

ВЛИЯНИЯ ТРЕНДОВ МОЛОДЁЖНОГО РЫНКА ТРУДА В РОССИИ НА ВОСТРЕБОВАННОСТЬ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ЗАПРОСОВ

Павел ЛЕРНЕР

Молодёжь России в условиях перемен

С тех пор как распался Советский Союз, Россия подверглась радикальной социальной трансформации. Российская молодёжь, численность которой достигает 35 миллионов человек, особенно сильно ощутила быстрые политические, экономические и социальные перемены. После 1991 г. российское общество столкнулось с резкой сменой идеологии: от ценностей утопического равенства официально отказались, им на смену пришли либеральное мышление и политика западного образца, что привело к чрезвычайному обнищанию значительной доли населения. Россия уникальна по степени хаоса и дезинтеграции, которые сопровождали переход к рыночной экономике и неолиберальные реформы.

Капитализм, рыночная экономика и национализм быстро сменили коммунизм, плановую экономику и интернационализм, к чему большинству населения сложно было адаптироваться. В то время как некоторые россияне, смогли воспользоваться распадом Советского Союза и стали невероятно богатыми, большинство на протяжении 17 лет вынуждены были противостоять экономическим трудностям — в некоторых регионах безработица среди молодёжи достигала 80%. [2].

Время показало, что сегодняшняя молодёжь с таким же трудом находит свое место в жизни, как и их родители на рубеже 1990-х. Так, большинство молодых людей весьма скептически настроены по отношению к людям и стране: 50% из них работают не по специальности, 55% не довольны своим материальным положением, а 25% хотели бы уехать работать и жить за границу.

Можно говорить о существовании поколенческого разрыва между сознанием молодых людей и их родителей. Многие молодые россияне (43%) говорят, что родители не понимают их и не знают, как живет сегодня молодёжь. Социальные коды изменились, исчезла прежняя идеология, что повлекло за собой возникновение новых практик, к которым молодые сумели легче приспособиться. У старших поколений частично сохранились старые идеологические установки, так что рано говорить о полном исчезновении советской ментальности. Поэтому не удивительно, что на вопрос о том, с какой дискриминацией сталкиваются респонденты, они, в первую очередь, указывают дискриминацию по возрастному признаку, и уже потом — по национальному, половому и религиозному [2].

На разрыв поколений указывают и другие элементы, среди которых — воспитание детей. 40% опрошенных ответили, что собираются воспитывать своих детей не так, как их воспитывали родители.

Уровень образования в России относительно высокий, особенно по сравнению с соседними странами, и невозможность жить самостоятельно, даже получив высшее образование, может вести к еще большей неудовлетворенности.

Создается впечатление, что молодые люди в России осознают перспективы, которые открывает перед ними образование. С другой стороны, большинство чувствуют неудовлетворенность своим положением на рынке труда, например, в том, что касается зарплаты, несмотря на улучшения последних лет.

Вера молодых россиян в светлое экономическое будущее своей страны резко контрастирует с тем страхом, который они испытывают на личном уровне: безработицу и недостаток работы по специальности молодые люди называют в числе главных проблем.

И все же 51% опрошенных говорят о том, что уровень их жизни будет выше, по

сравнению с тем, который в том же возрасте имели их родители. Иначе говоря, несмотря на трудности, с которыми сталкиваются молодые люди в России, большинство считают, что нынешняя политическая и экономическая системы могут предложить им большее, по сравнению с коммунизмом. Поэтому и крушение советской политической системы в 1991 г. оценивается скорее положительно. 36% опрошенных ответили, что жизнь их родителей не удалась. Среди объяснений, которые упоминались наиболее часто, — неспособность достичь своих целей, сделать карьеру или зарабатывать достаточно денег.

Тем не менее молодые люди поставлены в безальтернативную ситуацию на рынке труда, на котором не хватает специальностей, подходящих для молодежи. Условия российского рынка труда не позволяют большинству молодых людей полностью раскрыть свой потенциал. Как пишет социолог Елена Омельченко, «в современной России власти продолжают считать молодых людей ресурсом, в то время как сама молодежь стремится к признанию собственной субъектности» [6] .

Вследствие этого многие молодые люди в России заявляют о готовности уехать за границу на заработки: 59% рассматривают возможность миграции, если у них появится такая возможность. Большая доля молодежи (51%) была бы не против учебы за рубежом, хотя уровень российской системы образования относительно высок. Это можно интерпретировать так, что молодые люди обеспокоены перспективами трудоустройства в России и сложностью найти работу по специальности. По сути, в стране наблюдается сильное несоответствие между рынком труда и рынком образования. Похоже, что институты образования в недостаточной степени учитывают нужды рынка труда.

Отношение молодых россиян к работе сильно изменилось за последние двадцать лет. Обнаруживаются интересные тенденции. Молодые рабочие привыкли к неопределенности, свойственной рынку труда, который сложился на сегодняшний день в России. В условиях нестабильности и отсутствия системы социальных гарантий молодые люди требуют высоких зарплат, которые бы компенсировали их тяжелый труд.

Экономическое благосостояние является сегодня главным стимулом, что в определенной мере связано с доминирующей в России установкой на заработок. Это находит подтверждение в существовании относительно высокой (если сравнивать с поколениями советского времени, жившими в условиях, когда предпринимательская деятельность была запрещена) доли людей, готовых «начать собственное дело» и, тем самым, принять на себя сопутствующие риски (20%). По сравнению со старшими поколениями, для современной российской молодежи в большой степени характерен предпринимательский дух. Москва превратилась в один из важнейших мировых центров деловой активности, а идеи капитализма «в моде».

Интересная работа в сочетании с низкой зарплатой устраивает только 16% молодых россиян. Таким образом, молодежь в России имеет большие ожидания, которые могут стать источником неудовлетворенности, если желаемое окажется в результате труднодостижимым.

