этой группе. Они объясняются нахождением в переходном этапе от детства к юности, во многом пересмотром взглядов на привычные вещи [1, с. 109].

Выделим ряд характеристик, предопределяющих настороженное отношение к молодежи со стороны работодателей:

- отсутствие профессионального опыта
- завышенные ожидания к условиям и оплате труда;
- отсутствие конкретики в интересах, то есть определенной цели, направленности;
- психологическая нестабильность;

- не до конца сформировавшаяся система ценностей;

Исходя из особенностей описываемой социальной группы, можно сделать вывод, что работодателям следует иметь в виду перечисленные выше особенности потенциальных сотрудников и приложить усилия в воспитании будущих профессионалов своего дела, с которыми будет приятно сотрудничать.

Несмотря на то, что наем молодежи и работа с ней имеют свою специфику, компании, использующие низкоквалифицированный труд, не пренебрегают сотрудничеством со студентами и принимают их на работу. Работодатели объясняют это тем, что молодежь полна жизненной энергией и желанием работать, что в сочетании с неразборчивостью в профессиональном плане, является неоспоримым достоинством в случае с неквалифицированным трудом.

Низкоквалифицированные должности, такие как должность официанта, грузчика, кассира и т. д. — это самая низкооплачиваемая работа в любой сфере деятельности, требующая минимум знаний и умений, что не соответствует выполняемым функциям и затратам сил. Но при этом, такая работа имеет небольшую отдачу, то есть заработная плата, в основном, не соответствует затратам сил. И, конечно, отсутствие мотивированности сотрудников, малая вероятность повышения или карьерного роста негативно влияют на старания сотрудника. У работников нет стимула посещать курсы или улучшать свои коммуникативные навыки самостоятельно для лучшего общения с клиентами и начальством.

Но высокая нагрузка и низкая оплата труда — не единственные минусы подобных работ. Также сотрудники, занимающие низкоквалифицированные должности, сталкиваются с такими проблемами, как:

1. жесткие ограничения во времени для выполнения заказов;
2. особенностью низкоквалифицированного труда является специфическая система штрафов. В некоторых случаях штраф может превышать размер месячной заработной платы;
3. нужно находить правильный подход к каждому клиенту;
4. существует проблема чаевых. Сотрудники надеются на «положительную отдачу» от клиентов, показывающую, что работа выполнена качественно;
5. низкоквалифицированный труд зачастую сопровождается изнуряющими физическими нагрузками;
6. существует огромное количество рисков, связанных с безопасностью сотрудника.

Все перечисленное неизбежно ведет к высокой текучке кадров, что исключает возможности проводить какие-либо дорогостоящие или же длительные курсы по обучению, подготовке сотрудников в сфере низкоквалифицированного.

Более того, этот шаг зачастую не нужен, так как при такой работе преобладающими качествами являются физическая сила и способность быстро ориентироваться в критической ситуации.

Важно отметить, что, несмотря на невысокую заработную плату и низкий статус в организации, именно первичный уровень сотрудников является лицом фирмы. Потому что эти сотрудники напрямую общаются с клиентами, и мнение потребителей о компании складывается именно в результате этого контакта. А возникновение разногласий или, что еще хуже, конфликта, может привести к потере клиента.

С целью изучения опыта работы среди студенческой молодежи и проблем, связанных с выходом на рынок труда, нами был проведен опрос среди студентов нескольких ВУЗов России, располагающихся в Иркутске (ИГУ, ИГМУ, ИРНТУ), Москве (ВШЭ, МГУ) и в Санкт-Петербурге (ВШЭ, СПбГУ). Состав респондентов представлен в диаграмме (см. рис. 1).

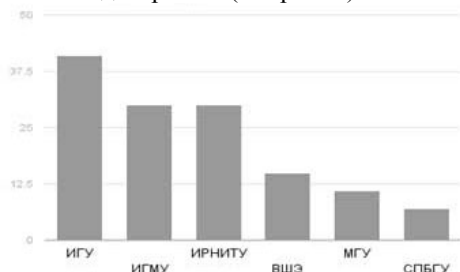


Рис.1. Состав респондентов по ВУЗам

На настоящий момент собрано и обработано 134 анкеты. Возраст респондентов колеблется от 17 до 24 лет. Мужчины составили 31,3 % общего количества респондентов; женщины — 68,7%. Были опрошены студенты с 1 по 4 курс, а также опрошены студенты магистратуры. Из них: 12,7 % на момент опроса являлись студентами 1-ого; 53 % — 2-ого; 9 % — 3-его, 22,4 % — 4-ого курса и 3 % — студенты магистратуры. Все опрошенные студенты обучаются на дневном отделении. Опыт занятости имеют 70,9 % опрошенных, 29,1 % не имеют подобного опыта. Таким образом, большинство студентов все же имеют опыт работы, вне зависимости от места их обучения.

