



Самойлова П.Н., Нерсесян Д.С.

## **Анализ проблем и перспектив молодежи на рынке труда в Российской Федерации**



## Содержание

Введение	5
1. Стратегии выбора профессии	7
2. Проблемы профессионального образования и попытки их решения	13
3. Проблемы рынка труда	19
4. Трудоустройство молодежи	23
5. Нестандартная занятость	33
6. Ценности молодежи, ее политическая и социальная активность	39
7. Выводы	50
8. Использованная литература	52



## Введение

**%** С 2008 по 2017 год членская база профсоюзов в развитых странах сократилась на 10 млн человек, а численность членов профсоюзов в развитых странах упала с 57 до 50% работающих. В Российской Федерации в профсоюзах состоит уже не больше трети работающего населения. Основной вклад в этот процесс внесло сокращение промышленного сектора экономики и смена политического строя в бывших соцстранах.

При этом численность в профсоюзах сокращается и по естественным, демографическим причинам: члены профсоюзов с многолетним стажем уходят на пенсию, а немногочисленная (из-за демографической ямы) молодежь — не приходит. В развитых странах в среднем каждый пятый работающий член профсоюзов — старше 55 лет, в то время как молодежи 25 лет — только каждый двадцатый. А количество членов профсоюзов среди покидающих рынок труда в четыре раза больше, чем среди тех, кто приходит. Что делает еще острее проблему мотивации и привлечения молодежи в профорганизации.

Федерация независимых профсоюзов России приняла свою концепцию молодежной политики, цель которой — «охватить молодежной политикой членов профсоюзов и молодежь в возрасте от 14 до 35 лет». Для этого были созданы молодежные советы, регулярно проводятся общероссийские конференции, форумы по проблемам молодежи, а ее представительство во всех выборных профорганах пытаются довести минимум до 30%. Концепция предполагает работу на всех уровнях: ФНПР намерена «участвовать в выработке и реализации государственной молодежной политики, а также добиваться от законодательных органов власти, Правительства Российской Федерации и работодателей объединения усилий на сохранение и обеспечение бесплатного качественного образования и профессионального обучения молодежи, гарантий трудоустройства молодежи при достойном уровне заработной платы,

создание условий для укрепления здоровья молодежи, стимулирование роста числа молодых семей и детей в этих семьях».

Задача профсоюзных организаций — «содействие привлечению молодежи к профсоюзной деятельности и членству в профсоюзах, активизация профсоюзной работы для обеспечения, подготовки и пополнения профсоюзного актива из числа молодежи, помощь в самоорганизации молодежи с целью реализации ее общественно полезных инициатив и интересов, приучение молодых людей к самостоятельности и инициативе в решении жизненных вопросов; изучение опыта работы с молодежью членских организаций ФНПР, совершенствование форм и методов этой работы; сохранение и развитие социальной инфраструктуры профсоюзов (санаторно-курортных учреждений, спортивных сооружений и баз, учреждений отдыха и туризма, учебных, досуговых центров, клубов), специализирующейся на работе с молодежью и ее обслуживании».

Тем не менее значительного прорыва в привлечении молодежи не произошло. Следовательно, требуется изучение мотивации и ценностей данной аудитории. В данной публикации сделана попытка проанализировать исследования и научные публикации из открытых источников за последние 10–15 лет на темы молодежи, ее ценностей, профессиональных намерений и способности к солидарным действиям. А именно — проанализировать исследования, в которых есть данные о том, как молодое поколение выбирает профессию и чего от нее ждет. Какие проблемы есть у профессионального образования и с какими проблемами сталкивается молодежь на рынке труда, какие формы занятости предпочитает. Какие ценности у молодежи, какая ее доля способна к самоорганизации и активной социальной или политической деятельности. Наконец, как и в каком контексте упоминаются профсоюзные организации в этих исследованиях.



## 1/ Стратегии выбора профессии

Взаимоотношения рынка труда и молодежи — противоречивы: с одной стороны, наблюдается дефицит молодых, с другой — среди них большая безработица. И уже много лет констатируется, что профессиональные качества выпускников учебных заведений не соответствуют требованиям рынка труда. Нередко учебные заведения выпускают одних специалистов, а востребованы другие. Исследователи проблемы считают, что «преодоление негативных тенденций в сфере молодежной занятости возможно за счет грамотной организации профильного обучения старшеклассников и своевременного задействования агентов сферы труда и занятости» [1].

Но как грамотно организовать профильное обучение, если о профессиональной мотивации и профессиональных интересах старшеклассников мало что известно? При изучении этого вопроса [2] были выделены следующие мотивы, влияющие на выбор профиля обучения:



Выяснилось, что 23% опрошенных при выборе профессии ориентируются на свои возможности и способности. На 18% респондентов наибольшее влияние оказали СМИ, востребованность профессии на рынке труда, ее престижность, полезность результата профессиональной деятельности. Только 4,5% опрошенных подростков при выборе профессии учитывают свое состояние здоровья, мнение родителей, учителей, одноклассников или товарищей. Но мотивация подростков неустойчива: «При выборе профиля обучения... в основном преобладают внутренние мотивы. Однако немаловажными в выборе профиля обучения являются и внешние мотивы, например, такие как «хорошая зарплата» [2].

Таким образом, мотивы и интересы учащихся требуется изучать, потому что это «позволит педагогам и психологам целенаправленно решать задачи профессионального образования с учетом индивидуальных и возрастных особенностей обучающихся и будет способствовать достижению положительных результатов в этом направлении» [2].

На профориентацию также влияет «структурный дисбаланс, вызванный несоответствием профессиональных качеств выпускников учебных заведений требованиям, предъявляемым рынком труда. Причина этого процесса чаще всего заключается в неэффективно выстроенной профориентационной работе и в отсутствии тесного взаимодействия между потенциальными работодателями и системой образования» [3].

**%** При этом это характерно для занятости страны в целом. Например, лишь 49% трудоспособного населения Вологодской области работают по полученной специальности, тогда как 40% — заняты не по профилю подготовки. Для сравнения, в Швеции 61% мужчин и 71% женщин работают по специальности, и 16 и 10% соответственно — по смежным направлениям. В США лишь у четверти населения полученное образование и направление трудоустройства не соотносятся между собой [3].

То есть образовательные программы надо корректировать так, чтобы они соответствовали запросу рынка. Но куда хотят поступать современные российские дети? Для выяснения сформированности профессиональных предпочтений у школьников в 2015 году было проведено комплексное обследование детей среднего и старшего подросткового возраста, обучающихся в Научно-образовательном центре ИСЭРТ РАН (8–11 классы) [3].

**%** Этот опрос показал, что в целом доминирующей траекторией для учащихся является получение высшего образования (82%). Средний и начальный уровни профподготовки либо не рассматриваются ими совсем, либо рассматриваются как промежуточный этап. Рабочие специальности непопулярны — даже несмотря на их



востребованность на рынке труда. При этом в 48% случаев подростки выбирали специализации, не соответствующие типу их собственных профессиональных предпочтений.

Нацеленностью подростков на получение преимущественно высшего образования во многом объясняется «дефицит рабочей силы и снижение экономической активности граждан трудоспособного возраста, особенно среди молодежи до 24 лет» [3].

**%** «Большая часть опрошенных школьников (45%) не определились окончательно с выбором будущей профессии, при этом доля таких ответов выше у детей 13–16 лет по сравнению с детьми 17–18 лет (49% против 39%). Кроме того, среди детей среднего подросткового возраста оказалось значительно больше тех, кто не знает, какую профессию хочет выбрать (23% против 9%)» [3].

**%** На выбор профессии могут влиять и ситуационные, нередко случайные причины, природа которых различна. Это и увлечение внешней стороной профессии, и неверное представление о содержании будущего труда. При выборе профессии школьники в большей мере руководствуются интересом к профессии (89%). На втором месте по значимости — возможность карьерного роста (60%), на третьем — престиж профессии (40%). На такой внешний мотив выбора профессии, как желание родителей, ориентируются лишь 8% подростков. Учащиеся выпускных классов уже учитывают востребованность профессии на рынке труда, ее престиж, возможности постоянного повышения квалификации, а также профессионального и карьерного роста. «Выбор профессии отражает определенный уровень личных притязаний, включающий субъективную оценку своих собственных возможностей

и способностей... У 15–17-летних юношей и девушек притязания часто завышены» [3].

**%** Среди профессиональных характеристик, которых подросткам недостает, школьники называли устойчивость внимания (27%), эмоциональную устойчивость и развитость функциональных аналитических способностей (по 24% соответственно), а также наблюдательность (16%). Развивать свои профессиональные качества подростки намереваются при помощи самообразования (73%). Популярными оказались и такие варианты, как дополнительная подготовка в других учебных заведениях (53%) и встречи с представителями различных профессий (48%) [3].

В настоящее время дети подросткового возраста крайне мало знают о сути и содержании профессиональной деятельности, о требованиях к профессии и характеристиках, необходимых для работы по выбранной специальности. Еще одна, ключевая, проблема для подростков — они не знают свои основные психофизиологические возможности, а также не умеют сопоставлять свои предпочтения с реальными способностями.

Очевидно, что система школьной профориентации не достигает своих целей — не формирует у школьников грамотное профессиональное самоопределение, которое бы соответствовало, с одной стороны, их личными склонностям и особенностям, и с другой — запросам общества и рынка труда, требованиям к современному работнику.

Для решения проблем школьной профориентации, кроме теоретического информирования о профессиях и их востребованности, предлагаются и практические мероприятия: «В связи с низкой осведомленностью школьников о реальной ситуации на рынке труда необходимо наладить систему взаимодействия школы и центров занятости, различных предприятий с целью повышения уровня информированности учащихся о востребованных в обществе профессиях и активизации заинтересованности будущих работодателей в успешности профессионального выбора молодежи. Реализация подобного взаимодействия возможна за счет проведения экскурсий на предприятия, организации встреч с представителями отдельных профессий, учебных практик, тренингов и т.д.» [3].

Отсутствие реалистичных представлений о востребованности профессий приводит к тому, что молодежи по окончании вуза нередко приходится работать не по специальности. И это становится уже социальной проблемой:

«Вынужденный уход в иные сферы профессиональной деятельности, не связанные с предметом

профессионального интереса, обусловленный материальным фактором, влечет за собой неудовлетворенность не только работой, но и жизнью в целом. Мы можем смело говорить, что в российском обществе остро стоит проблема нереализовавшихся врачей, педагогов, ученых, музыкантов, тренеров и т.д., вынужденных зарабатывать на жизнь, но не в той сфере трудовой деятельности, с которой связаны профессиональные интересы. Последствия этого катастрофичны для молодых людей и общества в целом: снижение социального самочувствия, жизненного тонуса, потеря смысла жизни и желания жить вообще могут стать причиной девиации и даже суицида. Как известно, молодежь, социально и материально неустроенная, наиболее склонна к суицидам, что подтверждают данные о численности суицидов среди выпускников детских домов (каждый десятый выпускник учреждений для детей-сирот оканчивает жизнь самоубийством)» [4].

Профессиональное самоопределение стало подсистемой социального самоопределения, направлено на закрепление социального статуса, к тому же становится «принудительной и обязательной к решению задачей». И потому «производство социальных рисков стало «нормой модернизации», а «ценой свободы стали небезопасность и неуверенность в том, что предпринимаемые действия приведут к ожидаемым результатам» [5].

Летом 2017 года было проведено тематическое анкетирование 600 молодых людей из Перми в возрасте от 16 до 30 лет [5]. Выделено четыре стратегии трудового самоопределения молодежи:

1. **Стратегия карьерного роста**, реализуемая на основе постоянного профессионального развития, обучения, повышения квалификации и проявления инициативы с целью занять наиболее высокие позиции в социуме.

2. **Стратегия общественной пользы**, ориентированная на развитие и благоприятные условия труда, на дружный коллектив и стабильность занятости.

3. **Стратегия свободной занятости**, основанная на личных интересах и проявлении инициативы в их продвижении и реализации; рассматривается как способ самореализации.

4. **Стратегия исполнения**, ориентированная на простоту трудовой деятельности, гарантии рабочей занятости и зарплаты.

Каждая стратегия демонстрирует определенные негативные стороны. Так, молодые люди, которые придерживаются стратегии исполнения, склонны к профессиональной несостоятельности. Стратегия пользы сопряжена с риском отрицания развития. Стратегии карьерного роста и свободной занятости

связаны с возможным нежеланием приносить пользу обществу. Существенных различий в приверженности выделенным стратегиям в зависимости от возраста не выявлено. Но замечено, что среди девушек более распространена стратегия общественной пользы, в то время как среди юношей — стратегия свободной занятости. Вместе с тем чем ниже достигнутый уровень образования, тем вероятнее реализация стратегии исполнения [5].

И даже студенты, уже выбравшие, казалось бы, определенное профессиональное русло, в основной своей массе так и не могут определиться, куда они пойдут работать в дальнейшем. «Профессиональное самоопределение личности является длительным процессом, который начинается в подростковом возрасте, продолжается в течение всего периода обучения в школе, среднем и/или высшем профессиональном учебном заведении, в ходе профессиональной подготовки (переподготовки), получения формального и неформального образования» [6].



Среди факторов успешного профессионального самоопределения студентов выделены четыре:

1. содержание обучения,
2. формы и методы организации учебного процесса,
3. внеучебная деятельность,
4. образовательное пространство вуза в целом.

Но и на этом поле деятельности существуют явные недоработки. Так, с начала 2000-х годов был разработан, но по разным причинам не реализован ряд проектов концепций профориентации и сопровождения профессионального самоопределения, ориентированных на федеральный уровень работы. В том числе не реализованы следующие проекты: Концепция педагогического сопровождения социально-профессионального самоопределения школьников в условиях перехода на 12-летнее образование; Концепция педагогической поддержки

профессионального самоопределения школьников; Концепция профессиональной ориентации учащейся молодежи в условиях сетевого взаимодействия образовательных учреждений [6].

Ряд регионов разработали свои программы по профориентации. Например, Архангельская, Вологодская, Ярославская, Саратовская области. Но этого мало для решения главной проблемы — рассогласованности сложившихся профессиональных предпочтений обучающихся с потребностями рынка труда в наиболее востребованных профессиях.

**%** Проведенное в 2012–2014 годах анонимное анкетирование 445 студентов 1–5 курсов Смоленского государственного университета продемонстрировало уровень их профессионального самоопределения [6]. Было показано, что значительная часть студентов определила свои профессиональные интересы и предпочтения во время обучения в вузе — 29% студентов точно знали, кем и где они хотели бы работать. То есть помощь в профессиональном самоопределении была нужна 71% опрошенных. Вместе с тем для 58% респондентов из числа определившихся с профессиональными интересами выбор места работы и должности был все-таки проблематичен. А 13% всех опрошенных студентов на тот момент совсем не определили ни область профессиональных интересов, ни возможное место будущей работы.

**%** 55% опрошенных студентов считали, что вуз ведет профориентационную работу, еще 29% считали ее эпизодической. При этом лишь 40% студентов верили, что вуз может повлиять на их профессиональное самоопределение, а 58% считали, что не может.

**%** Чего именно не хватает студентам? 67% выпускников называют основной проблемой при выборе места трудовой деятельности отсутствие значимой информации о рынке труда. Основной причиной нежелания работать по специальности по окончании вуза было названо отсутствие достаточной информации о возможностях и перспективах трудоустройства по специальности.

Среди помех, которые мешают в профессиональном самоопределении, участники анкетирования назвали:

- неспособность в полной мере рационально использовать свое время, энергию, умения (32%);
- неспособность справиться со стрессами современной жизни (10%);
- неумение стратегически мыслить и принимать решения в нестандартных ситуациях (11%);

- приверженность ценностям, противоречащим условиям современной жизни (22%).

«На основании полученных диагностических данных можно сделать вывод о том, что для оптимизации процесса профессионального самоопределения студентов необходимо проведение мероприятий, направленных:

- на формирование у студентов умений и навыков самоорганизации учебной и внеучебной деятельности;
- на психологическую поддержку и помощь в адаптации к условиям современной жизни;
- на формирование ценностных ориентаций и готовности студентов к самоопределению в трудовом выборе;
- на развитие информационной среды вуза и информационной компетентности студентов;
- на создание системы психологического сопровождения выпускников (по трудоустройству)» [6].

**%** Подобные программы для школьников имеют успех: «Итогом внедрения системы психолого-педагогического сопровождения профессионального самоопределения учащихся стал значительно повысившийся уровень профессионального самоопределения старшеклассников, принимавших участие в областном эксперименте (2006–2013) по созданию и апробации этой системы. Высокий уровень самоопределения на конец эксперимента показали 42% учащихся (начальный показатель — 13%). Достаточно высокий уровень — 32%, на начало эксперимента — 8%. Средний уровень — 26% и 66% соответственно. Низкий уровень — 0% и 13%» [6].

Что же касается практических мероприятий, то вузы обычно ограничиваются организацией производственной практики. «Это взаимодействие нередко носит односторонний и, как следствие, поверхностный характер в связи с отсутствием заинтересованности работодателей. Взаимодействие учебных заведений с работодателями в большей части не согласовано со структурами исполнительной власти. Поэтому рынок труда и рынок образовательных услуг в настоящее время практически не пересекаются» [6].

Наиболее востребованными формами работы в профориентации студенты назвали: ярмарки вакансий не реже 1 раза в месяц; тренинги; специализированное тестирование; организацию встреч с представителями крупных организаций и фирм.

Сами же исследователи добавили к списку: презентации фирм и компаний для выпускников; ярмарки



► Нереалистичное представление подростков о профессиях приводит к тому, что после выпуска им нередко приходится работать не по профессии.

вакансий, мастер-классы, обучающие семинары, управление системой временной занятости студентов. А также — необходимость аналитической работы: мониторинг трудоустройства выпускников и анализ информации работодателей о качестве подготовки; изучение тенденций в кадровых потребностях работодателей; изучение спроса на специалистов по профилю и др. Такая аналитика приводила бы уже к информационной работе — обеспечению молодежи достоверной информацией о современных профессиях, учебных заведениях и организациях, предоставляющих рабочие места, о рынке труда, о том, как планировать карьеру [6].

### **Выводы**

Подростки стремятся получить высшее образование. Но при этом в своем большинстве даже в студенческие годы так и не могут определиться с тем, какой же профессиональный путь избрать. А также демонстрируют незнание условий и основных требований, предъявляемых к профессии, не знают собственных возможностей, не умеют сопоставлять свои

предпочтения с реальными способностями. Притязания подростков часто завышены.

Рабочие профессии непрестижны, а длительный период обучения в вузах приводит к дефициту рабочей силы и снижению экономической активности среди молодежи до 24 лет.

Нереалистичное представление подростков о профессиях приводит к тому, что после выпуска им нередко приходится работать не по профессии. Что приводит и к напрасной трате средств на систему образования, и к разочарованию и депрессиям среди самой молодежи. Большинство исследователей говорит о том, что надо практически знакомить учащихся с профессиями. То есть нужны ярмарки вакансий; тренинги; специализированное тестирование; встречи с представителями крупных организаций и фирм; презентации фирм и компаний для выпускников; мастер-классы; обучающие семинары; участие в системе временной занятости студентов.