В российском обществе продолжают доминировать традиционные гендерные роли. Для большинства молодых россиян ролевые модели поведения четко определены по половому признаку. Предполагается, что мужчины и женщины выполняют различные социальные роли. По мнению 79% респондентов, именно мужчины ответственны за благополучие семьи, что отражает действительность, несмотря на то, что число экономически независимых женщин за последние несколько лет повсеместно возросло. Мужчины должны в первую очередь быть сильными, независимыми и стремиться сделать карьеру; 80% респондентов говорят, что мужчины не должны показывать свои слабости, а 70% — что внешний вид не важен для мужчин. Около 80% молодых людей полагают, что стремление сделать

карьеру и получить признание является отличительной чертой мужчин.

Женская роль совершенно другая. Для 80% молодых россиян высшая миссия женщины заключается в том, чтобы стать хорошей женой и матерью. Женщины все еще должны выбирать между семьей и карьерой, а каждый третий россиянин считает, что умная женщина должна так или иначе скрывать свой ум. Эти данные стоит, однако, интерпретировать с осторожностью, поскольку могут быть огромные различия между более консервативными сельскими регионами и современными урбанистическими центрами (такими, как Москва и Санкт-Петербург): гендерные модели здесь сильно отличаются.

Молодые россияне не ждут многого ни от властей, ни от общества. Поэтому, когда речь заходит об оценке будущего страны, они более пессимистичны, чем в размышлениях о собственном будущем. Только 39% респондентов смотрят в будущее с уверенностью; особенно мало таких респондентов в группе тех, кто принадлежит к низкой социально-экономической категории. Сталкиваясь с трудностями в повседневной жизни, молодые россияне уделяют особое внимание семье, несмотря на распад традиционной семьи и конфликт поколений, описанный выше. Иметь хорошие отношения с родителями и друзьями, поддерживать солидарность с ними — жизненная необходимость.

Ощущение неуверенности и замешательства, а также утраты ориентации (аномия*) распространено у всех молодых россиян. Разочарование по отношению к внешнему миру (государственным институтам, политикам, обществу в целом) распространено повсюду. Коррупция является общепринятой практикой, против которой ничего нельзя сделать. Такова неизбежная практика решения собственных проблем, и с этим никто не спорит. Почти 50% респондентов согласны с тем, что цель оправдывает средства. 58% говорят, что они готовы дать взятку, если это даст им какие-то преимущества. Недоверие и разочарование испытывается не только в отношении общественных институтов. Это касается социальной жизни в целом: 51% молодых россиян считают, что большинству людей сегодня нельзя доверять. Еще более показательный факт: 72% полагают, что люди глухи к проблемам других. Поэтому у большого числа молодых россиян (39%) такое впечатление, что они живут в несправедливом обществе, в стране, где становится все труднее отличить правду ото лжи (57%).

Опросы показывают: потеря норм и ориентаций имеет прямое влияние на психологическое состояние молодежи. Соответственно меняется и восприятие того, как молодежь должна взаимодействовать с обществом. 33% молодых россиян отмечают, что им не нравится жить, следуя установленным в обществе правилам, 22% утверждают, что они не удовлетворены своей жизнью [1].

Чувство депрессии переживается более чем третью молодых россиян. Еще характернее оно для тех, кто относится к низшим социально-экономическим категориям: 49% из них говорят, что им случается чувствовать депрессию (иногда, часто или постоянно). Среди респондентов наиболее высокого социально-экономического статуса таких 37%. Отметим, что депрессия достаточно высока у этой последней категории опрошенных, от которой можно было бы ожидать меньшей подверженности социально-психологическим проблемам.

Перспективы молодым людям не кажутся радужными. У всех есть чувство надвигающейся опасности, которая затрагивает и экономическую, и социальную сферы. Молодые россияне — скорее скептики в том, что касается возможности найти работу, соответствующую их способностям, и поэтому многие из них считают, что эмиграция может решить их личные проблемы. Деньги стали новой идеологией: они рассматриваются как единственный способ измерить успешность, рождается поколение, готовое использовать любые средства для достижения цели. Это формирует общество, основанное на жесткой конкуренции и оставляющее

«лузеров» в стороне.

=====

- Словом «аномия» описывается состояние недостатка норм, которое сопровождает процессы быстрых общественных изменений по всему миру: традиционные нормы и ценности размываются и исчезают, они более не могут направлять действия индивида. Императивные модели теряют функции в культуре, ранее действовавшие нормы поведения и персональные компетенции распадаются, останавливаются процессы социальной интеграции. Аномия особенно распространена, когда «интеграционные модели разрушены, например, когда слишком возрастает социальное неравенство, наблюдается социальная несправедливость и недостаток возможностей или же в результате возросшей поляризации социальных групп, что делает трудной моральную интеграцию в ситуации быстрых общественных изменений». См.: Huschka D., Mau S. Aspects of Quality of Life // Social Anomie in South Africa, Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung. 2005. January.

- Несомненно, в обществе, где безработица среди молодежи — обыденное явление, трудности, с которыми сталкиваются молодые люди при реализации своих амбиций в реальности, рожают у них фрустрацию и недоверие к обществу. Большинство молодых россиян не доверяют государственным учреждениям и обществу в целом, полагают, что разрыв между богатыми и бедными постоянно растет.

Труд и работа

Реальностью стали плюрализм форм собственности, свобода предпринимательства; появились возможности самореализации, что создает новые мотивации для молодежи в экономической сфере. Анализ ценностно-мотивационной сферы молодежи в области труда показал противоречивое отношение к нему. С одной стороны, труд переместился на периферию ценностного сознания, ибо респонденты [8] ни разу не включили его в перечень наиболее значимых ценностей, а, с другой, 79,3% заявили, что только содержательная и интересная работа заслуживает того, чтобы заниматься ею значительную часть своей жизни. Тех, кто считает, что сколько угодно можно заниматься любой работой, лишь бы она давала хороший заработок, насчитывается 20,7%. Подобное расхождение - яркий пример амбивалентности сознания молодежи; в нем одновременно "уживаются" взаимоисключающие установки. Не особенно поддерживаются и элементы конкуренции. Лишь 20,7% полагают, что трудовая состоятельность, борьба способностей важнее взаимопомощи и поддержки в труде.