Для определения стратегии при выходе на рынок труда, необходимо понять мотивацию молодых людей в приобретении опыта работы во время учебы.

Важно отметить, что большая часть опрошенных объяснила свой выход на работу необходимостью, в частности «желанием улучшить свое материальное положение». Можем предположить, что, поставив цель добиться независимости от родителей, молодые люди стремятся сократить финансирование со стороны родных, но при этом, стипендии и различные премии университетов не покрывают всех расходов, которые несут молодые люди на

ежедневных основах. Кроме этого, студенты выделили «желание улучшить материальное состояние семьи». Они стремятся не только быть самостоятельными в денежном плане, но и помогать своим семьям.

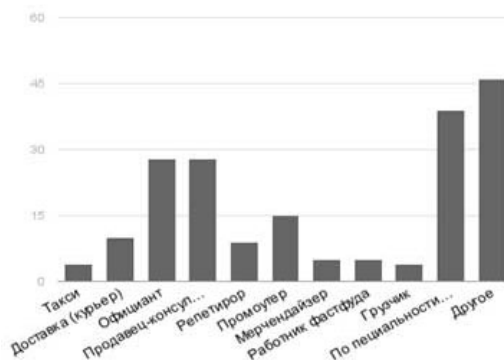


Рис. 2. Сферы подработки студентов

Диаграмма (см. рис. 2) отражает предпочтения среди респондентов. Можно заметить, что студенты предпочитают работать по специальности, если существует такая возможность. А поскольку для этого нужны качественные знания и практические умения, то в большей степени по специальности работают студенты старших курсов или же магистратуры. Студенты младших курсов предпочтительнее относятся к таким профессиям, как официант, продавец-консультант и промоутер. Для них не требуются специальные знания, лишь только желание пройти быстрое обучение, другими словами, это должности, позволяющие очень быстро начать работу, а соответственно, и первые заработные платы.

Можно заметить, что треть опрошенных работали не более 4 часов в день. Значит, работа была достаточно простой и не требующей большого количества времени для выполнения. Также, почти треть студентов была занята 4—6 часов в день, что показывает уже большую загруженность. Чуть меньше трети респондентов проводили более 8 часов в день на работе. Это свидетельствует о том, что такая занятость может быть не только отразиться на учебе студента, но и здоровье несформировавшегося молодого организма. Но при этом большая часть респондентов (65,7 %) отмечает, что заработная плата соответствовала усилиям, которые были вложены в работу.

Можем сказать, что представления молодежи о работе находятся в процессе формирования. Почти половина опрошенных выразили желание попробовать свои силы в другой сфере, возможно, более подходящей по уровню образования или способностей. Треть респондентов еще не смогли сложить цельное мнение о своем опыте занятости, а значит, не определились, стоит ли возвращаться к поиску должности, устраивающей по всем

параметрам. И только 20 % опрошенных хотят продолжить работу в выбранной сфере.

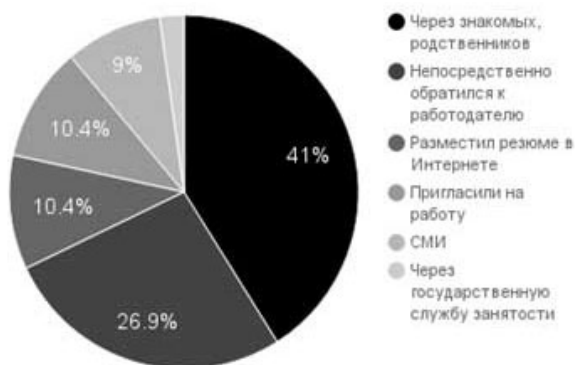


Рис. 3. Способы поиска работы

На рисунке (см. рис. 3) видно, что превалирует процент студентов (близко к половине всех опрошенных), которые нашли работу через родственников и знакомых. То есть можно сказать, что при поиске места работы были задействованы связи. Вместе с тем, на фоне оставшихся данных выделяется процент респондентов, которые для получения работы обратились непосредственно к работодателю.