## 2/ Проблемы профессионального образования и попытки их решения

Безусловно, основной проблемой современного профессионального образования в стране является несоответствие выпускаемых специалистов актуальным потребностям работодателей. «Одной из основных причин качественного несоответствия спроса на рабочую силу ее предложению является несогласованное развитие сферы занятости и рынка труда и системы профессионального образования, отсутствие между ними должной степени координации. По мере смены поколений в составе рабочей силы эта проблема будет все в большей степени обостряться. Для обеспечения более высокой степени координации необходима также корректировка существующей системы мотиваций, сложившейся у населения системы приоритетов относительно перспективных направлений приложения своего труда» [7].

Попытки решить проблему предпринимаются давно. Но этому иногда мешает и воля самих абитуриентов. Так, «подавляющая часть учащейся молодежи техникумов и училищ Хабаровского края, находясь на старте профессионального и жизненного самоопределения, неспособна сделать правильный выбор, который в равной степени удовлетворял бы общественные интересы и потребности промышленной сферы Хабаровского края» [8].

Наиболее часто проблему несоответствия спроса и предложения кадров пытаются решить, пытаясь наладить взаимодействие учебных заведений и работодателей. Среди основных форм взаимодействия рынка труда и рынка образовательных услуг в современной практике выделены:

- заключение договоров на целевое обучение студентов с привлечением средств федерального и регионального бюджетов;
- организация прохождения различных видов практики;
- создание базовых кафедр;
- участие работодателей в разработке основных профессиональных образовательных программ;

- привлечение работодателей к чтению учебных курсов и мероприятиям государственной итоговой аттестации выпускников;
- формирование системы постоянного информирования студентов о возможностях трудоустройства на предприятиях региона и т.д. [9].

Процесс, однако, идет недостаточно гладко: «Основные проблемы, с которыми сталкиваются высшие учебные заведения и предприятия в настоящее время, выглядят следующим образом:

- для некоторых образовательных организаций сотрудничество с предприятиями рассматривается как маркетинговый ход для привлечения абитуриентов;
- специалисты с высшим образованием на рынке труда оказываются вовлеченными в работу на должностях, не требующих высокой квалификации;
- у многих выпускников вузов возникают трудности с практическим применением полученных в вузе знаний;
- работодатели вынуждены затрачивать время и деньги на обучение молодых специалистов профессии на рабочем месте;
- большинство работодателей без особого энтузиазма относятся к предложению сотрудничества с вузами по обучению студентов и не готовы нести бремя затрат на подготовку и переподготовку молодых специалистов» [9].

Исследователи предложили расширить взаимодействие работодателей и учебных заведений. «Среди мероприятий, направленных на повышение эффективности взаимодействия рынка труда и рынка образовательных услуг, можно предложить следующие:

1. **Разработка и корректировка** основных профессиональных образовательных программ в соответствии с требованиями рынка труда и с участием работодателей.

2. **Организация ежегодного повышения** квалификации профессорско-преподавательского состава по актуальным образовательным программам.

3. **Обеспечение образовательного процесса** специализированной актуальной литературой и современными программными продуктами.

4. **Обеспечение взаимодействия вузов** с предприятиями реального сектора экономики по следующим направлениям: прием студентов предприятиями на прохождение различных видов практик; приглашение практиков для проведения мастер-классов в рамках образовательного процесса; совместное составление и решение кейсов; совместное участие в грантах и т.д.» [9].

Таким образом, для подготовки вузами конкурентоспособных специалистов рекомендовано взаимодействовать с работодателями, совместно определять содержание основных профессиональных образовательных программ, а также совокупность профессиональных компетенций выпускников. Сотрудничество образовательных учреждений с предприятиями и организациями региона может существенно поднять качество подготовки выпускников, их востребованность и конкурентоспособность на рынке труда [9].

Проблему кадров отчасти решает дистанционное переобучение. «Компаниям для получения высококвалифицированного специалиста недостаточно привлечения на вакансии кандидата с необходимым уровнем образования и опытом работы. На рынке практически невозможно получить готового к работе компетентного специалиста, и перед каждым работодателем возникает необходимость подготовки сотрудников как настоящих, так и новых» [10].

Надо отметить, что в ближайшее десятилетие очень многие рискуют лишиться своей работы. «...Около 20 млн отечественных трудящихся, с точки зрения горизонта до 2030 г., можно отнести к рискованным группам на предмет сохранения актуальности профессии в условиях автоматизации» [10]. Среди профессий «группы риска» названы такие, как водитель, продавец, грузчик, уборщик. В том числе потому, что работников этих профессий сложно переподготовить для работы в высокотехнологичных компаниях.

Соответственно возникла необходимость в непрерывном образовании, что обусловлено развитием и внедрением информационных технологий, в том числе в сам образовательный процесс. С 2010 по 2016 год количество повысивших квалификацию или получивших дополнительное образование посредством дистанционных технологий увеличилось в 2,48 раза. В основном это работники образования, транспорта и связи, финансовой сферы, обрабатывающих производств [10].

Отдельного упоминания заслуживает российское сообщество **«Молодые профессионалы (WorldSkills Russia)»**. Это агентство развития профессиональных сообществ и рабочих кадров, которое представляет РФ в международной организации WorldSkills International. Цели движения — популяризация и повышение престижа рабочих профессий и повышение стандартов профподготовки квалифицированных специалистов. Само движение WorldSkills зародилось еще в 1947 году в Испании по причине острой нехватки квалифицированных рабочих рук. Россия официально присоединилась к нему в 2012 году. Чемпионаты по основным профессиональным компетенциям проводятся на всех уровнях.

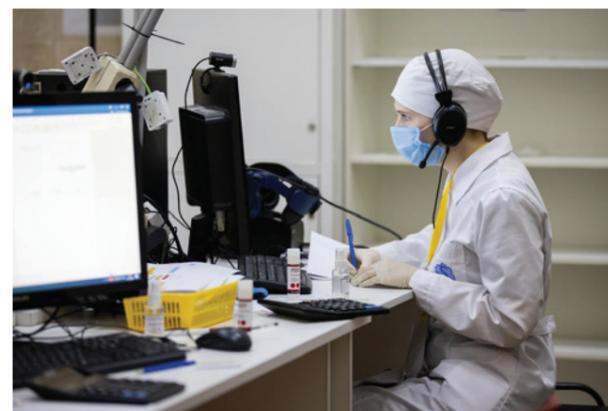
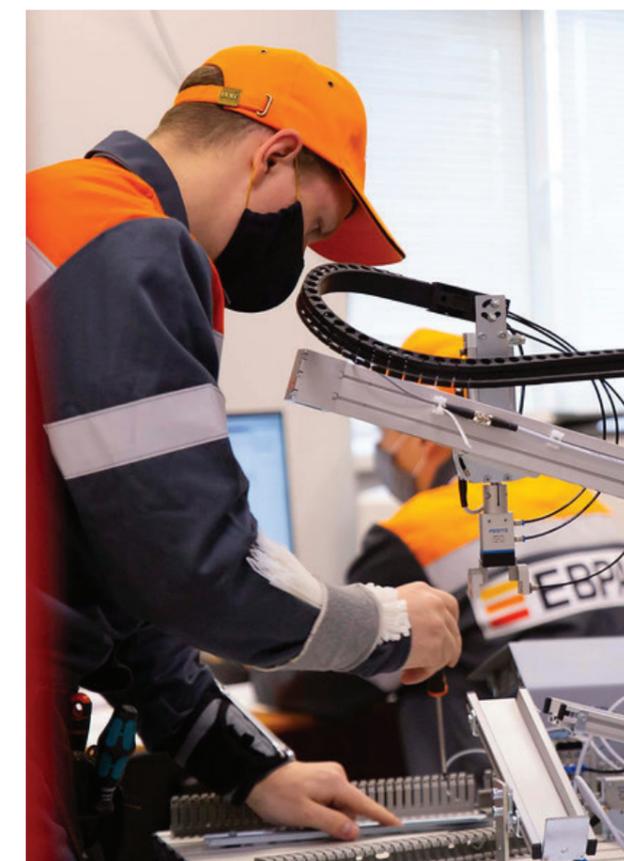
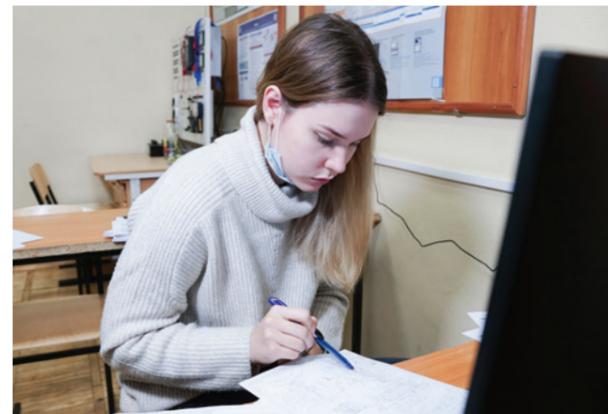
Задачей «Молодых профессионалов (WorldSkills Russia)» стало реформирование системы среднего профобразования, с внедрением новых экзаменационных стандартов. Аттестация проходит в форме демонстрационного экзамена по стандартам WorldSkills. Приказом Минобрнауки РФ от 17.11.2017 № 1138 демонстрационный экзамен утвержден в качестве процедуры государственной итоговой аттестации по образовательным программам среднего профобразования.

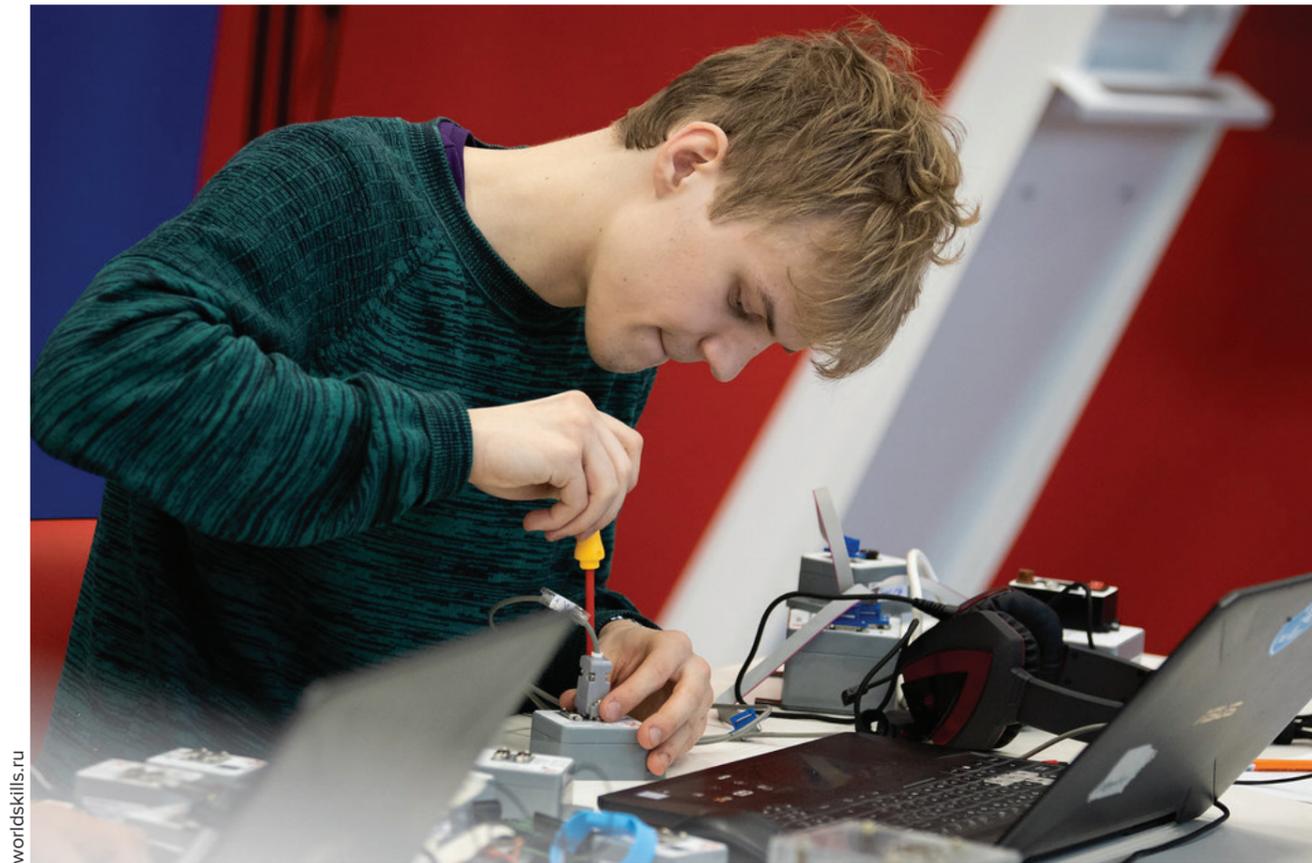
Выпускники, выдержавшие демонстрационный экзамен, получают возможность:

- подтвердить освоение образовательной программы в соответствии с федеральными госстандартами и свою квалификацию в соответствии с международными стандартами WorldSkills без дополнительных аттестационных испытаний;
- подтвердить свою квалификацию по профессиональным модулям, востребованным предприятиями-работодателями, и получить предложение о трудоустройстве уже на этом этапе;
- получить диплом о среднем профобразовании, а также подтверждающий квалификацию документ, который признается предприятиями, работающими в соответствии со стандартами WorldSkills Russia [11].

Балтийский федеральный университет им. И. Канта в 2018 году в пилотном режиме ввел демонстрационный экзамен в образовательную деятельность. Сделан вывод, что «это возможность объективно оценить содержание и качество образовательных программ, материально-техническую базу, уровень квалификации преподавательского состава, а также направления деятельности, в соответствии с которыми определить точки роста и дальнейшего развития» [11].

В 2017 году в России в демонстрационных экзаменах участвовали около 14 тысяч выпускников колледжей и техникумов в 26 регионах [12].





worldskills.ru

Колледж технологий (Республика Саха) вступил в движение «Молодые профессионалы (WorldSkills Russia)» в 2013 году. А в 2017-м на базе колледжа были проведены отборочные этапы межвузовского чемпионата «Молодые профессионалы» по следующим компетенциям: «Веб-дизайн и обработка», «Программные решения для бизнеса», «Корпоративная защита от внутренних угроз информационной безопасности», «Анализ защищенности информационных систем от внешних угроз».

Большой проблемой для колледжа стал поиск для комиссии сертифицированных специалистов, которые не были бы связаны с образовательной организацией. Кроме того, анализ результатов демонстрационного экзамена по компетенции «Программные решения для бизнеса» показал очень низкий уровень соответствия обучающихся по всей России стандартам WorldSkills. А по компетенции «Веб-дизайн и разработка» больше 1/4 участников справились с заданием, их знания, навыки и умения соответствуют международным стандартам [12].

Были выявлены и трудности, а именно: демонстрационный экзамен требует больших затрат времени и финансов; студенты не всегда психологически готовы к подобному виду испытаний; некоторые модули отсутствуют в программе подготовки специалистов среднего звена по специальности.

А в ходе чемпионатов профессионального мастерства выявилось, что взаимодействие с работодателями недостаточное, отсутствует межведомственное взаимодействие, слабо подготовлены эксперты, нет единой шкалы оценивания.

Но также было отмечено, что внедрение стандартов WorldSkills будет осуществляться через создание конкурентоспособной системы среднего профобразования. Это повысит ориентированность образовательных программ на практические потребности, что в свою очередь «обеспечит высокий уровень подготовки специалистов среднего звена и рабочих кадров, который будет соответствовать современным мировым стандартам и передовым технологиям» [12].

Участие страны в движении WorldSkills Russia уже дало определенные позитивные сдвиги. К 2020 году это движение охватывало 215 компетенций из различных блоков: сфера услуг, информационные и коммуникационные технологии, образование, производство и инженерные технологии, творчество и дизайн, транспорт и логистика, строительство и строительные технологии. И если в 2013 году Россия занимала лишь 41-е место в соревнованиях 52 стран (что говорило об отсутствии квалифицированных кадров в стране), то в 2019-м в неофициальном командном зачете она заняла уже второе место среди 63 стран. Кроме того, внедрение стандартов WorldSkills в образовательный

процесс способствует становлению системы единой оценки, универсальной для любого региона РФ.

«За период 7 лет в стране произошла глобальная реорганизация в системе профессионального образования, изменения коснулись не только среднего профессионального образования, но и образования в вузах и школах. По всей стране под эгидой WorldSkills была создана единая структура взаимодействия между школами, СПО и вузами различных регионов, что позволяет отслеживать динамику развития профобразования в стране, намечать дальнейшую стратегию в образовании и раскрывать потенциал нового поколения» [13].

В рамках 45-го чемпионата мира WorldSkills по профессиональному мастерству (2019 г.) по инициативе России впервые прошли состязания по ключевым навыкам экономики будущего — Future Skills. Эта инициатива направлена на опережающую подготовку кадров для высокотехнологичного производства в условиях трансформирующейся экономики.

### **Выводы**

Одна из основных причин качественного несоответствия спроса и предложения рабочей силы — это несогласованное развитие сферы занятости и рынка труда, с одной стороны, и системы профессионального образования, с другой: между ними нет должной координации. При этом около 20 млн трудящихся в России рискуют остаться в период до 2030 года без работы из-за потери актуальности их профессий. Несколько исправляет ситуацию участие страны в движении WorldSkills. Его плюс еще и в том, что внедрение его стандартов в образовательный процесс способствует становлению системы единой оценки, универсальной для любого региона России.

Исследователи предложили расширить спектр взаимодействия работодателя и учебных заведений:

«Среди мероприятий, направленных на повышение эффективности взаимодействия рынка труда и рынка образовательных услуг, можно предложить следующие:

1. Разработка и корректировка основных профессиональных образовательных программ в соответствии с требованиями рынка труда и с участием работодателей.
2. Организация ежегодного повышения квалификации профессорско-преподавательского состава по актуальным образовательным программам.
3. Обеспечение образовательного процесса специализированной актуальной литературой и современными программными продуктами.

4. Обеспечение взаимодействия вузов с предприятиями реального сектора экономики по следующим направлениям: прием студентов предприятия на прохождение различных видов практик, приглашение практиков для проведения мастер-классов в рамках образовательного процесса, совместное составление и решение кейсов, совместное участие в грантах и т.д.» [9].



### 3/ Проблемы рынка труда

Исследователи отмечают, что в России на сегодня отсутствуют резервы для экстенсивного роста (за счет расширения количества использования ресурсов) — из-за сокращения численности населения и притока неквалифицированной рабочей силы. Но отсутствуют резервы и для интенсивного роста (за счет более эффективного использования того же количества ресурсов) — из-за отрицательного влияния разных факторов на производительность труда. К таким факторам отнесены: «усиление напряженности на локальных рынках труда (прежде всего в южных регионах страны, где она и так высока), обострение проблем социально-культурной адаптации мигрантов, усиление борьбы за социальные блага (прежде всего жилье)». И вывод: «...происходит и будет происходить снижение количества трудовых ресурсов в стране, что негативно отразится на общем объеме валового внутреннего продукта» [14].