Можно предполагать, что в реальной трудовой деятельности молодежь мало озабочена конкуренцией, вне зависимости от того, где она работает: на частных или государственных предприятиях. Возможно, те, кто создал собственное дело, самостоятельно, на свой страх и риск занимаются производством и бизнесом, с конкуренцией встречаются чаще и познали позитивные и негативные ее стороны. Думается, что слагаемые советского менталитета или то, что К. Юнг называл "коллективным бессознательным", укоренены в сознании вступающего в жизнь нового трудового поколения [2].

При обсуждении в фокус-группах роли и значения труда, характере и его содержании, удовлетворенности им, доминирующими оказались ценности-средства, явно указывающие на значимость сугубо материальных соображений при его оценке. Большинство, несмотря на то, что характер и содержание труда не соответствуют их ожиданиям, боятся потерять работу, оказаться на неизвестное время безработными. В этих условиях большинство молодых людей вынуждены

ценить любую работу, а трудовая мотивация определяется прежде всего "ценностями, необходимыми для выживания" (по классификации С. Инглхарта). Причем, молодежь равнодушно или нейтрально отнеслась к моделированной ситуации, когда условия труда плохие, нарушается техника безопасности, что чревато потерей здоровья или его ухудшением; немногие из молодых респондентов осознают необходимость бороться за свои права коллективно или готовы к протесту вплоть до забастовки. Подобное отношение свидетельствует о слабо развитой общественной позиции, а ее носители с большой долей натяжки могут стать активными субъектами гражданского общества.

В ходе одного из социологических обследований молодым людям был задан ряд вопросов, позволяющих выяснить, какое место в их жизни занимает работа. Судя по ответам, работа остается фундаментальной ценностью как с точки зрения достижения удовлетворительных материальных стандартов, так и с точки зрения принесения смысла в жизнь человека (см. табл.).

Мнения молодежи от 16 до 29 лет относительно работы

	Работа приносит смысл в жизнь человека	Хорошая жизнь: интересная и значимая работа	Хорошая жизнь: не надо работать	Карьерная стратегия: упорно работать	Я уверен, что у меня будет хорошая работа в будущем	Хорошая жизнь: иметь много денег	Важно для будущей карьеры: высокая зарплата
Европа	52	63	13	59	33	29	56
Дания	44	62	9	52	60	18	36
Финляндия	44	64	8	54	38	20	58
Норвегия	41	60	8	60	45	21	40
Швеция	42	65	9	59	43	35	49
Франция	47	70	13	54	27	30	57
Германия	62	66	9	57	34	30	50
Испания	57	60	19	64	36	25	60
Италия	61	70	16	60	26	33	58
Эстония	59	74	11	65	41	40	74
Польша	55	63	9	58	25	26	72
Великобритания	36	47	16	66	39	26	47
США	49	57	17	76	60	29	56
Россия	56	73	14	65	42	47	85
Япония	45	34	17	42	9	23	37

Пояснение: процент согласившихся с предложенным утверждением (тех, кто дал 6-7 баллов по 7-балльной шкале).

В то же время в отношении к работе молодежи разных стран существуют заметные различия, а иногда между ответами на разные вопросы возникают и определенные противоречия.

В некоторых странах работа как то, что придает смысл жизни человека и ассоциируется с хорошей жизнью, оценивается очень высоко. К этим странам относится и Россия, в обоих случаях она входит в первую пятерку среди 15 приведенных (в табл.) стран. В других странах эта оценка намного ниже, например, Великобритания занимает по этой шкале последнее или предпоследнее место.

Взгляды молодежи на работу связаны с уровнем образования. Как отмечают авторы исследования, чем выше уровень образования респондента, тем более

значимую роль он отводит работе, тем чаще отвечает, что "работа приносит смысл в его жизнь".

Мнения молодых людей несколько отличаются от мнений их старших соотечественников. Молодые люди больше ценят такие аспекты работы, как независимость, гибкий рабочий график, больше свободного времени, право на отпуск по уходу за ребенком. Меньший процент молодежи, по сравнению со взрослыми, указали, что "каждый человек обязан выполнять свою работу наилучшим образом независимо от зарплаты".

Таким образом, выявляются существенные различия между "новыми" и "старыми" индустриальными странами. Отношение молодежи к работе в последних менее материально, они отводят более важную роль образованию для получения интересной работы.

Революция притязаний

В ходе опроса выяснялись притязания относительно места (должности) в организационной иерархии, уровня материального положения (зарплата, основное жилье, дача, автомобиль, общий уровень «богатства»), уровня образовательного и культурного статуса (уровень формального образования, размер домашней библиотеки), уровня общественного признания, а также ожидания (феномен не идентичный, но тесно связанный с притязаниями), касающиеся числа будущих детей.

В ходе опроса [5.8] выяснялись притязания относительно места (должности) в организационной иерархии, уровня материального положения (зарплата, основное жилье, дача, автомобиль, общий уровень «богатства»), уровня образовательного и культурного статуса (уровень формального образования, размер домашней библиотеки), уровня общественного признания, а также ожидания (феномен не идентичный, но тесно связанный с притязаниями), касающиеся числа будущих детей.

Для сообщения о своих целях респондентам обычно предлагали наборы «закрытий». Например, на вопрос «Какую должность вы сочли бы для себя в будущем достаточной» предлагались следующие варианты ответа: 1) рядовой работник; 2) руководитель небольшого подразделения (бригадир, начальник отделения, группы); 3) руководитель крупного подразделения; 4) руководитель предприятия, учреждения; 5) руководитель более высоких звеньев управления.