При выборе качеств, необходимых для того, чтобы быть конкурентоспособным на рынке труда, наиболее часто студенты указывали такие качества, как ответственность, коммуникабельность, целеустремленность, трудолюбие, желание и умение учиться, честность и уверенность в себе. Именно эти качества можно назвать первичными, обеспечивающими возможность получения хорошей работы и продвижения по карьерной лестнице в будущем.

Нельзя не отметить, что также были озвучены такие ответы как: «харизма», «умение произвести первое впечатление», «наличие связей», «стрессоустойчивость», «умение рисковать», «разумное оценивание своих способностей и подбор должности, соответствующей им» и «умение убедить работодателя, что ты нужен компании». Мы считаем, что студенты придерживаются мнения о том, что для получения хорошей работы нужно не только обладать базовыми качествами, но и иметь в своем характере что-то неординарное, интересное и привлекающее.

Подводя итоги наблюдения и опроса, можно сделать вывод о том, что проблема трудоустройства молодежи является актуальной на данный момент. Рынок труда постоянно пополняется потенциальными работниками юного возраста, обладающими огромными амбициями, но компании, рассматривая студентов в качестве потенциальных сотрудников, выражают опасения, что обучение нового работника потребует вложений, которые могут не оправдать себя в конечном счете. В результате чего молодые люди выбирают низкоквалифицированные работы,

затратные как в физическом, так и моральном плане, растрачивая свой профессиональный потенциал.

Для решения озвученных проблем, авторы предлагают уделить большее внимание поддержке студентов со стороны ВУЗов, в которых они обучаются. В качестве примера можем привести Сибирско-Американский факультет Иркутского государственного университета, студентами которого являемся. Студенты данного факультета имеют возможность обучаться и получать практику как во время стажировок за рубежом, так и во время работы компаниях разной специализации, базирующихся в городе Иркутске. Также для упрощения процесса поиска работ студентами, существует центр развития карьеры, который помогает подобрать место работы, которое больше всего подходит под способности студентов.

Считаем необходимым начинать подготовку молодого поколения к выбору будущей профессии и постоянному развитию профессиональных качеств еще в школьном возрасте. Одним из способов заинтересовать школьников в изучении нового предмета является создание и усовершенствование дополнительных курсов («кружков по интересам»), где большая часть информации дается детям на практике, что способствует многогранному развитию ребенка. Таким образом, открывая для себя новые возможности, он сможет чувствовать себя более комфортно в конкурентной среде (в школе, университете или же на работе). Именно обучающие курсы закладывают базу знаний, используемую при дальнейшем образовании.

Не менее важно проводить курсы профессиональной ориентации для школьников старших классов для того, чтобы завтрашние студенты имели определенность интересов, а, следовательно, развивались и специализировались в интересных для них направлениях. Такой подход обеспечит повышение уровня знаний и навыков будущих специалистов, что благотворно повлияет на систему образования и экономику страны в целом. ■

1. Волков Ю. Г. Социология: учебник / Ю. Г. Волков.- Изд. 3-е, перераб. и доп. - М.: Альфа-М : ИНФРА-М, 2010 – 448 с.

2. Молодежь и молодежная политика [Электронный ресурс] // Энциклопедия экономиста. – Электрон. дан. – URL:

<http://www.grandars.ru/college/sociologiya/molodezh.html>
(Дата обращения: 23.10.2016)

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

Волков Ю. Г. Социология: учебник / Ю. Г. Волков.- Изд. 3-е, перераб. и доп. - М.: Альфа-М : ИНФРА-М, 2010 – 448 с.

Молодежь и молодежная политика [Электронный ресурс] // Энциклопедия экономиста. – Электрон. дан. – URL:

<http://www.grandars.ru/college/sociologiya/molodezh.html> (Дата обращения: 23.10.2016)

The problems' investigation of youth employment

© Zhuravleva I., Timoshkova N., 2017

The article is devoted to youth employment problems. An object of the research is to determine the reasons of choice of an activity field by students and to identify barriers to youth employment. The authors have suggested the ways of solving the discovered issues.

Keywords: youth, employment, low-skilled job, features of youth; requirements of employers.