Основные проблемы рынка труда в РФ:

- невысокая экономическая эффективность занятости;
- отставание рынка образовательных услуг от запросов экономики;
- рост предложения труда в виде совместительства, в целях подработки;
- превышение предложения рабочей силы над спросом;
- растущее расхождение между структурой спроса на рабочую силу и структурой ее предложения;
- нелегальная трудовая миграция;
- низкая конкурентоспособность рабочей силы на мировом рынке труда» [15].

Происходящие изменения не новы: «...через подобные трансформации рынка труда человечество проходило уже неоднократно, и связано это было с несколькими предшествующими научно-техническими революциями. Сегодняшняя трансформация связана со слиянием технологий и размыванием традиционных границ между физическими, цифровыми и биологическими сферами» [16].

Следовательно, чтобы выполнять поставленные государством задачи, «надо создавать ключевые условия для подготовки инновационных кадров, соответствующих требованиям современности, для чего необходимо совершенствовать законодательную базу правового регулирования новых форм и видов занятости, систему образования, которая должна опираться на требования цифровой экономики». Выпускников учебных заведений при подготовке надо мотивировать к «освоению необходимых компетенций и участию кадров в развитии цифровой экономики России» [16].

Вместе с тем служба занятости населения в регионах в организационных вопросах, связанных с молодежной практикой, малоэффективна. «Все же брать на работу человека без соответствующего опыта и стажа для предпринимателей остается невыгодно даже при условии, что половину заработной платы они получают от службы занятости. Рассматриваются случаи, когда молодой специалист сам оплачивает получение опыта на том или ином предприятии... Следует создавать банки данных подобных вакансий» [17].

На федеральном уровне должна быть создана база рабочих мест молодых специалистов — выпускников вузов, имеющая постоянную связь с вузами и ссузами. В регионах на это не хватает средств, «но развитие этого направления не должно останавливаться и требует дальнейших обсуждений на различных уровнях». В этом свою роль могут сыграть СМИ, интернет, информационные уроки в школах [17].

**%** Одной из основных причин проблем на рынке труда является неравенство доходов: «Россия — страна нищих и миллиардеров. Обе категории населения быстро растут, в то время как российский средний класс численно не увеличился в годы, предшествующие последнему мировому кризису. Только 3% населения получает больше \$1000 в месяц, зато около 20 млн трудоспособных россиян по различным причинам вообще не хотят работать» [18].

Важный аспект проблемы — «концентрация детей в бедных семьях ведет к падению качества

человеческого потенциала страны, предупреждают эксперты». Часть населения вообще уходит с рынка труда: «Среди бедных трудоспособного возраста растет доля экономически неактивного населения. Началось воспроизводство бедных с одновременным формированием у них особой субкультуры бедности».

**%** Число таких людей оценивается как весьма значительное: «Носителей субкультуры бедности в России 5 млн чел. — без учета бомжей и нелегальных мигрантов», «устойчивая бедность охватывает примерно 40% бедняков, а для остальных характерна плавающая маргинальность, даже люмпенизация» [18].

И это явление — часть мировых тенденций: «Социальное неравенство остается значимой проблемой даже в самых продвинутых странах ОЭСР. Здесь устойчиво воспроизводятся целые слои населения, которые, не имея материального достатка, лишены доступа к “индустрии знаний”, открывающей путь к современному квалифицированному труду. Часть из них опускается на “социальное дно”, превращается в прослойку иждивенцев, отторгающих трудовую деятельность и живущих на пособия... Это следствие не только относительно низкого их экономического уровня, но и специфики распределительных отношений и политического строя, когда власть, финансы и другие ресурсы концентрируются в руках небольшого слоя населения» [18].

Международная научная общественность обеспокоена тем, что под воздействием острой поляризации в обществе происходит истощение человеческого и социального капитала, снижается уровень социальной сплоченности и доверия не только к властям, но и в межличностных отношениях. «Углубленное неравенство со всеми его последствиями “обрушилось” на общество, можно сказать, в “одночасье”. В 1989 г. децильный коэффициент дифференциации доходов был меньше 3, и за пять лет он увеличился в 2,5 раза. Такой “скачок” буквально разрушил устои социальных отношений и крайне негативно повлиял на экономическую систему в стране» [18].

При этом у России свои особенности бедности: «В отличие от западных стран, где наиболее высокое вознаграждение за труд получают квалифицированные работники в области высоких технологий, в науке, медицине, образовании, в России этот контингент работающих оказался среди низкооплачиваемых. Но и в высокооплачиваемых отраслях различия в доходах весьма велики... В первую очередь это касается социальной сферы, легкой и пищевой промышленности, сельского хозяйства.

В результате заработную плату ниже среднего уровня получают менее трети мужчин и более половины женщин. Неравенство в доходах и его негативные

социальные последствия усугубляются в российском обществе притоком миллионов легальных и нелегальных мигрантов» [18].

В итоге экономическое неравенство в России наибольший урон наносит в отраслях, обеспечивающих жизненные потребности населения, воспроизводство человеческого капитала. Соответственно «избыточное социально-экономическое неравенство в России является основным препятствием для расширенного воспроизводства человеческого капитала и повышения темпов экономического роста» [18].

### **Выводы**

В России на сегодня отсутствуют резервы как для экстенсивного (из-за сокращения численности населения, притока неквалифицированной рабочей силы), так и для интенсивного роста. Рынок труда демонстрирует:

- невысокую экономическую эффективность занятости;
- отставание рынка образовательных услуг от запросов экономики;
- рост предложения труда в виде совместительства, в целях подработки;
- превышение предложения рабочей силы над спросом;
- растущее расхождение между структурой спроса на рабочую силу и структурой ее предложения;
- нелегальную трудовую миграцию;
- низкую конкурентоспособность рабочей силы на мировом рынке труда.

При этом из-за высокого социального неравенства среди бедных трудоспособного возраста растет доля экономически неактивного населения. Началось воспроизводство бедных с одновременным формированием у них особой субкультуры бедности.

► *Началось воспроизводство бедных с одновременным формированием у них особой субкультуры бедности.*





## 4/ Трудоустройство молодежи

У молодежного рынка труда свои особенности, а молодежная безработица остается одной из острых проблем в современной России. Среди причин — две основные:

1. «Мы не знаем и не просчитываем, сколько и каких специалистов нам потребуется на год, поэтому не можем гарантировать работу по специальности слишком большому количеству выпускников» [19].

2. «Рыночные отношения основаны на принципе купли-продажи, и знания и опыт тоже становятся товаром. Поэтому покупатель, в данном случае владелец какой-либо фирмы, предпочтет более опытного и квалифицированного специалиста, нежели только что вышедшего из стен учебного заведения» [19].

К тому же положение на рынке труда — не самое благоприятное. Рабочих мест не хватает, а помимо явной безработицы есть еще и скрытая: «...на многих предприятиях индустрии, тем более крупных, до 20–25% занятых практически задействованы в работах, не связанных с их ведущей производственной деятельностью, т.е. эти процессы можно характеризовать как скрытую безработицу» [19].

На молодежный рынок труда выходят выпускники вузов, средних технических и средних специальных образовательных учебных заведений, ушедшие в запас военнослужащие срочной службы. В центральных районах страны отмечен приток молодых людей — за счет беженцев и мигрантов.

Молодежный рынок труда характеризуется «неустойчивостью спроса и предложения, обусловленных изменчивостью ориентации молодых людей, их социально-профессиональной неопределенностью». И вариантом — на него попадают выпускники учебных заведений, имеющие самую разнообразную профессиональную подготовку. Вместе с тем молодым «свойственна невысокая конкурентоспособность по сравнению с другими возрастными группами. Молодежь подвергается наибольшему риску потерять работу или же не трудоустроиться. Возможности трудоустройства новой рабочей силы, попадающей на рынок труда в первый раз, сокращаются. Лимитирование спроса снижает

возможности трудоустройства выпускников учебных заведений». «Продолжает расти группа молодежи, которая ни у кого не трудится и не обучается» [19].

А кроме того, на молодежном рынке труда создавалась чрезвычайно трудная обстановка с женской занятостью: «Обычно среди выпускников учебных заведений, тем более гуманитарных вузов, женщины составляют весомую долю, при этом работодатели отдадут очевидное предпочтение при приеме на работу мужчинам». «Менее желательным претендентом при приеме на работу оказывается молодая, находящаяся в законном браке женщина, не имеющая детей. Наниматель в данном случае подразумевает вероятность скорой беременности такой женщины и, не желая нести лишние расходы на оплату декретного отпуска, несомненно, отдает предпочтение более выгодным для него претендентам» [19].

Но что же делать с этой проблемой? По мнению ее исследователей, реформировать надо почти все: «В российской же экономике со свойственным ей большим муниципальным сектором и интенсивным вмешательством в рыночные процессы говорить о построении действенной общественной экономики рано. Этому способствует несовершенство правовой базы и налогового законодательства, коррупция в руководящем составе. Словом, чтобы начать эффективно улаживать трудности на рынке труда, надо вначале реформировать все сферы финансовой, политической и социальной жизни общества, обратив самое серьезное внимание на потенциальную рабочую силу, которой являются выпускники вузов, пересмотреть программы обучения трудовым навыкам в школе» [19].

Одно из главных требований к претендентам на вакансии на рынке труда — навык и стаж работы, лучше по специальности. Без этого выпускников вузов на работу берут неохотно, что затрудняет выпускникам получение требуемого опыта работы. В качестве решения проблемы предлагается «квотирование рабочих мест для выпускников. В настоящее время эта практика используется в отношении инвалидов, детей-сирот, членов многодетных семей. Возможен вариант использования налоговых льгот, когда



наимателям будет выгодно принимать выпускников на работу» [19].

А как решить проблему дисбаланса спроса и предложения на рынке труда? Предлагается ликвидировать «расхождения между тем, какие профессии и в какой период необходимы на рынке труда, и тем, каких специалистов и в каком количестве выпускают вузы». Но как это сделать? Из-за нестабильной финансовой ситуации в обществе рынок труда трудно предсказать на ближайшие пять-шесть лет. Причем ранг престижных профессий может быстро поменяться, и абитуриент, даже нацеленный на приобретение, казалось бы, элитной профессии, рискует по окончании вуза остаться невостребованным. «В этом случае выпускникам может помочь наличие практических навыков, знаний, способствующих быстрой адаптации в условиях рынка». «Необходимо пересмотреть школьные программы по труду, может быть, вернуться к обучению трудовым навыкам школьников старших классов в учебно-производственных комбинатах, где под руководством наставников получать профессию» [19].

**%** Масштаб дисбаланса между сферой подготовки кадров и рынком труда виден на примере Ставропольского края. Население края — 2,8 млн человек, в том числе 711,1 тысячи молодых (25%), а из них 36,8% — безработные. Причина столь высокой безработицы в том, что «большинство учащихся выбирает будущую специальность согласно ее «авторитетности», но не востребованности. Многие хотят получить «просто высшее образование», некоторые не учитывают свои способности при выборе специальности» [20].

В итоге, по данным Комитета по делам молодежи Ставропольского края, в рейтинге самых престижных и, соответственно, предпочитаемых местными абитуриентами профессий на первом месте юрист (адвокат), на втором — государственный служащий, чиновник, на третьем — врач. Далее следуют финансист, предприниматель, бизнесмен.

**%** При этом в крае больше всего нуждаются в кадрах «организации, относящиеся к таким видам деятельности, как: добыча топливно-энергетических полезных ископаемых, обрабатывающие производства, производство и распределение электроэнергии, газа и воды (31,5%), здравоохранение (20%), сельское хозяйство (17,9%), образование (12,2%). Катастрофическим для данных сфер является старение кадров. Так, в сфере здравоохранения края работает 28,4% медицинских работников пенсионного возраста» [20].

При этом молодежь часто не удовлетворена, даже если находит работу. Исследователи попытались найти особенности и закономерности в качестве занятости российской молодежи:

«Результаты многочисленных международных исследований качества занятости, зачастую противоречивые по другим вопросам, однозначно говорят о том, что наиболее уязвимую социально-демографическую группу составляет молодежь. При проведении опросов молодые люди ставят низкие оценки заработной плате, содержанию работы и устойчивости своей занятости. Эти субъективные оценки качества занятости подтверждаются объективными показателями низкого уровня заработной платы, высокого риска безработицы и неблагоприятной рабочей среды. Молодежь чаще других групп оказывается занятой на плохих или очень плохих, так называемых «тупиковых» (dead-end jobs) рабочих местах, характеризующихся контрактом на ограниченный срок или его отсутствием, недостатком или отсутствием обучения за счет работодателя, не относящихся к управленческому звену, а также низкооплачиваемых.

**%** Доля занятых молодых людей в возрасте 15–24 лет, занимающих такие рабочие места, составляет 17 и 63% соответственно. Все это говорит о том, что молодежь находится в зоне повышенного риска иметь занятость плохого качества (или прекаризованную занятость).

В то же время молодежь часто положительно оценивает такие аспекты работы, как условия труда, время и режим работы» [21].

Эмпирической базой исследования стали данные 22-й волны Российского мониторинга экономического положения и здоровья населения, который проводит НИУ ВШЭ (RLMS-HSE). Эти данные соответствуют периоду конца 2013 — начала 2014 года, времени относительной экономической стабильности. Были рассчитаны средние значения оценок удовлетворенности работой в разных возрастных группах, а также проведен сравнительный анализ распределения этих оценок по ряду критериев.

В процессе исследования «среди групп молодежи выделилась группа 15–19 лет, в которой, с одной стороны, отмечаются пиковые значения степени удовлетворенности работой, с другой — в ней выше доля тех, кто не удовлетворен заработной платой и возможностями профессионального роста. Установлено, что это единственная группа, в которой доля удовлетворенных работой растет во время экономического кризиса» [21].

Каковы основные причины молодежной безработицы? «Ситуация, которая возникла на рынке труда в кризисный период, повлияла на изменение уровня предлагаемых компенсаций и снижения уровня открытых вакансий, что значительно снизило потенциал и реализацию своих профессиональных возможностей среди молодежи. Труднее приходится молодым специалистам, которые только начинают свое профессиональное становление, если учитывать, что

компании по-разному относятся к вопросам найма без опыта работы» [22].

Противоречивы и требования работодателей: «Одни работодатели оценивают молодых специалистов как особый демографический слой, не способный принять достойную конкуренцию на рынке труда, и считают пустой тратой времени нанимать неопытного специалиста, если учитывать затраты дополнительного времени на его обучение, когда за этот период вероятнее увеличить производительность труда с помощью рабочей силы опытных специалистов. Другие, наоборот, видят положительные стороны в найме таких специалистов, их обучении и последующем оформлении на контрактную основу» [22].

В результате на сегодня молодежь — это наиболее многочисленная группа безработных (37% численности зарегистрированных безработных). Безработица в этой группе нарастает, а потребность молодых специалистов в трудоустройстве не соответствует перспективе рабочих мест на рынке труда. При этом финансовые ожидания молодых специалистов не отвечают требованиям работодателей к потенциальным сотрудникам. «Ситуацию осложняет отсутствие практического опыта и тесной взаимосвязи образовательного и производственного процессов» [22].



Помимо очевидной безработицы есть еще и скрытая. Но из-за простого на предприятиях масштабы скрытой безработицы определить порой очень сложно: «Сокращается рабочая неделя, и молодые специалисты уходят в вынужденные отпуска, без сохранения заработной платы. Как правило, молодые люди до 30 лет уже обзаводятся семьей, и это требует постоянного заработка для поддержания своего уровня и статуса жизни и своей семьи». Эти молодые специалисты вынуждены искать временную работу и легкий заработок, нередко обращаясь к нелегальным дилерам. Таким образом молодые люди рискуют попасть в сферу преступности. Кроме того, отсутствие работы «зачастую приводит к проблемам отчуждения со стороны общества, а тем самым — к алкоголизации, наркомании и девиантному поведению» [22].

Основными причинами роста безработицы среди молодежи называются следующие:

- несоответствие квалификации молодых специалистов ни нынешним потребностям рынка труда, ни прогнозным;
- отсутствие или снижение у молодых специалистов профессиональных навыков по изучаемой ранее профессии;
- несоответствие требованиям работодателя;
- низкие зарплаты у молодых специалистов и замедленное продвижение по должности;
- ошибочный выбор профессии, специальности.

Исследователь считает, что проблема стала системной и банальным увеличением количества рабочих мест не решится: «История развития рынка труда показывает, что увеличение рабочих мест чаще всего не сопровождается снижением долгосрочной безработицы, а лишь частично заглушает ее. Экономический рост скорее снизит краткосрочную безработицу, чем долгосрочную» [22].

«Одним из просчетов реформ, проводимых в нашей стране, стал отказ большинства работодателей от заботы о сохранении и развитии трудовых ресурсов, от инвестирования деятельности сегодняшних средних специальных профессиональных образовательных учреждений, а также ослабление государственного контроля над этим процессом». И хотя разрабатываются программы, касающиеся вопросов невостребованности выпускников на рынке труда, эти меры неполноценны из-за отсутствия постоянного финансирования, что может привести к ухудшению ситуации с трудоустройством [22].

Какими методами предлагается решать вопрос трудоустройства молодых россиян? Для ответа на этот вопрос рассматривались [23] аспекты социально-культурного проектирования, используемые в решении современных проблем молодежи, главной из которых является безработица.

1. Внедрение программ стажировок, чтобы облегчить переход молодежи к трудовой деятельности. Эти программы ориентированы на молодых людей — бросивших школу, малоквалифицированных или неквалифицированных, испытывающих проблемы с поиском работы или потерявших ее из-за экономического кризиса. А также — на подвергающихся риску дискриминации (например, мигранты, выходцы из социально и экономически неблагополучных семей, люди с физическими или умственными недостатками и т.д.).

2. Успешным инструментом для профессионально-предпринимательской подготовки могут быть

самозанятость и кредитование стартапов, а также микрофинансирование.

3. «Для снижения числа нетрудоустроенных используют также финансирование общественных работ с привлечением к ним молодых людей... Общественные работы помогают молодому поколению установить отношения с рынком труда, одновременно улучшая окружающую среду и инфраструктуру, а при сочетании с профессиональной подготовкой могут также повысить возможности для трудоустройства. Однако есть негативные последствия, а именно — низкая способность интеграции в рынок труда. Молодое поколение может оказаться в порочном круге программ общественных работ, что часто приводит к гендерным искажениям и вытеснению частного сектора».