Можно исходить из следующих простых представлений о механизмах формирования уровня притязаний. Во-первых, для формирования уровня притязаний необходимо само знание человека о тех целях, которые вообще могут стать предметом его устремлений, предметом приложения его усилий. Во-вторых, выбору и принятию той или иной цели, ее превращению в действующий уровень притязаний, как правило, предшествует процесс соотнесения возможных целей с ресурсами (возможностями) ее достижения и с теми ограничениями (барьерами и тормозами), которые достижению этой цели препятствуют. В-третьих, все эти процессы происходят под контролем социальных норм, разрешающих, запрещающих или предписывающих тот или иной уровень притязаний, те или иные средства его достижения, а также процедуры его установления, принятия человеком (в частности, необходимость соотнесения притязаний с ресурсами и ограничениями).

Первые замеры были осуществлены в Киеве в 1985 году, когда к власти пришел М. С. Горбачев, но связанные с его именем изменения еще не были заметны. Типичный советский старшеклассник (живущий, правда, в крупном городе — столице союзной республики) был скромнее в своих притязаниях: чаще всего он (или она) хотел руководить небольшим коллективом внутри предприятия или учреждения, иметь квартиру, где комнат на одну меньше, чем членов семьи, владеть небольшим

деревянным домом или даже вовсе не иметь дачного участка, ездить на «Жигулях» или вовсе не иметь машины...

Сегодня отличия современной жизни от советской часто недооцениваются или оцениваются с отрицательным знаком. Поэтому стоит остановиться на отмеченных выше переменах подробнее, чтобы яснее представить, насколько далеко в течение первого десятилетия перемен ориентеры постсоветской молодежи ушли от кажущихся теперь слишком приземленными притязаний их советских сверстников [5].

Структура должностных притязаний в 1985 году имела две доминанты: учащиеся выбирали в качестве «достаточной для себя в будущем» позицию руководителя небольшого коллектива (более 40% всех ответов) или позицию руководителя промежуточного уровня, соответствующего крупному подразделению на предприятии, в учреждении (около 30% ответов). К началу 90-х годов притязания заметно выросли и структура их изменилась — теперь позиция руководителя промежуточного уровня стала менее привлекательной для учащихся, и часть предпочтений переместилась к должности более высокого ранга. В итоге объектом притязаний стали две основные властные позиции — руководитель небольшого коллектива (бригадир, руководитель группы и т.п.) и руководитель предприятия, учреждения; первая из них находится на нижнем уровне внутриорганизационной управленческой иерархии, вторая — данную иерархию венчает.

Довольно широко распространено убеждение, что молодые люди, достигая успеха в реализации собственных притязаний, делают это «не теми» средствами, часто пренебрегая нормами морали. Много лет назад, в 30-е годы прошлого века, похожую проблему применительно к тогдашнему американскому обществу описал социолог Роберт Мертон. В статье «Социальная структура и аномия» он обратил внимание на различную степень нормативно-идеологической «проработанности» в американской культуре целей и средств, касающихся богатства и финансового успеха. Соответствующие цели очень высоко одобряются, задавая идеал для представителей всех классов общества. В отношении же средств в культуре нет столь четких представлений о том, «что такое хорошо» и «что такое плохо» (это состояние называют аномией), либо они есть, но не соответствуют реальным возможностям низкостатусных социальных групп и толкают их представителей к девиантным, аморальным способам достижения богатства¹⁵.

Эти наблюдения Мертона применимы и к сегодняшнему российскому обществу. В то же время в подобной критике молодежи тоже стоит проявлять осторожность: многие практики, которые старшим поколениям кажутся аморальными, на самом деле являются нормативными инновациями и не подрывают фундаментальные нормы человеческих взаимоотношений. Такова, например, распространенная сегодня практика работы (чаще не по специальности) студентов.

Для оценки способов реализации притязаний выпускников школ были выбраны показатели, характеризующие две категории ресурсов: ожидания молодых людей, касающиеся помощи со стороны окружающих (1), и готовности молодых людей тратить собственные силы, преодолевать трудности и лишения для достижения поставленных целей (2).

Департаментом семейной и молодежной политики города Москвы и Московским студенческим Центром проведено общегородское социологическое исследование среди выпускников вузов 2009 года

Целью исследования стало определение основных тенденций на молодежном рынке труда.

В анкетировании приняли участие 22386 выпускников из 84 вузов города Москвы (общее число выпускников вузов дневного отделения в 2009 году составляет около 60 тысяч студентов, 45% от общего числа — иногородние студенты).

Итоги социологического исследования:

- 45% респондентов намерены продолжить учебу после окончания вуза, из них:
 - 4,4% в магистратуре,
 - 17% в аспирантуре,
 - 23,5% получать второе высшее образование;
- 37,6% по специальности, получаемой в вузе,
- 59,3% не по специальности;
- 37% работающих студентов-выпускников намерены остаться на прежнем месте работы после окончания вуза,
 - 59,3% поменяют место работы;
 - 18,3% из работающих студентов-выпускников работают по совместительству,
- 49%- по трудовому договору, 45% не уточнили, как они оформлены;
- 66,4% опрошенных заявили, что имеют реальную возможность трудоустройства после окончания вуза,
 - 23,1% не имеют такой возможности,
 - 10,5% не ответили;
 - намерены устроиться на работу, из них:
 - 43,7% в государственный сектор,
 - 52,6% в негосударственный,
 - 3,7 % не ответили;
 - помощь в трудоустройстве получают:
 - от родителей 23% респондентов,
 - от родственников 12,4%,
 - от друзей 21,3%,
 - от знакомых 23,8%,
 - от вузовских наставников 12, 2%,
 - не ответили 7%;
 - планируют переехать в другой субъект РФ после окончания вуза 8,1%
- опрошенных,
 - останутся в Москве 83,7%,
 - не ответили- 8,2%;
- на вопрос, какую поддержку в вопросах трудоустройства оказывает вуз:
 - 62% информационную,
 - 22% рекомендательную,
 - обеспечивает стажировку с последующим трудоустройством 6%,
 - персональное трудоустройство 2,7%,
 - не ответили 7,3%;
- на вопрос, помогают ли в трудоустройстве городская реклама и информация, службы трудоустройства 27,7% опрошенных ответили утвердительно,
 - 61 ,5% - отрицательно,
 - 10,8% не ответили;
- 94,7% опрошенных студентов-выпускников считают, что надо быть мобильным в профессиональной сфере, если необходимо - проходить переподготовку, получать смежные специальности,
 - 3% так не считают,
 - 2,3% не ответили;
 - самым важным в работе 62,5% считают возможности карьерного роста,
 - 59,4% зарплату,
 - 44,2% творческую самореализацию,
 - 24,4% режим работы (можно было выбрать несколько вариантов ответа);
- средним ожидаемым студентами-выпускниками является уровень зарплаты в 44820 рублей.