4. Способствовать трудоустройству молодежи могут субсидии на трудоустройство или льготное кредитование, например, на компенсацию работодателю первоначально низкой производительности труда и профподготовки. Есть варианты, при которых государство и предприниматель делят расходы на первичное трудоустройство молодого человека. Они имеют общие признаки: продолжительность, размер субсидии или возмещения затрат предпринимателю, тип договорного механизма. В одних странах — это МРОТ на каждого трудоустроенного, в других — субсидии за трудоустройство. Но у этой практики есть и негативная сторона: «Значительные непроизводительные потери и эффект замещения; трудоустройство может сохраняться лишь до тех пор, пока существуют субсидии».

5. В разных странах есть механизм квотирования рабочих мест для определенных граждан, в том числе молодых, закрепленный законодательно.

6. «Для повышения трудоустройства молодого поколения создаются специализированные некоммерческие молодежные предприятия, например молодежные биржи труда, информационные центры, СМИ». Такие некоммерческие структуры, взаимодействующие с властями, — современный тренд на рынке труда [23].

Немаловажно, могут ли сами выпускники оценить свои шансы на рынке труда. Какого-то официального инструментария для этого нет, но предложена модель оценки конкурентоспособности выпускников на рынке труда. В этой модели агрегируется комплекс факторов, влияние которых ранее учитывалось недостаточно: социальный капитал (сетевые связи при трудоустройстве и продвижении по службе), возраст, местность проживания и т.п. [24].

Сами молодые люди осознают, что прилежание в учебе не гарантирует им занятости: «Изменения современного общества и рынка труда привели к ситуации,

в которой наличие диплома, означающего принадлежность его владельца к профессии, не гарантирует ему соответствующей оплаты труда, постоянной занятости и статуса. Поэтому в отношении рынка труда студенты ориентируются в большей степени на запросы организации и готовы подстраиваться под их требования вплоть до смены профессии» [25].

Вместе с тем ориентация скорее на трудоустройство, а не на профессиональную самореализацию отражается на учебе: «Студенты менее мотивированы на научно-исследовательскую деятельность и углубленное изучение каких-либо областей знания, поскольку не уверены в том, что именно им потребуется для трудоустройства и успешной работы в будущем». У современной молодежи отмечена пассивность, отсутствие мотивации к труду — при высоких запросах в сочетании с низкой конкурентоспособностью. У выпускников нет почти никакого представления о реальном рынке труда, с которым они не соприкасаются во время учебы, и это мешает профессиональному самоопределению. «Предлагаемая производственная практика в рамках учебного плана не воспринимается студентами как возможность будущего трудоустройства или наработки полезных для будущей деятельности навыков и связей... В результате часто выбор конкретной профессиональной ниши откладывается до момента окончания вуза и выхода молодых людей на рынок труда, а потому происходит в процессе поиска работы и приобретения опыта профессиональной деятельности» [25].

При этом на рынке труда молодежь ведет себя по-разному. Можно выделить определенные стратегии трудоустройства, на выборе которых сказывается ряд факторов: «здоровье, врожденные качества характера (настойчивость в достижении цели, трудолюбие, способность воспринимать информацию), воспитание, образование, социальная среда, институциональная среда (набор альтернатив, которые имеются у человека, накладывая жесткие ограничения на возможность выбора, например, реалии рынка труда)». У индивида формируются некоторые рациональные, с его точки зрения, установки: «Они могут быть как материальные, например, максимизация дохода, так и идеалистические, например, выбор интересной работы. Если бы выбор осуществлялся сугубо рационально, например, с целью максимизировать доход, то у нас перевелись бы учителя, врачи, ученые и другие малооплачиваемые профессии. На практике зачастую оба подхода сочетаются, и трудовая стратегия выбирается в зависимости от сочетания этих подходов» [26].

У выпускников ульяновских институтов и техникумов исследовались характеристики социальных позиций, «что позволило разделить молодежь на типы:

- "бегущие" — наиболее адекватно включенные в условия меняющейся России;

- "идушие" — стабильно традиционная группа, стремящаяся к пошаговой реализации потенциала, к избеганию риска и неопределенности;
- "догоняющие" — у представителей этой группы отмечаются черты инновационных и традиционных стратегий;
- "отстающие" — для этой группы характерны "вынужденные" практики вследствие крайней ограниченности доступа к значимым ресурсам (материальная и социокультурная депривация) [26].

Условия поиска работы для современной молодежи отличаются от условий, в которых трудоустроивались их родители: «Общим для всех российских молодых людей является влияние внешней среды, т.е. телевидение, радио, социальные сети, электронные игры и т.д. Их отличает от большинства родителей, которые получили первую работу по распределению и которая им была гарантирована государством, полное отсутствие гарантий занятости. Они должны после окончания учебы сами трудоустроиваться в соответствии со своими требованиями» [26].

**% Судя по опросам, молодежь интересуется в первую очередь хорошая зарплата — 84,9% опрошенных. Установка на то, что без материального благополучия невозможно строить свою жизнь, стала доминирующим фактором, сформированным внешней средой». Ответ «заинтересованность в работе» дали 63,5%.**

«Следовательно, образ будущей профессии выглядит как интересная работа с хорошим заработком. Отметим, что такую профессию хотели бы иметь все трудящиеся России. Остальные ответы встречались намного реже.

**% Так, 29% респондентов хотели бы, чтобы работа была комфортной (с хорошими условиями труда), а 25,9% считают, что она должна обеспечивать профессиональный рост... Интересно, что гедонистические настроения продемонстрировало немного молодых людей: 13,1% ответили, что работа должна оставлять достаточно времени для других занятий, а еще 6,2% определили, что она должна быть не утомительной» [26].**

При этом более половины респондентов считают, что «путь к хорошей работе лежит через связи и знакомства», и строят свои трудовые стратегии без расчета на получение хорошего образования. «Количество респондентов, определивших путь к успеху через упорный труд, а напряженная учеба может быть приравнена к упорному труду, ненамного превышает количество респондентов, рассчитывающих на связи» [26].

Таким образом, можно выделить основные трудовые стратегии молодежи:

**1. Осознанный профессионализм** — рано определяют, какую профессию хотят получить, и последовательно реализуют свою мечту: получают соответствующие образование, приобретают необходимые компетенции и навыки.

**2. Профессионализм** — использующие ее молодые люди не знают заранее, какую профессию они хотят получить. Не ставя перед собой осознанной цели, они выбирают вуз, следуя, например, за товарищами (за компанию), или по рекомендации родителей, или поближе к дому. Но осознают, что хорошее образование поможет им успешно реализовать себя на рынке труда и для этого готовы потрудиться. Но нередко приходит понимание, какую профессию хочется получить, и тогда им приходится менять специальность и, соответственно, вуз.

**3. Протекционизм** — эту трудовую стратегию используют те, кто делает ставку на связи и знакомства. Иногда для получения протекции важно иметь определенную специальность, и тогда они поступают в соответствующий вуз или колледж. А иногда для получения работы по протекции важно лишь, чтобы был любой диплом.

**4. Свое дело** — связывают свое будущее с организацией собственного дела. Чаще это происходит, когда родные или люди из близкого окружения уже ведут свое дело, и молодые люди начинают осваивать бизнес под их присмотром. Статистика показывает, что для руководства малым предприятием нужно образование, лучше высшее, а для индивидуального предпринимательства достаточно получить среднее специальное. Некоторые студенты вузов начинают свой бизнес еще на стадии обучения, например, оказывая услуги по установке, наладке и обслуживанию компьютеров. Молодые люди до 25 лет чаще становятся руководителями малых предприятий под присмотром взрослых, опытных людей. Это позволяет страховать свое дело от фатальных ошибок, ведущих к банкротству.

**5. Выживание** — эту стратегию принимают молодые люди, которые рано начинают трудиться, чтобы прокормить себя или родных, находящихся у них на иждивении. Не имея образования, они вынуждены браться за самую низкооплачиваемую работу. Довольно часто эту стратегию вынуждены использовать выпускники детских домов.

**6. Пофигизм** — эту стратегию выбирают те, кто не желает работать, имея возможность получать деньги на жизнь от родных и близких. А когда их все-таки устраивают на работу, они делают все, чтобы их уволили. Нередко молодые люди, живущие по этим установкам, становятся алкоголиками и наркоманами.

Бывает, что период жизни по этим установкам длится долго (до 40 лет и больше), то есть пока не иссякнут источники получения денег.

**7. Неопределившиеся** — группа молодежи, у которой отсутствуют осознанные трудовые стратегии. Обычно эти люди учатся без усердия, и в зависимости от способностей их называют слабыми учениками или середнячками. Они оканчивают школу, колледж или даже институт, не представляя, кем будут работать. Выходя на рынок труда, они используют различные стратегии поиска работы, но заняты по необходимости, не получая от труда удовлетворения [26].

Большая часть молодежи, прежде чем устроиться на работу, проходит стадию безработицы. Но многое зависит от востребованности специальности.

Минобрнауки РФ в декабре 2012 года провело ведомственный мониторинг и выявило, что лучше всего трудоустраиваются выпускники по специальностям инженерно-технического профиля: «Авиационная и ракетно-космическая техника», «Морская техника», «Энергетика, энергетическое машиностроение и электротехника» и «Металлургия, машиностроение и металлообработка».

**% Нетрудоустроенных выпускников по этим специальностям не больше 5%. Другое положение у выпускников-гуманитариев. По специальностям «Гуманитарные науки» смогли устроиться на работу только 53% выпускников, «Образование и педагогика» — 48%, «Социальные науки» — 45%.**

**% При этом «необходимо отметить, что молодые люди, занимающие рабочие места на государственных предприятиях, гораздо чаще трудятся по специальности: 70% из них утверждают, что их работа соответствует специальности, указанной в дипломе, а среди работающих на частных предприятиях таких только половина. 25% молодых людей, получивших среднее специальное образование, никогда не работают по своей специальности. Наибольшее количество трудоустроенных не по своей специальности наблюдается среди молодых предпринимателей (53%), молодых работников сферы услуг (45%), рабочих предприятий, шахт, строек (43%)» [26].**

Отмечается, что «чем лучше образование и выше квалификация молодого человека, тем легче ему найти работу». Но при этом шансы найти работу можно повысить: «Студенты, начавшие свою трудовую деятельность в вузе или колледже, быстрее находят работу по специальности и легче адаптируются к ней» [26].

В настоящее время «интеграция молодежи в общество отличается большей сложностью

и продолжительностью, чем прежде: молодежь дольше остается в системе образования, с трудом находит нишу на рынке труда, материально зависит от родителей. Поэтому ориентация на работу по полученной специальности в ряде случаев может быть неустойчивой и зависеть от конкретно складывающихся обстоятельств» [27].

Одновременно наблюдается рост численности студентов, получающих высшее образование. «В результате наблюдается перенасыщение рынка труда специалистами в области экономики, права, психологии. Выпускники, обучавшиеся по этим профессиям, при трудоустройстве сталкиваются со значительными трудностями». Кроме того, наметился рост выпускников в области информатики и вычислительной техники, сферы обслуживания. В том числе в последние годы постепенно возрождается интерес к инженерно-техническим и строительным профессиям, что обусловлено ростом спроса на таких специалистов в реальном секторе экономики страны [27].

Среди основных преимуществ молодежи на рынке труда эксперты назвали следующие:

1) высокая мобильность, гибкость, активность, способность быстро адаптироваться, энергичность;

2) высокая степень социализированности, ориентации в области современного права, экономики, социальной жизни;

3) владение современными техническими средствами, в том числе компьютерной и офисной техникой, интернет-технологиями;

4) высокая степень обучаемости, готовность к овладению новыми знаниями, отсутствие жестких стереотипов в профессиональной деятельности;

5) готовность приступить к работе с низких стартовых позиций в компаниях.

Именно эти факторы дают основные преимущества молодежи на рынке труда. По данным экспертов, около 40% вакансий ориентировано исключительно на молодежь [27].

Но есть и факторы, препятствующие эффективной трудовой занятости молодых специалистов:

1) отсутствие сформированных ожиданий от предстоящей профессиональной деятельности. Большинство молодых людей не знают, чего они хотят, где и на каких условиях они хотят работать;

2) отсутствие четких знаний и представлений об основных механизмах, закономерностях функционирования рынка труда. Зачастую молодежь не имеет ни малейшего представления о том, что ее ждет на рынке труда;

3) отсутствие представлений о требованиях, предъявляемых работодателями к результатам труда;

4) отсутствие четких представлений о корпоративной культуре, об умении работать в команде;

5) неготовность строить свою карьеру. У молодежи в подавляющем большинстве нет четких представлений об этапах и стратегиях построения своей профессиональной карьеры;

6) повышенные амбиции подавляющего большинства молодых людей;

7) личностные особенности подавляющего большинства молодых людей. По мнению большинства экспертов, ключевыми факторами, препятствующими трудоустройству, являются прежде всего лень, отсутствие ответственности, нежелание заниматься самообразованием и саморазвитием, преодолевать трудности [27].

Кроме того, существует проблема предубежденности работодателей — это «сохранение стереотипов как у большинства руководителей, так и у представителей органов власти. Многие работодатели негативно оценивают такие качества молодых работников, как отсутствие навыков трудовой деятельности и неумение выстраивать взаимоотношения в рабочем коллективе, излишняя эмоциональность и неустойчивость поведения, т.е. все то, что свидетельствует о социальной незрелости человека, недостаточном уровне его социализации в обществе. Масштабность и устойчивость влияния стереотипов такого рода приводят к дискриминационному отношению к молодежи на рынке труда. Таким образом, современный молодежный рынок труда России как часть мирового характеризуется увеличивающимся разрывом между трудовыми притязаниями молодых и возможностями их удовлетворения» [27].

В итоге качественных рабочих мест для молодежи просто нет: «Как показывает проведенный анализ, большинство рабочих мест не соответствует запросам современной молодежи по своему качеству, уровню заработной платы. Следовательно, они являются непривлекательными для молодежи и не способствуют решению проблемы безработицы среди молодежи. Низкое качество рабочих мест, на которых работает молодежь, является опасной тенденцией современного рынка труда». И молодежи приходится решать проблему занятости своими силами: «Одним из индикаторов этой проблемы является распространенность занятости молодежи на условиях самозанятости, которая используется в основном при реализации стратегий выживания, когда отсутствуют возможности получения иного типа оплачиваемой работы, и чаще всего в неформальном секторе экономики» [27].

Анализ состояния молодежного рынка труда Ставропольского края позволил выделить несколько стратегий поведения молодежи на рынке труда, с условными названиями ее групп:

**1. «Золотой потенциал России»**, не больше 5% молодежи. Представители группы имеют четкие жизненные цели, понимают этапы и способы их достижения. Молодежь в этой группе демонстрирует высокую степень готовности к работе, в большинстве своем уже имеет начальный профессиональный опыт, освоила дополнительные квалификации, занимается самообразованием и изучает иностранный язык. Эти молодые специалисты осознают, какие требования у работодателей к соискателям, знают цену своей квалификации и очень востребованы. Тип карьеры — «всё и сразу». По окончании вуза они приходят на рынок труда на высокие стартовые позиции и готовы приступить к работе без потери времени на адаптацию и подготовку (подготовительный этап у них совпал с периодом получения образования в вузе). Они быстро делают карьеру.

**2. «Карьеристы»**, около 20% молодежи. У них четкие жизненные цели, но не всегда есть понимание этапов и способов достижения этих целей. Чаще всего уже есть какой-либо опыт работы, обычно по будущей профессии. Обучаясь в вузе, они уже успели сменить несколько видов работы, но при этом сами ушли с работы, не видя перспектив для карьеры. Молодые люди данной группы чрезвычайно амбициозны, что подкреплено высоким уровнем профессиональных знаний, большим потенциалом и накопленным опытом. Они могут быть достаточно успешны и способны сделать карьеру, хотя не всегда быстро, но «уверенно и целенаправленно вверх», через все этапы, начиная с самых низких должностей. Усердны и активны в достижении карьерных целей — пусть медленно, но стабильно.

**3. «Неопределившиеся»**, около 50% молодежи. При поиске работы их основной мотив — «хочу работать, но не знаю где». Чаще всего занимают выжидательную позицию: чтобы кто-то решил их проблемы (образовательное учреждение, родители, преподаватели). Если помощь не приходит и проблемы не решаются, молодежь данной группы начинает искать причину в окружающих — «плохой работодатель», неэффективная экономика и т.п. Эти молодые люди устраиваются на работу, обычно на первую попавшуюся, и часто ее меняют — пока не осознают свои способности и потенциал. Учиться на своих ошибках не умеют, но имеют потенциал развития — при условии квалифицированной помощи и поддержки. Тип карьеры — «как получится, так и будет». При определенных условиях могут перейти в категорию карьеристов. Часто меняют специфику и место работы или, наоборот, задерживаются на нелюбимой работе, выказывая недовольство будущим. Шансов сделать хорошую карьеру у них очень мало.

**4. «Приспосабливающиеся»**, их около 20%. В основном не обладают каким-либо потенциалом на рынке труда и не готовы к карьерному росту. Причины — издержки воспитания и социальной ситуации развития. Группа представлена тремя категориями:

- **условно успешные.** Проблемы решали за них в основном другие. В их жизни многое было предопределено уже со школьной скамьи: вуз и специальность, предприятие, где будут работать. В любом случае их успех — не их личное достижение, а результат успешности предыдущих поколений;
- **лично и профессионально не состоявшиеся.** Это молодые люди со слабым интеллектуальным потенциалом, не сформировавшиеся как личность и при этом ничего не делающие для самовоспитания и саморазвития;
- **социальные маргиналы**, не принимающие нормы и правила современного мира, убежденные, что весь мир несправедлив, все в обществе устроено неправильно. Тип карьеры — «чем меньше работы, тем лучше». Предпочитают госсектор экономики, стабильность зарплаты в ущерб ее размеру, с минимальным уровнем ответственности и карьерных перспектив [27].

Не все исследователи считают, что молодежь не хочет «идти в рабочие», некоторые полагают, что на самом деле это миф. Он обусловлен неофициальной занятостью немалой доли молодых рабочих, из-за чего далеко не все попадают в систему статистического учета. «В то же время в последние годы наметились изменения: среди молодежи до 25 лет профессия продавца стала популярнее рабочих профессий» [28].

Отмечено, что возрастная структура занятых в рабочих профессиях воспроизводится и практически совпадает с возрастной структурой работающего населения страны в целом. Это показывают данные 25-й волны Российского мониторинга экономического положения и здоровья населения, проведенного НИУ ВШЭ (RLMS-HSE) с октября 2016 по январь 2017 года. Репрезентативная выборка составила 12 554 человека, в том числе 5351 работающих, из которых 1768 — рабочие. В отраслевом разрезе представленность рабочих очень широка — из 30 отраслей, хотя большую часть представляли занятые на транспорте.

**% Доля молодежи среди квалифицированных рабочих оказалась значительной, причем самая большая — в возрасте 26–35 лет. «Более того, существенных возрастных различий между квалифицированными рабочими ручного труда и операторами машин и механизмов в этом отношении нет: если среди первых доля молодежи до 35 лет составляет 37,7%, а лиц в возрасте от 56 лет**

**и старше — 14,2%, то среди вторых эти показатели выглядят как 33 и 14,4%.**

Таким образом, проблема "кадрового голода" российской промышленности заключается не в том, что молодежь вообще "не идет" в квалифицированные рабочие, а в том, что она реже представителей старшего поколения идет работать рабочими на промышленные предприятия, находящиеся в собственности у государства, — на таких предприятиях работает менее четверти рабочих до 35 лет, а среди тех, кому 56 лет и более, таких почти половина.

**% В результате рабочая молодежь оказывается зачастую вне зоны внимания статистических органов, и неслучайно доля официально оформленной по месту работы рабочей молодежи (70,8%) заметно меньше, чем в старшем поколении рабочих (83,4%)» [28].**

При этом рабочих до 35 лет включительно относительно чаще можно встретить в строительстве, торговле, легкой и пищевой промышленности. А россияне в возрасте до 25 лет рабочим профессиям предпочитают профессии продавца или работника сферы бытового обслуживания. И «хотя эти предпочтения и начали формироваться еще в 1990-е гг., действительно значимый масштаб они приобрели в 2010-е гг. — в возрастной когорте до 25 лет продавцов среди молодежи стало больше, чем рабочих». «Вместо неквалифицированного труда молодежь предпочитает идти "в торговлю". А на неквалифицированные рабочие места идут зачастую люди с проблемным здоровьем: "Если совместить гендерный и возрастной срезы анализа, то оказывается, что даже в возрастной группе до 35 лет и мужчины, и женщины на рабочих местах неквалифицированного физического труда характеризуются относительно худшим здоровьем, чем остальные рабочие и работающее население страны в целом"» [28].

«Таким образом, молодежь все еще традиционно достаточно массово идет "в рабочие", но при этом относительно чаще оказывается вне зоны основного спроса на них в условиях возрождения системы ВПК... Что касается рабочих мест квалифицированного труда, то молодежь идет на них достаточно охотно, но относительно чаще выбирает не те, где можно получать высокие зарплаты лишь после многих лет приобретения опыта и профессиональных знаний (например, ВПК или тяжелая промышленность), а те, которые характеризуются более высокими заработками сразу, даже в ущерб социальной защищенности (например, строительство). В результате значительная часть рабочей молодежи вообще не попадает в систему статистического учета» [28].

Для привлечения молодежи работодателям приходится прибегать к своим стратегиям. Розничному бизнесу приходится преодолевать последствия

«демографической ямы»: «Вот, скажем, продавцы в модном ритейле. Как правило, на такие позиции принято нанимать молодых людей в возрасте от 17 до 23 лет. Однако найти сегодня таких сотрудников становится очень непросто». И не замечать проблему — постоянно нарастающий дефицит молодых работников — уже нельзя. Впрочем, дело не только в количестве, но и в качестве молодых: «Их мало, и они вдобавок весьма инфантильны. Часто совершенно не желают работать. Даже за приличные деньги. Они легко бросают начатое и не знают, чего хотят, но, как правило, требуют намного большего, чем сами могут предложить» [29].

Так что работодателям приходится прилагать усилия, чтобы заполучить требуемые кадры: «Нам, скажем, пришлось научиться выстраивать по-настоящему гибкие графики работы. Ведь одни предпочли бы работать только в выходные, другие начинают трудиться у нас по три часа в будни, а уже в следующем месяце хотят выходить на полный рабочий день, но дважды в неделю. Что же, приходится соглашаться, выстроив непростую управленческую систему, позволяющую идти навстречу молодым людям. Только работайте! Да, это дополнительная нагрузка на кадровую службу компании, которой приходится ежемесячно составлять новые графики и филигранно образом учитывать пожелания сотрудников, согласуя их с прогнозами покупательских потоков в магазинах. Как бы то ни было, пока это у нас получается. И продавцы остаются довольны, и «производственный процесс» не теряет своей эффективности» [29].

При этом кадры приходится обучать: «Скажем, к нам приходят устраиваться на работу преимущественно молодые люди, без опыта. Как привлечь и удержать их, обеспечить рост и развитие? Выход один: инвестировать в полный цикл обучения, наращивать эффективность собственного тренингового центра. Причем не только на период стажировки, но и на протяжении всей карьеры в компании. Если вы хотите, чтобы ваш бизнес рос, нужно сделать так, чтобы росли и люди, их квалификация. Тем более что спустя два-три года вчерашний продавец без опыта может вырасти в директора магазина, в менеджера по работе с партнерами или, скажем, в мерчандайзера. Вариантов немало, и возраст не является ограничением. Но главное, у амбициозных молодых людей появляется внятная мотивация. Они понимают, почему нужно хорошо работать сегодня и как использовать возможности для карьерного роста, предоставляемые компанией» [29].

«Может показаться, что мы "заигрываем" с сотрудниками. Что же, готова согласиться. Да, заигрываем. Для того чтобы они не ленились "заигрывать" с покупателями. Во имя роста продаж и лояльности наших клиентов», — говорят предприниматели из модного ритейла. И считают свой подход оправданным: «Словом, если в этом году мы еще не ощутили

жесточайшего кадрового голода, то лишь потому, что всеми силами пытаемся "подстроиться под молодежь"» [29].

## **Выводы**

Молодежь остается наиболее уязвимой социально-демографической группой, с высоким уровнем безработицы. При этом у выпускников почти нет представления о реальном рынке труда. Они не соприкасаются с ним во время учебы, не знают, каковы его реальные требования, поэтому имеют весьма размытое профессиональное самоопределение. В итоге исследователи констатируют пассивность молодежи, отсутствие мотивации к труду — и это при высоких запросах в сочетании с низкой конкурентоспособностью.

Приоритет молодежи — в трудоустройстве, а не в профессиональной самореализации. Студенты ориентируются в большей степени на запросы организации и готовы подстраиваться под ее требования вплоть до смены профессии. 25% молодых людей, получивших среднее специальное образование, никогда не работают по своей специальности.

**% Наибольшее количество трудоустроенных не по своей специальности наблюдается среди молодых предпринимателей (53%), молодых работников сферы услуг (45%), рабочих предприятий, шахт, строек (43%).**

**% Повышает шансы трудоустроиться хороший уровень образования и начало трудовой деятельности еще во время учебы. Шанс трудоустроиться по специальности выше на государственных предприятиях. Там по специальности заняты 70% работников, на частных предприятиях — всего 50%.**

**% И все же молодежь не выбирает государственные предприятия, даже если идет в рабочие. Но рабочая молодежь оказывается зачастую вне системы статистического учета: неслучайно доля официально оформленной по месту работы рабочей молодежи (70,8%) заметно меньше, чем в старшем поколении рабочих (83,4%).**

Вместо мест неквалифицированных работников молодые люди выбирают места в сервисе и торговле. При этом в торговле есть предприятия, заинтересованные в молодых сотрудниках и готовые вкладываться в их мотивацию и повышение квалификации.



## 5. Нестандартная занятость

Очень часто из-за проблем с трудоустройством молодое поколение выбирает нестандартную занятость: временную, неполную, недозанятость, сверхзанятость, самостоятельную занятость, неформальную, занятость в домашних хозяйствах и т.д.

Неформальная занятость наиболее распространена среди молодежи: «Переход от учебы к работе относится к критическому периоду социально-экономической жизни человека между 15 и 24 годами.

**%** *Российские исследования, проведенные по этой проблеме (SWTS) совместно с MOT, показали, что неформальная занятость среди молодежи составила 50,9% от всех занятых, в том числе занятость на неформальных работах в формальном секторе — 24% всех занятых». При этом младшая (15–19 лет) и старшая (20–29 лет) группы в основном задействованы в сфере услуг, а не на производстве. Общая ситуация скорее безрадостная: «12% молодежи в возрасте 15–24 лет не учится и не работает, а уровень молодежной безработицы (30,5%) превышает ее уровень среди экономически активного населения» [30].*

В чем молодежь видит преимущества неофициальной работы? В возможности получать большие деньги, быстро сменить работу и сократить налоги. «Главная причина неформальной занятости индивидуальных предпринимателей и фрилансеров состоит, по их собственному признанию, в сложности и затратности процедуры официального оформления своей деятельности.

**%** *При этом 70,2% из числа молодежи, работающей на себя, даже не пытались официально зарегистрировать собственную деятельность; их мнение о сложности процедуры официального оформления является, вероятно, стереотипом» [31].*

И такой расклад устраивает большинство участников неформальных трудовых отношений. Молодых людей, работающих самостоятельно и неофициально, не особо беспокоит ни отсутствие социальных гарантий, ни небольшая пенсия в будущем, ни невозможность получить кредит, заключать договоры с партнерами, клиентами (для индивидуальных

предпринимателей и фрилансеров), ни угроза проблем с контролирующими органами. Как предполагают исследователи, такая ситуация вызвана тем, что «государственная система контроля деятельности самозанятого населения пока еще слабо развита, и государство только думает над тем, как ввести в правовое поле фрилансеров» [31].

Анализ распределения занятых в экономике по наличию дополнительной работы и готовности к дополнительной занятости (за 1996–2017 годы) позволил оценить динамику их численности по фактической продолжительности рабочей недели. Современные информационные технологии обеспечивают возможность как уменьшения рабочего времени, так и его продления сверх установленной нормы. «Как следствие, с одной стороны, увеличивается потребность в активных работниках, у которых несовпадение места работы с рабочим местом, а также работа в любое время суток, т.е. нестандартные условия работы, не вызывают дискомфорта. С другой стороны, увеличивается предложение труда со стороны рабочих, особенно с низким уровнем заработной платы, готовых работать больше 40 ч/нед., т.е. дополнительной занятости» [32].

Дополнительную занятость вызывают несколько причин:

- 1) «Сокращение времени работы на основном рабочем месте в связи с кризисной ситуацией на предприятии, в стране или в мире и переводом работника на 0,75, 0,5 или 0,25 ставки».
- 2) «Неудовлетворительный для трудящихся уровень оплаты при полной занятости».
- 3) «Стремление соответствовать вызовам современного общества приводит к необходимости применения информационных технологий», которые, в свою очередь, позволяют реализовать себя на новом поприще, способствуют самосовершенствованию и самоутверждению работника. Они помогают удовлетворить профессиональный интерес, искать дополнительные знакомства и связи и т.д.».

4) «В случае высокого риска потери работы, неуверенности в завтрашнем дне дополнительная занятость становится запасным вариантом» [32].

При этом значительная часть такой занятости не попадает в официальную статистику. Люди не всегда трудоустраиваются официально, часто довольствуются случайными заработками. «Это приводит к увеличению неформального сектора занятости, менее технологичного и не требующего специальных компетенций. К неофициальным, не оформленным трудовым договором, как правило, относятся: услуги населению по строительству, ремонту, пошиву; профессиональная деятельность по заказу (установка программ на компьютер, ремонт, перевод документов на другой язык); репетиторство; торговля товарами домашнего производства; посредническая деятельность; брокерство». В качестве видов дополнительной занятости официальная статистика отражает совместительство по основному месту работы и по месту дополнительной работы [32].

В итоге в 2017 году к сверхзанятым относилось 6% общей численности занятых в возрасте 15–72 лет. В 2015 году каждый второй житель России работал в среднем почти на 17% больше, чем предполагается при законодательно установленной 40-часовой рабочей неделе. И «в нашей стране средняя продолжительность рабочего дня, по данным Института социологии РАН, составляет 9,5 ч. вместо стандартных 8 ч., что в большой степени выходит за рамки установленного времени по ТК РФ» [32].

Таким образом, «когда речь заходит о причинах роста дополнительной занятости в нашей стране, то очевидными предпосылками этого процесса сразу представляются два феномена: развитие цифровой экономики, делающей дополнительную занятость возможной; и низкий доход на основной работе, делающий дополнительную занятость необходимой» [32].

За последние 20 лет изменилась и численность работников, занятых неполное рабочее время. Одной из причин перехода на различные графики работы является дифференциация доходов населения. Но основная причина — желание работодателя сохранить «имеющийся у него качественный состав работников». Иногда «перевод на неполный график работы является потребностью молодых родителей маленьких детей или родственников инвалидов» [33].

По данным Федеральной службы статистики, больше всего режим неполной занятости на отечественных предприятиях применялся в 1998 году (10,1% работников предприятий и больше 11,1% находились в отпусках по инициативе работодателей). До 2007 года, а также в период экономического роста с 2010 по 2012 год неполная занятость снижалась (до 0,3% от числа занятых в экономике). В кризисные

2008, 2009 и с 2013 по 2016 год этот показатель опять растет (до 0,17% числа занятого населения).

В 2008, 2009 и 2016 годах отечественные (завод приборных подшипников, Керченский стрелочный завод, АвтоВАЗ, КамАЗ...) и зарубежные (Mercedes-Benz, BMW...) компании переходили на неполную рабочую неделю. Тогда «неполные графики работы стали альтернативой между занятостью и безработицей, особенно в период экономического кризиса, когда наблюдается увеличение количества безработных». Но официальная статистика не показывает всех данных: «С 2009 г. появились новые данные, отражающие численность... работающих неполное рабочее время по соглашению между администрацией и трудящимися. Отметим, что понятие “соглашение между работниками и работодателем” не всегда можно трактовать однозначно. Практика показывает, что данные “соглашения” также жестко инициируются работодателем, порой под угрозой непродления трудового договора или увольнения, если работник не подпишет заявление о переводе на 0,75 или 0,5 ставки (на сегодня данная практика активно распространяется в высших учебных заведениях, в которых сокращаются наборы студентов)». То есть разграничение данных показателей не позволяет анализировать действительную ситуацию на рынке труда [33].

«Динамика изменения численного состава работников, находящихся в административных отпусках, совпадает с изменениями количества работающих неполный рабочий день или неделю... Следовательно, подтверждается гипотеза, что переход на неполные графики работы в России — это, как правило, последствия кризисной ситуации в экономике, а не постиндустриальная тенденция, связанная со стремлением работников больше времени посвящать семье, творчеству» [33].

Анализ нестандартных видов занятости показывает, что:

- неполная занятость стала неотъемлемой характеристикой экономической ситуации как на рынке труда, так и в экономике в целом;
- при помощи манипулирования рабочим временем решаются проблемы как работодателя, так и работника;
- сокращение рабочего времени, вопреки прогнозам Дж. М. Кейнса, не стало яркой характеристикой общества XXI века;
- применение графиков с неполным рабочим временем в большей степени отражает кризисную экономическую ситуацию, а не преобладание творческого характера труда, ценности свободного времени и развития технического прогресса.

Аналитики сравнили организацию рабочего времени по традиционным и гибким моделям («свободное рабочее время») по трем основным характеристикам: регулирование рабочего времени, основная цель и управление временем. И заметили, что «участники рынка труда все больше ощущают потребность в гибкости рабочего времени». Люди все меньше хотят трудиться в режиме 8-часового рабочего дня, отдавая предпочтение большей независимости в организации своего рабочего времени [34].

Действительно, гибкие модели организации рабочего времени «способствуют расширению сферы услуг, появлению большого количества малых предприятий, стимулированию участия таких уязвимых сегментов рынка труда, как молодежь, женщины с детьми дошкольного и школьного возраста, люди старшего поколения и т.д.». Так что гибкие режимы работы имеют свои плюсы и приобретают все большую популярность [34].

«М. Andresen предложил гибкую модель организации рабочего времени “свободное рабочее время” (“working time freedom”). С. Ressler и J. Thompson обосновали модель “results only work environment”, или “ROWE”. Эти две модели можно считать синонимичными и употреблять взаимозаменяемо. Модель “ROWE” предполагает, что рабочие часы являются текучими, гибкими и должны определяться каждым человеком самостоятельно. Руководители не координируют действия работников, нет установленных графиков работ, сотрудники в праве самостоятельно решать, как и где осуществлять работу». «М. Andresen отмечает, что особенностью свободного рабочего времени является не выработка определенного количества часов, а выполнение задачи в первую очередь, при этом отсутствуют требования о компенсации за ненормированный рабочий день или обязательства по сокращению продолжительности рабочего времени. М. Andresen выделяет три основных переменных, характеризующих свободное рабочее время: дерегулирование, ориентацию на результат, суверенитет времени» [34].

Есть и практическое подтверждение эффективности гибких режимов: «В Швеции был поставлен ряд экспериментов по сокращению рабочего дня до 6 часов, но с сохранением прежнего уровня оплаты труда, что позволило уменьшить текучесть кадров, повысить эффективность выполнения работ, улучшить благосостояние работников, наладить равновесие между личной жизнью и работой». Или в Германии в период сезонного спроса на товар «работодатели по закону имеют право увеличить рабочую смену на 2 часа, тогда рабочая смена увеличится с 8 часов до 10 часов, но в период спада спроса работодатель обязан компенсировать работнику отработанное рабочее время. Тем самым сотрудник будет трудиться по 6 часов ровно столько дней, сколько составляла его переработка» [34].

Идея гибких графиков становится все популярнее и у работодателей. «Организации отождествляют рабочее время с производительностью труда, не забывая при этом про результат и исполнение трудовых обязанностей работниками». Предполагается, что учет рабочих часов будет заменен контролем над выпуском продукции.

Но новый режим требует и новой организации, и заинтересованности самого работника: «Суверенитет времени, в свою очередь, состоит из трех компонентов: самоконтроля, сокращения внешнего контроля и самоуправления. Первые два компонента находятся на организационном уровне, а третий — на индивидуальном:

- **Самоконтроль** позволяет сотруднику определять время работы, распределять часы и их продолжительность, а также самостоятельно расставлять приоритеты в работе.
- **Сокращение внешнего контроля** со стороны работодателя предполагает отмену всех административных наказаний, применяемых к работникам, с той целью, чтобы сотрудники не боялись осуществлять самоконтроль — могли работать вне офиса и расписания.
- **Самоуправление** — фактическое использование права на самоконтроль (желание, смелость, знания, действия)» [34].

Применение гибких моделей организации рабочего времени выявило ряд дисфункциональных и функциональных последствий.

Функциональные последствия:

**Сохранение рабочей силы.** Залогом успеха любого предприятия, безусловно, считаются его кадры. Верная политика, выстроенная в отношении своих сотрудников, позволяет руководству компании как можно быстрее, качественнее и точнее достигать поставленных целей. Снижение количества сотрудников, уволенных по собственному желанию, а также уменьшение доли работников, которые хотели бы сменить место работы, приведут к сокращению расходов, связанных с повторным наймом, переподготовкой и переквалификацией.

**Повышение исполнительности и производительности сотрудников.** Производительность труда — это показатель эффективности работы сотрудников предприятия. Более высокий ее уровень может достигаться за счет сокращения выхода на работу сотрудников в период болезни, при этом сокращаются затраты на здравоохранение. Рациональное распределение рабочего времени позволяет сотрудникам уменьшать его продолжительность, тем самым высвобождая время для семьи и отдыха. Более высокая организационная эффективность

даст стимул к увеличению объема выпуска продукции без каких-либо дополнительных затрат.