Помощь и советы со стороны

Чтобы оценить готовность молодых людей к самостоятельным усилиям, им была предложена серия вопросов о том, согласятся ли они ради осуществления своих жизненных планов терпеть лишения и преодолевать трудности: разлучаться с семьей, выполнять физически тяжелую, или вредную, или монотонную работу, трудиться в условиях сурового климата, жертвовать своим свободным временем, выполнять работу, связанную с опасностью для жизни, усердно учиться в «трудном» институте, переучиваться и осваивать новую профессию и т. п. С каждым из перечисленных действий можно было согласиться или не согласиться, для чего предлагалось три варианта ответов: «скорее, нет» (несогласие на трудности и жертвы, оцениваемое баллом «1»), «трудно сказать» (полусогласие-полунесогласие, оцениваемое баллом «2») и «скорее, да» (согласие, оцениваемое баллом «3»).

Чтобы оценить ожидания учащихся, касающиеся помощи в реализации притязаний, их после вопросов о соответствующих притязаниях спрашивали: «В какой мере при осуществлении этих планов [уточнялось, каких] вы можете рассчитывать на помощь родителей, родственников, друзей и знакомых» Во всех случаях респондентам предлагались следующие варианты ответов: «на помощь не рассчитываю» (1 балл), «рассчитываю на некоторую помощь» (2 балла), «рассчитываю на значительную помощь» (3 балла).

Ресурсные стратегии молодых людей в течение 20 лет наблюдений [8] подверглись заметным изменениям, и эти изменения были двух типов. Во-первых, менялись суммарные («валовые») объемы готовности к собственным жертвам и усилиям и суммарные объемы ожиданий помощи, а во-вторых — произошли структурные перемены: одни виды готовности к усилиям и жертвам усилились за счет ослабления других, и точно так же одни виды помощи стали более, а другие, наоборот, менее предпочтительными.

При анализе готовности молодых людей самостоятельно преодолевать трудности выяснилось, что в их сознании противостоят две группы диспозиций. Одна из них — это готовность человека использовать свои физические ресурсы (выполнять физически тяжелую работу, работать в условиях сурового климата), вплоть до их невосполнимого растрачивания (готовность работать в условиях, вредных для здоровья), а другая — готовность преодолевать трудности более высокого уровня (их можно условно назвать информационными) — усердно учиться в трудном вузе, переучиваться и осваивать новую профессию, откладывать заключение брака до тех пор, пока не будет достигнут определенный уровень образования, материального и социального положения, выполнять работу с повышенной ответственностью.

Примечательно, что готовность преодолевать физические трудности сопровождается пренебрежением к информационным ценностям и ресурсам: человек при этом соглашается также на выполнение однообразной работы, а также работы ниже уровня его способностей и умений.

В научной литературе и публицистике распространено мнение о снижающемся интересе молодежи к образованию и об отсутствии спроса на квалификацию, о ее «ненужности» (что вполне вписывалось в доминирующий в российских социальных науках лейтмотив о разрушающем влиянии перемен, капитализма и западных влияний на все и вся).

Существенно, что, думая, как распорядиться помощью родителей, молодые люди хотят направить ее не только на образование, но и на другие универсальные ресурсы — хорошую работу и хорошую репутацию. Объяснение этого факта то же, что и в случае с образованием: все эти ресурсы начали давать отдачу, приносить своим носителям вполне осязаемое материальное вознаграждение, несопоставимое по величине с получаемым в советское время.

С другой стороны, понятно, почему молодежь считает нецелесообразным направлять родительскую помощь на приобретение непосредственно приносящих удовлетворение потребительских благ. Раз новый общественно-экономический строй оказался более меритократичным, то естественно, что стали менее вознаграждаться различные характеристики, которые не являются прямыми показателями продуктивности — прежде всего стаж и тесно связанный с ним возраст.

Поэтому возможности родителей напрямую помочь в приобретении жилья и других потребительских благ снизились. Логическим выводом из этого и стало перенаправление предпочитаемых «потоков» родительской помощи на образование детей, помощь в нахождении ими хорошей работы и формировании высокой репутации. Немаловажным фактором, подталкивающим к подобному перераспределению, стало и то, что для оказания подобной помощи родители могут использовать не только и даже не столько дефицитные для них материальные и финансовые ресурсы, сколько свой человеческий, моральный и социальный капитал.

Противоречия молодёжного рынка труда

Ситуация, складывающаяся на российском молодёжном рынке труда в последние 20 лет, является достаточно напряженной и характеризуется тенденциями к ухудшению, связанными с кризисом, который с разными последствиями продлится минимум 5-7 лет. Растут масштабы регистрируемой и скрытой безработицы среди молодежи, увеличивается ее продолжительность. Между тем возможности молодых людей и без того ограничены в силу их более низкой конкурентоспособности по сравнению с другими категориями населения.