Оперативное управление производством в рассматриваемом контексте обеспечивает:

- рациональное использование и оптимизацию основных фондов предприятия. Работники осуществляют свою деятельность в любом месте и в любое подходящее время, поэтому необходимость в офисных помещениях исчезает;
- сокращение непроизводительных расходов за счет перехода к электронному документообороту;
- уменьшение затрат, связанных с размещением сотрудников, так как работу можно осуществлять дистанционно (дистанционная работа);
- снижение затрат на рабочую силу. Предоставляемая сотрудникам автономность рабочего времени способствует повышению эффективности трудовой деятельности, что обеспечивает оптимизацию рабочих мест, а тем самым и сокращение общей совокупности затрат предприятия».

**Дисфункциональные последствия:** «Чрезмерные требования, предъявляемые к сотрудникам, могут привести к профессиональному выгоранию и обострить психические заболевания. В свою очередь, нереалистичные цели будут причиной тотального увеличения рабочего времени сотрудников и уменьшения свободного». Кроме того, по мере увеличения мобильности рабочей среды (работа вне офиса) растет стоимость инфраструктуры информационных технологий, представляя собой существенную статью [34].

В общем, традиционные модели организации рабочего времени начинают отходить на второй план. А гибкие модели исследователи считают целесообразным признать «пиком эволюционного развития в отношении категории рабочего времени». Теоретически свободное рабочее время, где оно возможно, приводит к положительным результатам и для сотрудников, и для работодателей. Вместе с тем, чтобы применять гибкие модели в России, «необходимо и бизнесу, и на государственном уровне по-новому взглянуть на проблему рабочего времени, внести определенные изменения в законодательство и локальные нормативные акты, тем самым улучшив качество трудовой жизни граждан» [34].

## **Выводы**

**%** Сейчас в России наблюдается высокий уровень сверхзанятости. В 2015 году каждый второй житель России работал в среднем почти на 17% больше, чем предполагается при законодательно установленной 40-часовой рабочей неделе.

**%** В 2017 году к сверхзанятым относилось 6% численности занятых в возрасте 15–72 лет.

Средняя продолжительность рабочего дня, по данным Института социологии РАН, составляет 9,5 часа вместо стандартных 8 часов. У этой сверхзанятости есть две предпосылки: развитие цифровой экономики, делающей дополнительную занятость возможной, и низкий доход на основной работе, делающий дополнительную занятость необходимой.

Молодежь же при этом охотно использует возможности неформальных трудовых отношений. Преимущества видит в возможности получать большие деньги, быстро менять работу и сокращать выплаты государству.

**%** 70,2% из числа молодежи, работающей на себя, даже не пытались официально зарегистрировать собственную деятельность.





## 6/ Ценности молодежи, ее политическая и социальная активность

Отдельный интерес для исследователей представляют особенности молодежной социокультурной среды.



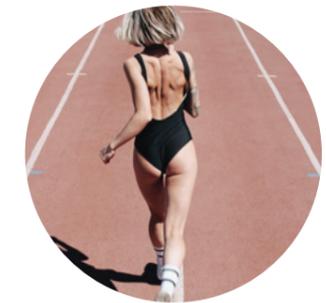
**Коммуникация.** Самое заметное — это средства коммуникации молодежных групп: жесты, слова, изображения, предметы и т.д., которые в социокультурной среде закрепляют или фиксируют дифференциацию молодежи от других социальных групп. Такого рода символы считаются молодыми как «свои», а представителями старших поколений — как «чужие», свойственные среде молодых.

Молодежь вообще быстрее старших осваивает как вещи, рождаемые научно-техническим прогрессом, так и многообразные функции этих вещей. «Таково, в частности, массовое овладение молодежью компьютерами, видео- и аудиотехникой, мобильными телефонами и т.д. со всем комплексом их коммуникативных, информативных, развлекательных и других возможностей. Именно в молодежной среде знаковыми фигурами становятся хакеры, популярны произведения в стиле фэнтези и прочее» [35].



**Знаково-символическая система.** «Знаковый характер имеют некоторые предпочтения молодежи в еде. В сфере досуга с молодежью ассоциируются различные телесно-ориентированные практики, в частности спорт, танцы, бодибилдинг. Нередко они приобретают субкультурный характер или входят в состав сложных субкультурных образований (например, брейк-данс в составе хип-хоп-культуры)».

Досуг молодежи все чаще приобретает экстремальные формы — «экстремальные виды спорта, сознательно агрессивное поведение в общественных местах, нелегальное производство граффити и т.п.». «Весь смысл образования и поддержания знаково-символических систем в обществе состоит в том, чтобы выделять “своих” и поддерживать их идентичность, когда этому препятствует внешнее давление» [35].



**Телесная культура: «худой — значит нормальный».** У современной городской молодежи существует и своя телесная культура: нормы, критерии оценивания и способы обращения со своим телом. Отмечено, что «люди, оказывающиеся “несоответствующими и выбивающимися из допустимых рамок (например по весу), публично стигматизируются и маргинализируются». Так, «внешний вид является одним из существенных критериев допуска в школьные группы: от размера и формы тела зависит, будет ли подросток принят или окажется в аутсайдерах» [36].

В Санкт-Петербурге в 2013 году были проведены 40 интервью с юношами и девушками в возрасте 15–20 лет и 25–30 лет. И сделан вывод: «В среде российской городской образованной молодежи сегодня формируется весорефлексивная культура как широкий и разделяемый контекст понимания и проживания тела. То есть «телесный мониторинг становится рутинной, повседневной практикой, предполагающей

регулярные “размышления” о своем теле и оценку собственных переживаний, беспокойство также превращается в постоянное фоновое чувство и нормализуется: молодой человек постоянно “немножко” беспокоится о своем теле и “немножко” что-то предпринимает, чтобы поддерживать его в форме. Такое нормализованное беспокойство тесно связано с другим проявлением весорerefлексивной культуры — с постоянным недовольством собственной внешностью/телом. При этом важно отметить, что такое недовольство рассматривается как легитимная и обязательная часть опыта» [36].

«Можно сказать, что в среде городской образованной молодежи среднего класса конструируется телесная норма в логике “худой значит нормальный”. При этом у молодых формируется набор компетенций по управлению своим весом, которые потенциально должны привести к желаемой “худобе” — знание о правилах питания, физических нагрузках, пищевой ценности продуктов» [36].

Вместе с тем можно говорить о переосмыслении занятий спортом в «качалке». Так, Томас Алкемейер (Thomas Alkemeyer), профессор социологии и спортивной социологии Университета Карла фон Осецкого в Ольденбурге, дает **классово-ориентированную интерпретацию развития спортивных практик**. «Само тело в такой перспективе становится особого рода медиамессенджером, который отображает положение субъекта в социальной структуре». Такая ситуация характерна не только для классического капитализма, но и для современного общественного устройства. «Социальные различия прямо-таки читаются на теле: гибкие и накачанные тела излучающего здоровье успешного класса — полная противоположность неухоженным и нездоровым телам класса неудачников... Традиционная

мелкобуржуазность, для которой вся жизнь — семья, дом и огород, вдруг перерождается в “современный перформанс”, когда требуется демонстративно экспериментировать с собственным телесным обликом и стилистикой» [37].

Социологи разделяют телесный капитал и символический. «Буржуа в спортивном зале зарабатывают символический капитал, репрезентацией (медиасредой) которого является тело». А капитал, зарабатываемый профессиональными спортсменами, — это именно телесный капитал, который выражается в конкретных единицах измерения и может конвертироваться в капитал денежный. Лоик Вакан (Loïc Wacquant), французский социолог и социальный антрополог, предлагает понимать под капиталом «аккумулированный труд (в его материализованной форме или инкорпорированной, вписанной в тело)».

Сами же спортсмены определяются как «держатели или предприниматели телесного капитала», а их тела одновременно являются средством производства, необработанным материалом, с которым и над которым необходимо работать, а также «соматизированным продуктом прошлого обучения и настоящего способа жизни». Таким образом, телесный капитал и телесный труд находятся в зависимых друг от друга отношениях. Спортсмен «постоянно вкладывает в свое тело огромное количество усилий и времени, чтобы в будущем эти инвестиции принесли как можно большую прибыль, выражающуюся в том числе в денежном эквиваленте» [37].



**Субъектность.** В молодежной среде ее отчетливо выраженные субкультурные отличия делают весьма проблематичной постановку вопроса о субъектности молодежи в целом: «Ее различные когорты обладают неодинаковой субъектностью, а иногда и вовсе не обладают ею. Для некоторых из них типичен сознательный отказ от субъектности. Они вполне удовлетворяются статусом ведомого, порой — социального аутсайдера» [38].

Мифы жизнедеятельности «объединяют в себе не только восприятие окружающего мира, но и организацию жизни, задают и определяют особенности эмоциональной сферы. Среди молодежных мифов наиболее распространен **миф самоутверждения** в социуме. «Стремление иметь власть и влияние на сверстников, быть лидером нередко подкрепляется волевыми усилиями и целеустремленностью человека, физическими достоинствами. Все это помогает самореализоваться, иметь почет и уважение, авторитет» [39].

Духовно-нравственные ценности утрачивают доминирующие позиции в системе ценностей молодежи. Всероссийское социологическое исследование «О чем мечтают россияне» показало, что постсоветский период ознаменовался духовными потерями: «Всего 11% населения России в число трех основных своих мечтаний включили желание оказаться полезным обществу, внести свою лепту в развитие страны.

**%** По оценкам самих россиян, соотечественники стали менее патриотичными (64%), менее честными (70%), менее верными принципам товарищества (47%)» [40].



### Демонстративно-потребительские стратегии.

«Среди современной российской молодежи начинают преобладать осторожные демонстративно-потребительские жизненные стратегии с доминирующим подражательным типом поведения. К этому приводит «деинтеллектуализация образования и депрофессионализация труда в сочетании с ростом стихийно-потребительской социализации молодежи в нестабильном социально-экономическом обществе».

**%** Об уровне высшего образования в России говорит недостаток практических навыков у выпускников российских вузов, что «признает большая часть молодых специалистов (56%) и абсолютное большинство работодателей (91%). Нехватку теоретической подготовки ощущает только четверть молодых специалистов (25%). Каждый второй работодатель (53%) убежден в недостатке теоретических знаний выпускников вузов» (данные ВЦИОМа, 2016 г.) [41].

Ситуация демонстрирует эффект Данинга — Крюгера: «Люди, имеющие низкий уровень квалификации, делают ошибочные выводы, принимают неудачные решения при завышенных представлениях о собственных способностях... склонны переоценивать

собственные умения, неспособны адекватно оценивать высокий уровень умений у других и осознавать свой непрофессионализм». Таков набросок профессионального портрета сегодняшнего молодого специалиста: он, «владея пассивным багажом теоретических знаний, не может применить их на практике и перевести в активные профессиональные умения» [41].



### Влияние глобализации.

Нынешняя эпоха создала для общества принципиально иные условия, которые способствуют трансформации сознания молодежи. Английский социолог Энтони Гидденс (Anthony Giddens) отмечает, что глобализация — это не один процесс, а сложное сочетание ряда процессов — политико-экономических, социокультурных: «Развиваются они противоречиво или даже в противоположных направлениях. ... Суверенные государства утрачивают часть экономических полномочий, которыми они прежде обладали. Но глобализация приводит и к противоположному результату» [42].

«Главная проблема культурной глобализации заключается в том, приводит ли она к культурному единообразию или к новым различиям». Тем не менее тенденцией последних лет стало «расширение молодежного международного сотрудничества, развитие межкультурного диалога, приверженность молодежи к ненасильственным средствам разрешения конфликтов и споров на всех уровнях».

«Для России характерна высокая активность государства в молодежной политике, а для стран Европы и Америки — негосударственных организаций... К негосударственным организациям, которые проводят молодежную политику, чаще всего относят политические партии, общественные движения и религиозные организации» [42].



### Молодежь и интернет.

«Интернет перестал быть просто модной игрушкой и превратился в инструмент повседневной работы», но разными людьми он используется по-разному: для людей с проблемами социализации — это уход в «онлайн» с ослаблением живых социальных контактов. Для других это «своеобразный институт, позволяющий наращивать объем социального и человеческого капитала». Для молодежи интернет-пространство — это прежде всего «поле коммуникации и репрезентации». Но интернет может стать и полем для манипуляций. «Существует несколько типов молодых людей: **“агитаторы”** (отличаются лидерскими устремлениями), готовые не просто идти за интернет-призывом, но и агитировать остальных, — их количество невелико (6%); **“активисты”** (активность ради активности), готовые участвовать потому, что они молоды и это их “обязанность” (9%); **“осторожные”** — молодые люди, понимающие необходимость причастности к социальной инициативе, но осознающие возможные риски (11%); **“рационализаторы”** — имеющие информационные фильтры, позволяющие произвести контроль информации и принять взвешенное решение (36%),

и пассив (38%); наконец, молодые люди, не считающие возможным следовать за интернет-призывами. В целом, поддержку акции социальных сетей могут оказать от 15% молодых пользователей, а это порядка 6 млн человек» [43].



**Смена настроений.** «Если в странах Западной Европы молодежь всегда активнее участвует в протестных акциях, то в России долгое время самой протестной группой являлись пенсионеры... В начале 2000-х гг. молодежь выглядела нарочито прагматичной и аполитичной. Теперь же быть аполитичным среди продвинутой молодежи больших городов как будто бы «немодно». И с 2017 года это стало привлекать пристальное внимание исследователей. «Именно тогда так называемая «школоты» стала заметной частью протестующих» [44].

«Представители власти при этом всячески стремились и стремятся «омолодить» протест, тем самым как бы лишая оппозиционное движение «субъектности» в силу «несовершеннолетия», а лидеров оппозиции выставя безответственными манипуляторами». Тем не менее у аналитиков нет надежной статистики о возрастном составе протестного движения. Хотя «сложно отрицать, что за последние пять лет молодежь политизировалась». О чем свидетельствует и рост политического контента в популярных соцсетях, и растущий спрос на контент без политической цензуры [44].

С учетом теории модернизации высказывается мнение, что «по мере общего роста

экономического благосостояния каждое последующее поколение будет в большей степени разделять ценности выбора и самореализации (эмансипационные ценности), нежели ценности материального достатка и экзистенциальной безопасности (материалистические ценности и ценности выживания)» [44].

На основе данных Всемирного и Европейского обзора ценностей (2017 г.) были сопоставлены ценностные ориентации респондентов в возрасте 15–25 лет и более старших граждан.

**%** Выяснилось, что «молодые в большей степени ценят независимость и воображение как важные качества при воспитании детей: 37% респондентов из группы 15–24 лет указали важность независимости...

То есть скорее наблюдается постепенная либерализация взглядов на воспитание детей от поколения к поколению».

И в отношении политики молодежь продемонстрировала «неприятие авторитарных форм правления, требование демократии и эмансипации исключенных групп, приверженность ненасильственным формам протеста».

А в сфере экономики — позитивное отношении к конкуренции, стремление минимизировать присутствие государства в частной жизни и рыночных отношениях, осторожное отношение к социальной политике и ценностям равенства и справедливости.

«Различия же в установках с точки зрения гендерной эмансипации и равенства не так однозначны: почти половина опрошенной молодежи считает, что в случае нехватки рабочих мест, мужчины должны иметь больше прав на работу. Примерно такое же распределение можно наблюдать и среди старших групп. При этом молодые люди с чуть большим

энтузиазмом относятся к женщинам в качестве политических лидеров, хотя число тех, кто воспринимает мужчин как более подходящих для политических постов, по-прежнему велико среди всех возрастных групп. Также значительной оказывается доля тех, кто думает, что высшее образование важнее для мальчиков, чем для девочек (20+% во всех группах). Более того, молодежь оказалась более консервативной в отношении женщин-руководителей в бизнесе» [44].

И все-таки разница между поколениями не слишком велика: «Нам может казаться, что молодежь стала более либеральной, но в целом она мало отличается от поколений 30-и 40-летних. Отличия наиболее очевидны лишь с самой возрастной группой респондентов 65+. По данным опросов, группа респондентов 15–24 лет отличается более негативным отношением к государству в экономике и большим стремлением к самовыражению. При этом в области гендерных установок молодежь в среднем демонстрирует несколько более консервативные установки. Нельзя утверждать, что молодежь стала значительно более либеральной во всех отношениях и демонстрирует условно более «прогрессивные» взгляды. Однако нельзя говорить и о появлении признаков «консервативного поворота», который можно было бы ожидать среди поколения, выросшего в условиях более закрытого режима и большего присутствия государства в образовательных программах. Запрос на либерализм в современной России формируется не по поколенческому принципу: молодежь представляет собой такой же срез граждан с самыми различными политическими и культурными ориентациями» [44].



**Свободное время как ценность.** «Потребность в свободном времени входит в число духовно-социальных потребностей, которые постепенно становятся доминирующими в структуре потребностей современного человека. Она формируется одновременно с потребностью в творческой деятельности». В результате промышленных революций за счет роста производительности труда и повышения эффективности производства свободное время населения (являющееся «конечным продуктом») увеличивается. Ценность свободного времени — его важность и значение — выражается в степени полезности и содержательности его использования. Что обеспечивается «развитием комплекса отраслей нематериальной сферы, способствующих всестороннему развитию занятых в экономической деятельности». При этом ценность свободного времени как ресурса определяется экономической конъюнктурой: «Выбор в пользу рабочего или свободного времени обусловлен реакцией на рынок. При экономическом росте предпочтение отдается свободному времени, а при спаде — рабочему времени» [45].

Ускоренное распространение информации и связанная с этим интеллектуализация производства формируют «человека креативного». Наряду с физическим трудом общество высоко оценивает труд креативный, даже если он протекает вне стен организации. То есть можно «констатировать стимулирующую роль свободного времени, использующегося для самостоятельной творческой

деятельности и образования. Одной из характеристик творческой деятельности является соотношение между рабочим и свободным временем в пользу последнего и изменение их содержания. А результатом творческой деятельности являются не только интеллектуальная ценность, но и самореализация» [45].

При этом именно недостаток свободного времени может стать препятствием на пути к экономическому развитию. В начале XXI века свободное время большинства под воздействием информационно-компьютерных технологий стало сокращаться из-за времени, необходимого на доработку профессиональных заданий или на дополнительную работу. «При этом происходит сокращение времени на самообразование и общение, способствующие всестороннему развитию личности. Отсутствие или крайняя скудость времени для отдыха и досуга стали скорее нормой, нежели исключением. В наступивший информационный век, где возрос объем информации и требуется значительно больше времени на самосовершенствование и самоподготовку, предпочтению рабочего времени свободному недопустимо, поскольку может привести российское общество к новому спаду как в духовном, так и в интеллектуальном плане. «Дешевый работник» низкой квалификации не соответствует требованиям Четвертой промышленной революции в высокоинтеллектуальных, креативных и не озадаченных проблемой низкой оплаты труда человеческих ресурсах» [45].



**Экономический эффект от использования свободного времени.** Для предприятий эффект определяется масштабом использования информационно-компьютерных технологий, способствующих экономии времени и росту производительности труда. В итоге производится больше товаров и растут доходы. На производительность труда влияет и рост уровня жизни рабочих. «Во-первых, рост производительности труда определяет рост заработной платы. Во-вторых, ожидание повышения заработной платы, улучшения социально-экономического положения повышает творческое и ответственное отношение работников к решению поставленных перед ними производственных задач, что в свою очередь увеличивает производительность труда. В результате предприятие получает прибыль». При этом «повышение качества жизни приводит к сокращению социальных страховых выплат, уменьшению простоев из-за, например, болезней работников, повышает их трудовую активность. Таким образом, сокращается время на выполнение тех или иных трудовых операций, увеличиваются доходы предприятия» [46].

И все же главные факторы — это политика государства и работодателей касательно соотношения рабочего и свободного времени работника, на которую оказывают влияние и профсоюзы. Но более всего на увеличение свободного времени людей влияет уменьшение рутинных функций в домашнем труде: «Здесь главный фактор — развитие сферы услуг, производство качественной

и удобной бытовой техники». А «сэкономленное» свободное время можно потратить на саморазвитие и самообразование, что отражается в росте квалификации, карьерном росте и приводит к увеличению доходов [46].

#### Социальный потенциал.

Молодежь считает, что у нее нет возможности выстроить конструктивный диалог с властями. По результатам опроса, 54% молодых людей «уверены в том, что представители органов власти допускают возможность признания молодежи как социального партнера, но на практике не готовы вступать с ней в отношения социального партнерства». Каждый третий респондент считает, что «власть готова привлечь молодежь в качестве социального партнера лишь для получения дополнительной поддержки собственным решениям» [47].



#### Контуры политической контркультуры.

Некоторые исследователи считают, что в своих взглядах молодежь в первую очередь проявляет прагматизм. Выделены две основных позиции.

Первая позиция связана с мнением, что «современная российская элита выбрала консервативный путь развития», и это «преграждает путь движениям другой политической ориентации. И чтобы молодые могли быть успешными, им стоит тоже выбирать консерватизм. Здесь характерен исходный посыл: критерий выбора политической установки — не убеждения, а прагматическая оценка перспективности присоединения к той или иной политической силе.

Так что людей, рассуждающих подобным образом, называть «консерваторами» неправомерно.

Вторая позиция не столь прагматическая, но «явно тяготеет к эклектике, основываясь на попытке соединить элементы социал-демократизма, либерализма, традиционных ценностей». В отличие от поколений середины XX столетия наши молодые современники не связывают общие идеи с мотивацией поступков [48].

Размышляет молодежь и по поводу цивилизационных аспектов выбора модели развития. «Высказывания молодежи относительно “особого пути” для России соседствуют с признанием важности общеевропейских ценностей. Определенно можно утверждать, что у молодежи слабая восприимчивость к “евразийским” идеям. Единственным примером для подражания названа Япония, причем представление о ней довольно искажено именно как о стране, успешно реализующей модернизацию с некоторым национальным акцентом. Таким образом, и в данной ситуации наблюдается то, как прагматический подход преобладает над ценностным» [48].

#### Отношение к коррупции.

Для выяснения представлений молодого поколения о коррупции, личной позиции молодых людей был проведен опрос студентов Омского государственного аграрного университета.

**%** *Выяснилось, что верное определение «коррупции» знают лишь 42% опрошенных. А 58% считают, что коррупция — это незаконная передача лицу, выполняющему управленческие функции в коммерческой или иной организации, денег, ценных бумаг, иного имущества [49].*

**%** *«Большинство опрошенных студентов (62%) относятся к законам о противодействии коррупции положительно; 30% опрошенных*

*считают, “что все равно, есть они и ладно, я взятку не даю и не беру”; 8% относятся к данным законам отрицательно; они считают, что коррупция — это важная часть организационной системы страны. Из респондентов 92% считают уголовную ответственность за коррупционные действия допустимой, и 8% опрошенных воздержались от ответа. 73% опрошенных считают, что за коррупционные деяния предусмотрена уголовная ответственность, 13% — административная ответственность, 6% — дисциплинарная ответственность, 5% — гражданская ответственность и 3% — считают, что за коррупционные действия нет никакой ответственности» [49].*

Уровень знаний студентов в этой области явно недостаточен, и это может оказаться проблемой, когда они станут специалистами: «Студенты — наиболее мобильная и активная часть молодого поколения. Студенты в будущем составят основу государственных и муниципальных служащих, управленческих кадров органов государственной власти и органов местного самоуправления, бизнес-сообщества и институтов гражданского общества» [49].

Опрос показал, что «студенты знают об ответственности за коррупционные действия, но их интерес в этой области не очень высок». Вместе с тем «именно студенты могут повлиять на развитие информационной антикоррупционной среды, так как они являются не только самым мобильным элементом общества, но и самым информированным, способным добывать и использовать информацию, обмениваться ею, доносить ее до иных участников коммуникационного процесса. Именно поэтому присвоение студентами и молодым поколением граждан антикоррупционных взглядов поможет не просто

уменьшить уровень коррупции в стране, но, возможно, и полностью уничтожить ее в некоторых сферах деятельности чиновников и граждан» [49].



#### Молодежь и консолидация общества.

В сложных экономико-политических и социокультурных условиях консолидация общества невозможна без молодежи, являющейся двигателем социального развития. И выстраивать современную политику надо с учетом интересов и потребностей молодых.

«Темп обновления знаний настолько высок, что молодежь оказывается более сведущей, чем старики. Обостряются межпоколенные конфликты, молодежная культура перерастает в контркультуру. Таким образом, социокультурная солидарность молодежи проявляется в изменении жизненных ориентаций и новых форм коммуникаций» [50].

Исследователь предлагает описание типов современной молодежи и ее отношения к солидарным действиям:

**«1 тип — молодые люди, ориентированные на жизненный успех (21% в 2007 и 24% в 2010 г.).** Им свойственен дух индивидуализма, они высоко ценят суверенитет личности, свободную конкуренцию, плюрализм мнений и возможностей, достаточно толерантны и терпимы. Данный тип проявляет высокий уровень социальной и личной активности, не боится проявлять инициативу и предприимчивость. Социальной базой стратегии

успеха выступают молодые люди научно-технического склада, предприниматели, руководители, молодые управленцы и политические деятели. Для них основными составляющими жизненного мира являются внешние показатели успешности: наличие дорогой машины, квартиры в престижном районе, современного портативного компьютера, телефона и пр. Образ жизни молодых людей этой группы включает не только реальный мир, но и виртуальный. Для них сфера досуга, личных отношений, рабочего места строится, прежде всего, в виртуальном пространстве сети Internet (т.к. более доступна, удобна и мобильна). Основной чертой данной группы является стремление к созданию собственной, отличной от изначально данной, действительности, поэтому в восприятии молодого человека нет ничего постоянного и истинного, реально лишь то, что утверждает его Я, его сегодняшние желания и потребности, которые завтра станут нормой для всех. Данную группу молодежи объединяет стремление к статусным вещам, обеспечивающим им стабильность и положение в обществе. Социальная солидарность выступает для них гарантом сохранения того, что уже у них есть, и возможностью обеспечить безопасность будущим приобретениям, положению, связям».

**«2 тип — молодые люди, ориентированные на стабильность и благополучие (43% в 2007 и 46% в 2010 г.).** Их взгляды более традиционны, они прислушиваются к мнению и опыту старших, весьма осторожны при принятии решений, стараются все не раз обдумать, только потом уже действовать». «Представители данного типа молодых людей предпочитают не брать на себя ответственность, но при этом хорошо выполняют поставленные перед ними задачи — это исполнители, но не управленцы. Социальной базой данного типа выступают менеджеры среднего звена, консультанты, продавцы и другие работники сферы услуг и пр.

Молодые люди этого типа пассивно погружаются в предлагаемые им реальности и пытаются в них найти наиболее пригодные, комфортные и приемлемые ниши для себя. Они являются активными поклонниками и последователями массовой культуры». «Процессы консолидации в этой молодежной группе проявляются в том, что эта группа — “осторожных”. Среди них никогда не будет революционеров. Стабильное, но верное развитие, гарантированный доход — это залог того, что данная группа будет поддерживать власть и ее реформы. Среди ее представителей преобладают инертные люди, но именно благодаря им общество отбирает “зерна от плевел”, утопичные идеи от здравого смысла. Это самая стабильная социальная группа молодежи, да и в целом — всего общества».

**«3 тип — молодые люди, ориентированные на творческую самореализацию (14% в 2007 и 12% в 2010 г.).** Они обладают интуитивным мышлением. Их жизненные устремления нацелены на формирование собственного мира; они предпочитают творческие профессии, ведут активную культурно-массовую деятельность. Представители социальной базы данной группы сконцентрированы в группах педагогов, деятелей литературы, музыкантов, художников, дизайнеров и пр. Жизненный мир этой группы молодых людей ориентирован на себя, они страстно стремятся к свободному самоопределению, спонтанности, автономности, к снятию каких-либо запретов или условий». «Основным мотивом их жизнедеятельности является желание создания собственной, специфической, сфабрикованной реальности, отличающейся от окружающего мира и носящей отпечаток личной индивидуальности. Консолидация для этой группы возможна по важности решаемых вопросов, насколько лично их касаются эти процессы. Они легко входят в различные общественные движения, но также легко

из них выходят. Они непостоянны и сиюминутны, но могут выдвигать креативные идеи, общие принципы движения и развития общества».

**«4 тип — маргинальный, ориентирован на потребности в настоящем, не задумывается о будущем (22% в 2007 и 18% в 2010 г.).** К этой группе относятся маргинальные группы (наркоманы, бомжи и пр.). Для них жизненные миры сводятся зачастую к делинквентному (противоправному. — прим. ред.) поведению и незаконным способам заработка денег. Критерием качества жизни является наличие случайных денег, легкого заработка (например, в игровых автоматах, грабеже и пр.). «Консолидация этой группы чаще происходит на уровне незаконных группировок и имеет негативные социальные последствия. Представители этой группы зачастую преследуют только свои интересы, интересы общества для них малоинтересны. Поэтому данную группу стоит учитывать как контргруппировку, способную противостоять официальной идеологии» [50].

«Современные солидаристские установки в молодежной среде проектируют потенциальные возможности развития общества в будущем. Поэтому наравне с жизненными устремлениями стоит учитывать коммуникативные стратегии каждой из выделенных групп». И в первую очередь здесь подразумеваются стратегии поведения молодежи в интернете. «Существует два взгляда на формирование личности в Интернете:

1) возможность самовыразиться, более полно раскрыть свой потенциал, попробовать себя в новых ролях (смена пола, возраста, социального статуса);

2) бегство из реальности, нежелание и неготовность решать возникающие вопросы». «Таким образом, виртуальность, возникшая благодаря новым

коммуникативным сетям, становится новым социальным институтом, определяющим жизнь людей. Виртуальность дает новый опыт социализации и образования все большего количества молодых людей. Старые институты (гражданского общества, институты либерализма или национального государства) во многом теряют смысл и функции, они теряют свою легитимность. По мнению М. Кастельса (Manuel Castells, испанский социолог-постмарксист. — прим. ред.), новые социальные институты не только уничтожают старые, но они разрушают и самобытность, цельность общества. В обществе возникнут новые институты, отстаивающие культурные и национальные коды и кодексы, формирующие ценности и поведение человека» [50].



**Политизированность и активизм.** «Можно сделать вывод, что современная российская молодежь в целом мало интересуется политикой. Большинство представителей поколения 1990-х отдает предпочтение деловой карьере и личному успеху. Лишь немногие видят связь между своей жизнью и политическими процессами, происходящими в государстве и, шире, в обществе. Тем не менее, в последнее время все больше становится прослойка политически и граждански активной молодежи. В ее ряды вовлекаются в основном студенты в крупных городах, а также молодые специалисты и старшеклассники. Массовой политизированности еще нет, но количество и активность различных клубов, групп и молодежных организаций постоянно растет» [51].

**Молодежь и выборы.** Имеющиеся социальные сложности отключают российскую молодежь от политического процесса. На ее электоральной активности серьезно сказывается социальное расслоение общества. Доступность получения образования и высокооплачиваемой работы, возможность создать семью, приобрести жилье и иметь прочие социально значимые блага для нормальной жизни — для основной массы молодежи все это почти недостижимо. «Именно трудности в решении этих проблем для молодежи в современной России становятся важнейшим условием ее негативного отношения к политике и участию в электоральном процессе» [52].



**Молодежь и политика.** «Молодежь можно рассматривать в качестве «оживляющего посредника» социальной жизни, но не в качестве самостоятельного политического субъекта. Самоорганизация в среде молодежи низка, за исключением одного элемента в ее структуре — студенчества. Социальная и политическая системы стремятся к самосохранению и всегда «руками» «поколения взрослых» стараются взять социально-политическую активность молодежи под контроль» [53].

**Отношение к политическим и социальным процессам.** Чтобы выяснить отношение современной молодежи к происходящему в мире, стране, был проведен соцопрос студентов факультета зоотехнии, товароведения и стандартизации Омского ГАУ [54].

% «Так, большинство опрошенных (62,5%) следят за развитием политической жизни нашей страны, но проявляют незначительный интерес. На вопрос: «Как вы оцениваете общее положение дел в стране?» — были такие ответы: скорее положительно, чем отрицательно (25%); скорее отрицательно, чем положительно (25%); отрицательно (25%). Наиболее достоверными источниками информации о социально-политической ситуации в стране считают статьи в печатных СМИ и интернете (36,36%), новости (27,27%), политические теле- и радиопередачи (18,18%), и только 18,19% опрошенных ответили, что не доверяют никаким источникам. Из всех опрошенных респондентов 25% интересуются политикой, 37,5% интересуются политикой лишь в качестве избирателя и 37,5% политикой вовсе не интересуются.

% На вопрос: «Обсуждаете ли вы с друзьями, родственниками политические вопросы?» — 75% опрошенных ответили отрицательно, и только 25% ответили утвердительно. За прошедшие два-три года интерес к политике не изменился у 75% опрошенных, возрос — у 25%. По мнению респондентов, наиболее эффективно влиять на политическую активность молодежи могут СМИ (71,5%), родители (14,3%), ближайшее окружение (14,2%). 37,5% участников опроса принимают нынешние реформы в России как проводимые в интересах молодежи, будущего страны. 25% опрошенных считают, что реформы не учитывают интересы молодежи. 50% опрошенных считают, что их голос никак не влияет на результаты выборов и изменение ситуации в стране. 37% считают, что голос отдан не зря, и 12,5% уверены,

что их мнение может влиять, хотя и незначительно.

Интересен был результат опроса по поводу знания основного закона нашей страны — Конституции Российской Федерации. Большинство опрошенных ответило, что читали Конституцию России полностью или частично (77%). Четверть опрошенных хотели бы участвовать в управлении государством, регионом, а 37,5% — участие во властных структурах не интересует. 87,5% респондентов не знают о существовании интернет-блогов, которые ведет правительство, 12,5% что-то слышали, но считают, что в интернете есть материалы гораздо интереснее.

% На вопрос: «Какие факторы в наибольшей степени препятствуют включению студентов в политическую жизнь страны?» — 16,7% ответили — нехватка времени, 24,9% — незаинтересованность, 8,4% — неинформированность, 41,5% — бесперспективность участия, 8,5% — традиции, привычки» [54].

По результатам опроса делается вывод, что «молодежь сегодня недостаточно политически активна, нет уверенности в результативности политического и социального участия». Тем не менее большинство респондентов «продemonстрировали знание и понимание актуальных политических и социально-экономических проблем нашего государства». Отмечено, что уровень общественно-политической активности и участия молодежи в политике во многом обусловлен общей информированностью о политических событиях [54].



**Европейский и русский бунт: культурные контексты.** У российской молодежи, в отличие от европейской, идея бунта не очень популярна. Почему?

«Европейская культура во многом легитимизирует бунт, предписывая его субъекту замечательные, правильные черты. ...В европейском дискурсе причинность бунта напрямую связывается с необходимостью в реформе, в эволюционном развитии, в совершенствовании системы. Бунт легитимизируется подобной идеологической основой».

И «наоборот, русский бунт, кажется, не оставляет шансов субъекту на созерцание результатов собственного труда. В русской традиции бунт есть выражение ненависти к конкретному институту власти либо его персонификации. Ненависть акцентируется на сведении счетов с системой и теми персоналиями, которые связываются ответственностью за производимую репрессию. И если европейский человек артикулирует свой бунт на необходимости реформы, на необходимости постепенного, качественного улучшения, на совершенствовании, то бунт русского человека, наоборот, обладает радикальной остротой и прямолинейностью».

«Вообще, бунт в русской культуре всегда разрушителен — причиной тому является долгое терпение, предварявшее его. ... Действительно, складывается ощущение, что едва ли не на уровне подсознания в русской культуре сформировалась установка

на собственную экзистенциальность, на заброшенность системой. Только в отличие от западных практик отказа, провозглашавших стремление к экологичности бытия, любви и наркотикам, русский бунт оказывается более жестоким и бескомпромиссным» [55].

**Экстремизм.** Тема бунта неизбежно ставит вопрос об экстремизме и агрессии в молодежной среде. В России экстремизм в основном проявляется в виде этно-сепаратистских конфликтов, зачастую провоцируемых коррумпированными национальными элитами. До 90% участников межэтнических конфликтов — это обычно молодежь. Ею «удобно манипулировать из-за недостатка у нее социального опыта, относительно легкой внушаемости, излишне эмоциональной оценки событий и реакции на них». Молодым людям нередко свойственна внутренняя напряженность, эмоциональность, импульсивность, конфликтность. И, как следствие возраста, меньшая организованность, приверженность к наиболее доступным и простым путям решения проблем [56].

«Молодежи свойственно личностное восприятие действительности и проявление значительной жестокости при осуществлении противоправных действий, поэтому молодые экстремисты менее склонны к рациональному выходу из ситуации и компромиссам в какой бы то ни было форме». Молодые экстремисты группируются в основном вокруг солидных политических объединений, с более старшими участниками. Главные черты современного молодежного экстремизма — «быстро развивающаяся организованность, тесная взаимосвязь идей и целей, сплоченность группировок, формирование в них идеологических уставов, разнообразие методов достижения поставленных целей с использованием новейших информационных технологий, социальных сетей, усиления мер конспирации» [56].

Молодежный экстремизм может порождаться как общим социально-политическим и экономическим кризисом, так и криминализацией населения. Также и недостаточная социальная адаптация приводит к асоциальным поступкам молодежи: «Нельзя не остановиться на проблеме семьи и социализации личности подрастающего поколения. Создание благоприятных условий для социализации личности, для воспитания и развития молодого человека — главная задача современного общества. Организуя качественную работу в данных направлениях, можно исключить экстремизм у корней его развития, не доводя до насильственного подавления массовых течений» [56].



**«Молодежь и “культ насилия”».** «Специальные исследования и исторические сопоставления показывают, что представление о возросшей агрессивности современной молодежи беспочвенно. Действительная тенденция состоит в том, что при сохранении совокупного объема социального насилия (по закону антропологических констант) оно сублимируется из физической в символическую и виртуальную сферы». И что «убедиться в том, что в России в целом молодежь менее агрессивна, чем старшее поколение, легко». С этой целью были опрошены люди старше 40 лет и студенты [57].