На протяжении семидесяти с лишним лет государство являлось единственным монопольным работодателем. До начала 1991 г. действовало законодательство, закрепляющее принцип всеобщей занятости. На большинстве предприятий имелись излишки рабочей силы, которые по различным оценкам, к началу 90-х годов составляли от 10 млн. до 20 млн. человек, и несмотря на это администрации все равно предписывалось нанимать рабочую силу [10].

Условия выхода молодежи на рынок труда были также жестко регламентированы. Приток молодых кадров происходил двумя путями:

- для выпускников школ и лиц, закончивших профессионально-технические училища и решивших идти на производство;
- выпускники других учебных заведений распределялись с учетом вакансий, с обязательным условием работы на данном месте в течение нескольких лет.

Формирование комплекса рыночных отношений в сфере занятости началось с изменения приоритетов государственной политики: отказа от конституционных гарантий права на труд, сохранения за государством лишь функции содействия трудоустройству граждан. Кроме того, расширились права руководителей в вопросах найма и увольнения работников, что предполагало более эффективное использование рабочей силы.

Рынки труда классифицируются по следующим критериям: пространственная сфера, временные параметры, степень эластичности, степень интегрированности, степень устойчивости и регулируемости, сегментация по профессиональным, квалификационным и социальным группам, по социально- демографическим показателям. Рассмотрим некоторые из них.

По критерию временных параметров выделяются перспективный, прогнозный и текущий рынки труда.

По степени эластичности - гибкий и жесткий рынки труда.

По критерию соотношения спроса и предложения труда - равновесный (сбалансированный), дефицитный (спрос превышает предложение) и избыточный

(предложение превышает спрос) рынки труда. Эти виды рынка труда могут иметь отношение к региональному, профессиональному интегрированному рынку труда.

По критерию этапности выделяют формирующийся рынок, рынок переходного периода, зрелый (или развитый) рынок труда.

По критерию социальной группы различают рынки преимущественно физического труда (рабочие), преимущественно умственного труда (служащие), преимущественно творческого труда (интеллигенция), крестьянского труда и т. д. В границах указанных социальных групп выделяют рынки труда квалификации. Так, среди рабочих можно выделить высококвалифицированные, квалифицированные, мало квалифицированные и неквалифицированные группы. Сегментация рынков труда носит динамичный и противоречивый характер.

Специализация и интеграция различных видов и сфер трудовой деятельности приводит к образованию новых профессий и специальностей, к отмиранию других, изменению содержания традиционных профессий.

Труд по определенной специальности, профессии проходит различные стадии жизненного цикла: от зарождения до угасания, отмирания. На стадии зарождения и расширения сферы применения данной профессии спрос на нее растет, затем уменьшается. Длительность каждой стадии определяется жизненным циклом технологического процесса и техники, вызвавших появление данной профессии.

На динамику рынка труда влияют следующие факторы:

1) демографические (количество населения, удельный вес экономически активного населения, демографическая структура, объемы и направления миграционных потоков);

2) природно-климатические (характер климата, степень обжитости с территории, отдаленность от индустриальных районов);

3) экономические (объем и структура производства, динамика макро- и микроэкономических показателей, структурные сдвиги, уровень инвестиционной активности, степень конкуренции и монополизма, уровень инфляции и др.);

4) социальные (уровень и качество жизни, мотивация к труду, степень развития профессионального движения и социального партнерства, степень вмешательства государства и социальные процессы);

5) организационные (уровень организации труда, производства и управления, организация работы биржи труда, службы занятости);

6) правовые (законы, регулирующие предпринимательскую деятельность, банкротство предприятий, миграцию населения, условия найма и увольнения, режим труда и отдыха).

Основными элементами рынка труда, как и других рынков, является спрос, предложение и цена товара. Рынок труда - это рынок ресурсов труда как товара, равноценная цена и количество которого определяются взаимодействием спроса и предложения. Агенты рынка в лице предпринимателя и трудоспособного, экономически активного населения выступают в отношении купли - продажи. В результате конкуренции между экономическими агентами через механизм спроса и предложения устанавливается определенный объем занятости и уровень оплаты труда, рынок труда характеризуется как конкурентный.

Безработица возникает в результате диспропорций между спросом и предложением рабочей силы на конкретном предприятии. Она формируется под влиянием неравномерного экономического развития территорий, и испытывает воздействие демографических, исторических, культурных и других специфических факторов.

К социально- экономическим последствиям безработицы относят: обесценивание, недоиспользование человеческого потенциала общества, ухудшение качества жизни безработных и членов их семей, усиление давления за размер заработной платы

занятых со стороны конкурирующих на рынке труда, увеличение затрат общества и индивида на восстановление или изменение профессионального статуса и уровня производительного труда.

Также к социальным последствиям безработицы можно отнести неравенство на рынке труда и даже дискриминацию по отношению к определенным слоям населения со стороны работодателей. Конкуренция на рынке труда не всегда может быть благом для общества, есть определенные слои населения, которые не могут быть равноценными конкурентами – это такие группы как выпускники без опыта и стажа работы. Социальными последствиями безработицы для таких групп может стать дискриминация.

Дискриминация молодых людей на рынке труда – это актуальная проблема для любой рыночной экономики, тем более для российской, когда в период перехода России к рынку безработными становятся невостребованные выпускники ПТУ, ВУЗов и техникумов – молодые люди имеющие образование, но не имеющие опыта работы по специальности.

Но если у людей равные способности и квалификация, они выполняют одинаковую работу, а получают не одинаковое вознаграждение или по-разному продвигаются по служебной лестнице, то можно говорить о дискриминации. Особенно она заметна, когда функционирование рынка труда регулярно воспроизводит различия в положении определенных групп населения. Так как очевидно, что худшее положение на рынке труда, например женщин или национальных меньшинств не может быть объяснено предположением о худших в среднем индивидуальных склонностях женщин по сравнению с мужчинами или худших в среднем способностях работников из национальных меньшинств по сравнению с работниками основной национальности. В таком случае у людей из этих групп неравные возможности на рынке труда по сравнению с другими работниками, что и означает дискриминацию.