И выяснилось, что «люди старших поколений имеют гораздо больший по объему и более жестокий опыт насилия в семьях и в социальном окружении. При этом они не транслируют зависимой от них

молодежи свой негативный опыт: наказывают детей заметно реже, чем наказывали их самих». Так, 10 из 44 парней и 29 из 45 девушек вообще не подвергались телесным наказаниям. «Большинство молодых людей не имеют опыта драк с членами своего коллектива и никогда не наносили им увечий или заметных телесных повреждений. Даже драки в ситуации навязанной агрессии, когда на группу или на гуляющую пару нападают хулиганы, вообще неизвестны какой-то части молодежи. И, судя по полученным сведениям, такие драки, когда они случаются, реже приводят к серьезным телесным повреждениям, чем в старшем поколении» [57].

Кроме того, у молодежи сейчас существенно меньше свободного времени, она попросту более занята, что старшие замечают нечасто. «Количество свободного времени (не занятого сном, производством и работой по дому) в 1960 году у россиянина было в среднем от 3,8 до 4,6 часа в сутки (Бестужев-Лада, 1980). В 1995 году — от 1,8 до 2,2 часа (он же, 1996). Получается, что современный человек в России занят заметно больше, чем его предок полвека назад. На это он и тратит огромную часть своей энергии, в том числе и своей агрессивности. Кроме того, происходит вытеснение агрессии в виртуальный мир: фильмы, компьютерные игры, телевизионные передачи» [57].



**Политическая социализация.** Необходимость формирования политического потенциала

нового поколения российской молодежи приобретает актуальность. И в этом заинтересовано государство. «Необходимо мотивировать молодежь к проявлению инициатив и активному участию в деятельности общественных организаций. Политику в отношении молодежи необходимо понимать как инвестирование в молодое поколение, которое представляет собой потенциал развития российского общества и социального проектирования будущего страны» [58].

### **Выводы**

Как полагают исследователи, оснований считать, что молодежь стала либеральнее предыдущего поколения, — нет. Она представляет собой такой же срез общества, с самыми различными политическими и культурными ориентациями. Воззрения молодежи стали более прагматичными: «По оценкам самих россиян, их соотечественники стали менее патристичными (64%), менее честными (70%), менее верными принципам товарищества (47%)».

При этом молодежь достаточно пассивна. Поддержку той или иной акции могут оказать около 15% молодых людей, а это порядка 6 млн человек. Среди молодежи всего около 6% «агитаторов» (тех, кто не просто идет за идеей, но и готов за нее агитировать) и около 9% активистов. Остальные хуже откликаются на инициативы, 38% вообще пассивны, а некоторые и вовсе отказываются от субъектности и самоопределения.

Среди негосударственных организаций, которые проводят молодежную политику, чаще всего упоминают политические партии, общественные движения и религиозные организации, а не профсоюзные организации.

Впрочем, с учетом того, какую важность для молодежи представляет общение в интернете и спортивный вид, надо отметить,

что внимание, которое профсоюзы уделяют своему развитию в интернете и социальных сетях, оправданно. На привлечение молодежи играет и тот факт, что профсоюзы сохранили свое участие в организации спортивных мероприятий.

Большинство исследователей фиксирует, что весьма прагматические взгляды молодежи преобладают над ценностными. Многие молодые люди присоединяются к тому или иному политическому движению исходя сугубо прагматической оценки перспективности этого шага. Их нельзя назвать консерваторами — они просто ищут свою выгоду. Но это касается лишь той части молодежи, которая хоть как-то участвует в политической и социальной активности, а их доля невелика.

**%** Лишь 25% интересуются политикой, 37,5% интересуются ею только в качестве избирателя, и 37,5% — вовсе не интересуются. Четверть опрошенных хотели бы участвовать в управлении государством, регионом, а 37,5% опрошенных участие во властных структурах не интересует. Среди факторов, мешающих включению в политическую жизнь страны, 16,7% студентов говорили о нехватке времени, 24,9% — о незаинтересованности, 8,4% — о неинформированности, 41,5% — о бесперспективности участия, 8,5% — о традициях, привычках.

Самоорганизация в среде молодежи низка, за исключением одного элемента в ее структуре — студенчества. И чаще всего социальная солидарность выступает для молодых гарантом сохранения того, что уже у них есть, и возможностью обеспечить безопасность будущим приобретениям, положению, связям.

## 7/ Выводы

Профсоюзы и их организации в научных публикациях упоминаются лишь вскользь. Либо в качестве организации, которая может оказать влияние на режим труда и занятости на предприятии, либо в качестве одного из организаторов тех официальных мероприятий, которые вызывают отторжение большинства молодежи. Среди негосударственных организаций, которые проводят молодежную политику, чаще всего упоминают политические партии, общественные движения и религиозные организации, а не профсоюзные.

Впрочем, возможно сделать вывод и об удачных направлениях работы профсоюзных организаций. Например, с учетом того, какую важность для молодежи представляет общение в интернете и спортивная фигура, надо отметить, что внимание, которое профсоюзы уделяют своему развитию в интернете и социальных сетях, оправданно. На привлечение молодежи играет и сохранение участия профсоюзов в организации спортивных мероприятий. Это вполне отвечает задачам, обозначенным в концепции молодежной политики ФНПР: «осуществить комплекс мер, направленных на широкое внедрение в работу профсоюзов электронных средств массовой информации», «изменить имидж профсоюзов, сделать его привлекательным и престижным для молодежи, показывая значимость профсоюзов для молодежи в области реальной защиты их социально-трудовых, правовых и иных интересов, направляя энергию, инициативу, амбициозность молодых в созидательное русло».

**%** В целом же, исходя из исследований, картина складывается такая: 80% молодежи намерено получить высшее образование.

Часть остальных идет в рабочие, но многие из них работают либо без оформления, либо на небольших частных предприятиях, где нет профсоюзных организаций. Ну и оставшиеся идут в продавцы или работать на транспорт. Там тоже создание профсоюзных организаций довольно проблематично. «Самоорганизация в среде молодежи низка, за исключением одного элемента в ее структуре — студенчества», соответственно и сосредоточиться стоит на студентах.

**%** При этом мотивация у нынешней молодежи существенно прагматичная, духовно-нравственные ценности вроде «желания оказаться полезным обществу» волнуют лишь около 10%.

Политическими и социальными процессами молодые в основном не интересуются. Они заинтересованы в «деловой карьере», «личном успехе» и лишь иногда — еще и в лидерстве. Основная проблема в дальнейшей профессиональной реализации не меняется

уже много лет — это слабая связь между профессиональной подготовкой и реальным рынком труда.

Молодежь осознает, что «наличие диплома, означающего принадлежность его владельца к профессии, не гарантирует ему соответствующей оплаты труда, постоянной занятости и статуса. Поэтому в отношении рынка труда студенты ориентируются в большей степени на запросы организации и готовы подстраиваться под ее требования вплоть до смены профессии. Такая приоритетная ориентация на трудоустройство, а не на профессиональную самореализацию отражается на образовательном процессе».

А с трудоустройством реальная проблема: «не соприкасаясь с рынком труда во время учебы, молодые люди лишаются возможности познакомиться с его реалиями, что является важным фактором профессионального самоопределения». В итоге у студентов нет представления о том, какие именно навыки и компетенции им потребуются на реальном рынке труда, и нет представления о том, сколько на этом рынке труда они «будут стоить»: формируется неадекватная профессиональная самооценка. (В результате все больше молодежи старается побыстрее устроиться в сфере услуг или самозанятыми — «преимущества неофициальной работы молодежь видит в возможности получать большие деньги, быстро сменить работу и сократить налоги».)

«Такой на сегодняшний день вырисовывается эскиз профессионального портрета молодого специалиста, который, владея пассивным багажом теоретических знаний, не может применить их на практике и перевести в активные профессиональные умения».

Соответственно, студенческие профсоюзные организации могут помочь заполнить эту нишу между теорией и практикой (и тем самым поднять статус профсоюза и практическую пользу от него). И дать студентам то, чего не дает учебное заведение, а именно — реальную картину на рынке труда и «навыки выживания», то есть знания о трудовых правах. Кроме того, помощь профсоюзной организации в дальнейшем трудоустройстве может сократить отток молодежи в неформальный сектор труда.

Желательно выяснить, какие из возможных направлений работы студенческих профсоюзных организаций могут больше заинтересовать студентов:

1) Знакомство с реалиями профессии: приглашенные лекторы рассказывают о специфике своей работы, о необходимых навыках, о неочевидных особенностях профессий (к примеру, необходимость знать законодательство о тендерах, владеть определенными

программами, уметь общаться с определенными группами населения).

2) Экскурсии на производства (с конкретикой относительно навыков, нужных работодателю).

3) Короткие бесплатные стажировки, где студенты могли бы на практике почувствовать реалии работы (в обход длительного согласования с университетом, подписания соглашений о практике с большим количеством бюрократических формальностей и т.д.).

4) Профсоюзные стипендии — например, для тех студентов, кто продвинулся в изучении трудового законодательства, кто готов заниматься практической работой по защите трудовых прав или охране труда.

5) Курсы безопасности трудоустройства (где объяснят, как надо устраиваться на работу, какие документы нужно подписывать, как правильно эти документы оформить, на что нужно обратить внимание, в чем может оказать помощь профсоюз).

6) Помощь студентам в поиске подработок с гибким графиком.

## 8. Использованная литература



**CYBERLENINKA**

Использованные работы (за исключением двух) российских ученых опубликованы в «КиберЛенинке» — научной электронной библиотеке открытого доступа: <https://cyberleninka.ru/>

- Горина Е.Е., Шикина Е.А.** Особенности выбора будущей профессии: результаты трендового исследования.
- Барышникова Е.В.** Изучение мотивации и интереса к выбору профиля обучения у обучающихся подросткового возраста.
- Короленко А.В., Калачикова О.Н.** Сформированность профессиональных предпочтений как фактор социализации детей подросткового возраста.
- Сотникова А.В.** Специфика профессиональной мотивации современной российской студенческой молодежи.
- Безруков А.В.** Стратегии трудового самоопределения молодежи (на примере исследования молодежи г. Перми).
- Глебова Г.Ф., Грачева Ю.В.** Исследование проблем и условий оптимизации процесса профессионального самоопределения студентов (из опыта Смоленского государственного университета).
- Коровкин А.Г.** Динамика занятости и рынка труда в РФ в перспективе до 2030 г.
- Березутский Ю.В.** Социальный вектор профессионализации учащейся молодежи под потребности промышленности региона.
- Лазарев В.Н., Пирогова Е.В., Заболотникова М.В.** Взаимодействие рынка образовательных услуг и рынка труда: проблемы и перспективы.
- Демина В.В., Усачева И.Ю.** Современные тенденции реализации образовательного процесса и формирования компетенций работников компаний.
- Семенова Л.В., Ушанов Ю.В.** Интеграция технологий Ворлдскиллс в образовательный процесс вуза.
- Захаров Н.Т., Протодьяконова Г.Ю.** Модернизация системы среднего профессионального образования через движение «Молодые профессионалы (WorldSkills Russia)».
- Фахрутдинова Г.Ж., Герасимова Е.О., Заячук Т.В.** История становления движения WorldSkills Russia.
- Ионова Ю.Г.** Анализ проблем и перспектив рынка труда в России.
- Смоленская С.В.** Проблемы и перспективы развития рынка труда в РФ.
- Мамонтова С.В., Скрипова Л.П.** Современные проблемы и перспективы развития российского рынка труда.
- Петрушина В.В., Мартынова Н.А.** Проблемы и перспективы развития рынка труда молодых специалистов.
- Данканич С.А.** Неравенство доходов населения: виды и последствия.
- Холопова Л.А., Богданова О.М.** Рынок труда и молодежь.
- Идрисова М.М.** Занятость молодежи.
- Вередюк О.В.** Качество занятости молодежи в России: анализ оценок удовлетворенности работой.
- Волонина Н.А.** Безработица молодежи.
- Панина А.В., Пилилян Е.К.** Молодежь и технологии социально-культурного проектирования в решении проблем молодежи.
- Дидковская Е.Г.** Модель оценки перспектив выпускника на рынке труда.
- Ганина О.А., Селеткова Г.И., Федорова В.А.** Оценка студентами своих профессиональных перспектив на рынке труда.
- Тореев В.Б.** Трудовые стратегии молодежи.
- Савченко В.В., Попова М.В.** Особенности и стратегии поведения молодежи на современном рынке труда (на примере Ставропольского края).
- Тихонова Н.Е.** Особенности здоровья и возрастная структура российских рабочих — традиции против изменений.
- Рясова К.** Даешь молодежь!
- Одегов Ю.Г., Бабынина Л.С.** Неустойчивая занятость как возможный фактор использования трудового потенциала молодежи России.
- Клячко Т.Л., Семионова Е.А.** Неформальная занятость молодежи.
- Демина В.В., Заякина И.А.** Дополнительная занятость как характеристика трудовой активности человеческих ресурсов.
- Демина В.В.** Маневрирование рабочим временем — особенность современной экономической системы.
- Якушева М.С., Герман М.В., Бурьихин Б.С.** Сравнительный анализ традиционных и гибких моделей организации рабочего времени.
- Луков В.А.** Знаки и символы молодежи.
- Крупец Я.Н., Нартова Н.А.** «Худой значит нормальный»: управление телом в среде городской молодежи (Журнал исследований социальной политики: <https://jsps.hse.ru/article/view/3353>).
- Нишуков В., Горюнов М.** Тело качка.
- Ушамирский А.Э.** К проблеме субъектности молодежи.
- Шаров А.С.** Мифы жизнедеятельности молодежи.
- Завгородний Д.А.** Методологические противоречия социологического исследования ценностей российской молодежи.
- Легостаева Н.И.** Демонстративно-потребляющая молодежь.
- Положенцева И.В.** Молодежь в эпоху глобализации.
- Аралина А.В., Бенько Е.В.** Молодежь и Интернет.
- Завадская М.** Прогрессивная молодежь? ([https://www.ridl.io/ru/progressivnaja-molodezh/?fbclid=IwAR0jI3b3D5v0A4LE3wTg7un-mAjONH4EquQ5PuXIXQevK\\_WOG\\_LW6QNTdE](https://www.ridl.io/ru/progressivnaja-molodezh/?fbclid=IwAR0jI3b3D5v0A4LE3wTg7un-mAjONH4EquQ5PuXIXQevK_WOG_LW6QNTdE)).
- Демина В.В.** Свободное время как ценность человеческих ресурсов.
- Демина В.В.** Социально-экономические проблемы определения экономического эффекта от роста и использования свободного времени.
- Шаламова Л.Ф.** Молодежь как субъект управления активизацией социального потенциала молодежи.
- Чекмарев Э.В., Черникова В.В., Яковлев Л.С.** Тенденции деструкции традиционных моделей политической социализации молодежи: контуры политической контркультуры (по результатам регионального исследования).
- Егорова А.А., Бальтанова Г.Ж.** Молодежь и коррупция.
- Полюшкевич О.А.** Молодежь и консолидация общества.
- Подхомутникова М.В.** Молодежь и политика: формальные и неформальные практики власти в сознании молодежи.
- Бондарь Н.Н.** Молодежь и выборы.
- Маркина Н.Л., Твирова Ю.А., Шумилова О.Е.** Молодежь и политика.
- Егорова А.А., Скосырева Н.Д.** Молодежь и политика.
- Скиперских А.В.** Европейский и русский бунт: сходство и различие культурных контекстов.
- Куликов М.В.** Экстремизм среди молодежи.
- Буровский А.М.** Молодежь и «культ насилия».
- Сафонова Е.Р.** Политическая социализация молодежи.

Авторы: **Самойлова П.Н., Нерсесян Д.С.**

Исследование проведено по заказу  
ООО «Редакция газеты «Солидарность»

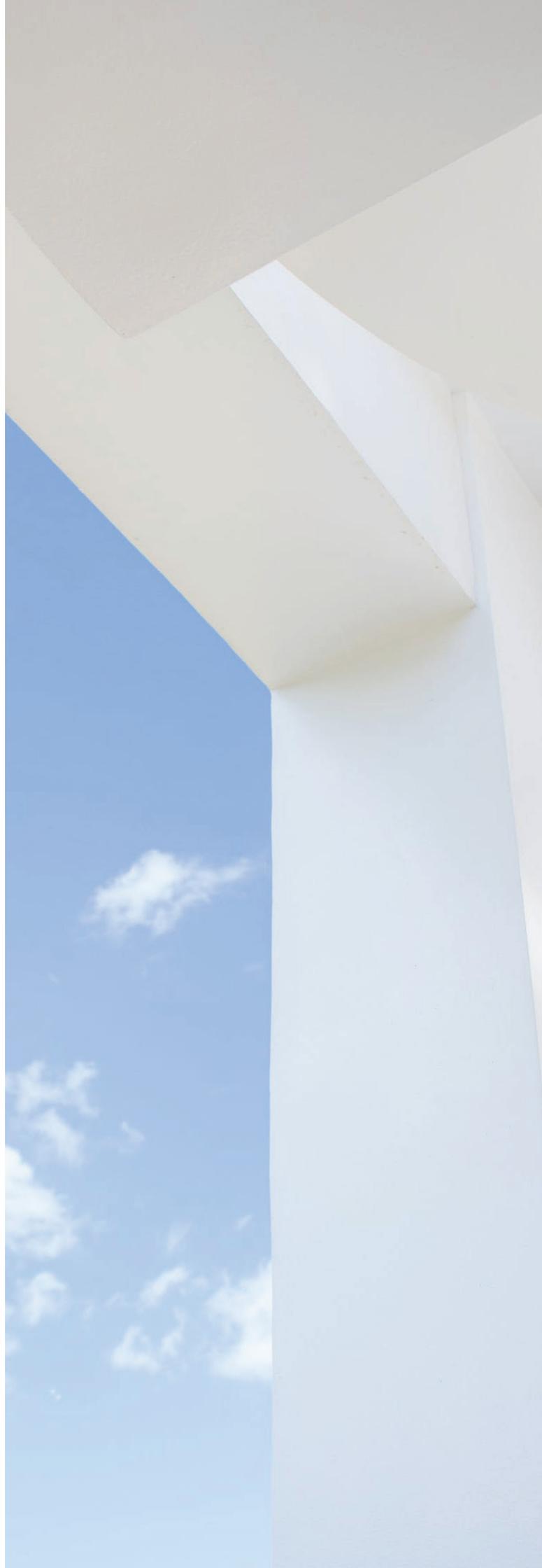
119119, г. Москва, Ленинский проспект, дом 42,  
помещение Б

Содержание данной публикации не обязательно  
отражает официальную позицию или мнение  
Международной организации труда. Исследование  
проведено при финансовой и технической  
поддержке Международной организации труда.

Отпечатано в ООО «Тверская фабрика печати»

170006, г. Тверь, Беляковский пер., дом 46





[www.solidarnost.org](http://www.solidarnost.org)