Работодатели хотят заполнить вакансии наиболее производительными работниками, поэтому кадровые службы собирают всю информацию результатами различных предварительных тестов. Но сбор информации и проведения отбора связаны со значительными издержками, из-за которых полную информацию собрать не удастся. Поэтому работодатель использует такие характеристики, как пол, возраст как основания для суждения о производственных качествах работника, которые не видны явно. Пол и возраст может использоваться для определения физической силы или выносливости.

На молодежный возраст приходятся главные социальные и демографические события в жизненном цикле человека: завершение общего образования, выбор профессии и получение профессиональной подготовки, начало трудовой деятельности, вступление в брак, рождение детей. Эта категория населения развивается на ряд групп, определяющих их положение на рынке труда.

Подростковая группа (молодежь до 18 лет) представляет в основном учащихся средних школ и профессиональных училищ. В основном они не вовлечены в трудовую деятельность. Однако значительное снижение жизненного уровня большей части населения изменило жизненную позицию этой категории молодежи. Многие из них стремятся заработать деньги основным путём. Они вступают на рынок труда, пополняя ряды безработных.

Нынешняя ситуация с подростковой занятостью вызывает большую тревогу. Чаше всего – это самозанятость вроде мойки автомашин и торговли газетами или работа в "теневом" секторе экономики. Легальный рынок неквалифицированного детского труда крайне узок. "Макдональдс" и "Русское бистро", естественно, не могут предоставить возможности заработка всем желающим. Поэтому если не решить проблему государственного контроля за занятостью этой молодежной группы, то

возникнет опасность увеличения криминального потенциала общества.

Молодежь в возрасте 18-24 года – это студенты и молодые люди, завершающие или завершившие в основном профессиональную подготовку. Они являются самой уязвимой группой, вступающей на рынок труда, так как не имеют достаточного профессионального и социального опыта, и в силу этого менее конкурентоспособны.

В 25-29 лет молодые люди, в основном, уже делают профессиональный выбор, имеют определенную квалификацию, некоторый жизненный и профессиональный опыт. Они знают, чего хотят, чаще всего уже имеют собственную семью и предъявляют достаточно высокие требования к предлагаемой работе.

Особенную тревогу вызывает утрата молодежью ценности профессионализма. "Деньги - любым путем" - такова формула времени для многих молодых людей. Проявляется четкая тенденция люмпенизации молодежи, что в ближайшей перспективе отразится на социальной структуре российского общества со всеми вытекающими отсюда негативными последствиями.

Из-за падения престижа производительного труда для значительной части молодых людей стал характерен социальный пессимизм, они не верят в возможность иметь интересную, содержательную работу, оплачиваемую в соответствии с мерой своего труда на уровне мировых стандартов [5]. Происходят полярные изменения трудовой мотивации. Квалифицированные молодые кадры часто меняют специальность, что в дальнейшем может привести к дисбалансу в профессиональной структуре рабочей силы. Приоритет отдается не содержательному труду на производстве, а труду с низкой интенсивностью, направленному на получение значительной материальной выгоды любым путем. Все это, конечно, не может способствовать подъему экономики.

Уменьшение объемов производства, рост числа убыточных предприятий, усиление платежного кризиса оказывают самое негативное влияние на спрос рабочей силы. Повсеместно увеличивается высвобождение работников.

Среди безработных, претендующих на вакантное место, каждый пятый – молодой человек в возрасте 16-29 лет. Отношение числа всех обратившихся в поисках работы в службу занятости к количеству вакансий (конкуренция) составляет почти 17 человек, каждый третий из них - молодой человек в возрасте до 29 лет. Это свидетельствуют о значительном резерве рабочей силы, т.е. потенциале безработицы, в том числе молодежной, который коррелируется с показателем напряженности на рынке безработной молодежи и его официальном уровне.

Рыночная трансформация отечественной экономики приводит к изменению положения личности в сфере занятости. Личность становится субъектом рыночных отношений, осуществляет самостоятельный профессиональный и экономический выбор, несет ответственность за его последствия в виде: размеров заработной платы, условий труда, возможностей для развития своих способностей и профессиональной карьеры.

Вместе с тем, молодежь не получает знаний о современном рынке труда, о правилах поведения на рынке труда, слагаемых построения успешной профессиональной карьеры о своих правах и обязанностях в сфере трудовых отношений. Молодежь не готова конкурировать и быть субъектом на рынке труда.

При первичном выходе на рынок труда у молодежи преобладают идеалистические представления о будущей профессии, трудовой и профессиональной карьере, которые с первых шагов на рынке труда разрушаются и приводят к возникновению сложных социально- психических состояний (тревога; состояние депрессии, влияющее на коммуникативную сферу и сопровождаемое ощущением безысходности, комплексом вины) в условиях невозможности трудоустройства.

Столкновение с трудовой реальностью приводит к переориентации либо деградации трудовых ценностей, что негативно влияет на социально-

психологическое развитие молодых людей и часто приводит к исчезновению взгляда на труд как средство личной самореализации, а сам процесс нормальной социализации оказывается нарушенным.

Вместе с тем, положение молодежи на рынке труда определяется и деятельностью образовательных учреждений, которые через процесс подготовки и воспитания задают профессионально-квалификационный уровень подготовки своих выпускников, формируют ценностные ориентации на труд, модель поведения на рынке труда и в сфере трудовых отношений.

В настоящее время в системе непрерывного образования молодежи отсутствует целенаправленная, систематическая психолого-профориентационная работа, которая должна содействовать личности в профессиональном самоопределении с учетом не только потребностей и возможностей, но и с учетом ситуации на рынке труда; отсутствует система комплексного взаимодействия социальных институтов, призванных решать задачи профессионального самоопределения и занятости; отсутствует подготовка специалистов для оказания качественных психолого-профориентационных услуг молодежи с учетом специфики образовательного учреждения (школа, детские дома, школы-интернаты, профессиональные учебные заведения разного уровня подготовки) [4].

В современных социально-экономических условиях рациональный путь решения проблемы подготовки специалистов в области профессиональной ориентации - это подготовка специалистов-профориентологов из числа безработных граждан, имеющих высшее образование, но чьи профессии устарели или существует избыток данных профессий на рынке труда.

Мифы о самых востребованных профессиях

Согласно выводам компании HeadHunter, в прошлом году наибольший спрос на рынке труда был на специалистов по финансам, продажам, а также на технический и инженерный персонал. 8 позиций из списка 25 самых дефицитных профессий составили позиции из IT-сферы. Также в список попали специалисты по страхованию, строительству и недвижимости, консультированию и административный персонал.

Три года назад работодатели искали менеджеров по продажам, год спустя - специалистов с экономическим образованием и специалистов по сбыту. Компаниям нужны были торговые представители, директора по продажам и коммерческие директора, специалисты по маркетингу. А через несколько лет лидирующие позиции в рейтинге специальностей займут инженеры, химики, биологи и экологи.

По мнению экспертов, через 10 лет десятка востребованных профессий будет выглядеть так [3] :

Инженеры. Уже сейчас возникает острая нехватка профессиональных инженеров, технических специалистов и руководителей среднего звена на производстве. Особенно будет цениться сочетание технического и экономического или юридического образования.

IT-специалисты и разработчики компьютерного аппаратного обеспечения. Это неудивительно, компьютеры прочно вошли в нашу жизнь. Сейчас наименьший разрыв между потребностями рынка и выпуском молодых специалистов оказался в IT-отрасли, но сложно прогнозировать потребность в специалистах на пять лет вперед.

Специалисты в области нанотехнологий. Как ожидается, нанотехнологии охватят машиностроение, космические технологии, пищевую промышленность, медицину и т.д.

Специалисты по электронике и биотехнологий.

Биотехнологии используются в молекулярной медицине, в биофармацевтических

производствах и в других отраслях. Целью научных разработок может являться, к примеру, создание новых источников питания или электронных схем, основанных на живых микроорганизмах.

Маркетологи. Прогнозируется, что лет через 10 на российском рынке товаров и услуг возникнет перенасыщение. И потому потребуются маркетологи - стратеги компании, руководящие системой, ориентированной на производство разнообразных благ и удовлетворение интересов производителей и потребителей.

Специалисты, связанные с сервисом. Доходы населения растут, растет численность среднего класса, а значит, увеличится потребность в качественном сервисе. Причем спрос на профессии сферы обслуживания, как показывает опыт западноевропейских стран и США, будет ежегодно возрастать.

Логисты. Интеграция России в мировой рынок потребует притока профессиональных логистов.

Экологи. Предполагается, что в дальнейшем все большее место будут занимать проблемы сохранения окружающей среды. Рост вредных выбросов в атмосферу ставят проблемы экологии на одно из первых мест в будущем глобальном мире.

Медики. В частности, рост спроса в этой области связывают с поиском средств продления жизни.

Химики. Специалисты в области химии, в первую очередь, будут востребованы в сфере энергетики. Хотя, как известно, на ближайшие 10 лет запасов нефти хватит, уже сейчас человечество работает над развитием альтернативных источников энергии.

В числе тех, кому в обозримом будущем будет трудно найти престижную и высокооплачиваемую работу, эксперты назвали специалистов, занятых в социальной сфере, науке и системе государственного здравоохранения. Также упадет спрос на модельеров, концертных директоров, инструкторов по дайвингу, флористов, веб-дизайнеров, брокеров, дистрибьюторов и пластических хирургов.

Известный футуролог, президент Международной академии прогнозирования Игорь Бестужев-Лада считает, что в более далеком будущем появится множество профессий, связанных с развитием информационных и космических технологий, компьютеров, энергетики: информационный маклер, информолог, специалист по компьютерной безопасности, планетарный инженер, космоботаник, гелеоэнергетик, шахтер на Луне, специалист по искусственному интеллекту, специалист по киборгам. Также будут востребованы новые специализации в медицине: медик-сонографист, онколог-диетолог, дипломированный консультант по проблемам алкоголизма, координатор трансплантации, врач-танцетерапевт, специалист по криологии. Кроме того, футуролог прогнозирует появление искателей сокровищ, менеджеров по отходам и агентов по поиску талантливых программистов. "Очень много консультантов, видимо, появится - по выбору профессий, по организации досуга, по преодолению застенчивости, по цвету, по здоровому образу жизни. Предсказывают появление врачей-специалистов по проблемам, связанным с бездельем и создателей рабочих мест", - говорит он.

10 наиболее желанных должностей, которые кандидаты наиболее часто указывают в своих резюме на сайте Карьерист.ру - это менеджер, менеджер по продажам, бухгалтер, юрист, администратор, инженер, главный бухгалтер, секретарь, менеджер по персоналу и менеджер по работе с клиентами. При этом желающих быть просто менеджерами вообще, то есть, проще говоря, начальниками, в пять раз больше тех, кто хочет работать с клиентами. "Людьми хочется руководить, считать деньги, отстаивать права, помогать руководителям, нанимать людей и немного общаться с клиентами", - говорит главный редактор Карьерист.ру Наталья Петрова, - "Но жизнь вносит свои коррективы - не на всякое желание есть готовая должность".

По ее словам, 10 должностей, на которые компании ищут больше всего

работников на сайте Карьерист.ру - это менеджер по продажам, затем, с большим отрывом - менеджер по работе с клиентами, бухгалтер, главный бухгалтер, секретарь, офис-менеджер, системный администратор, оператор ПК и менеджер по персоналу, а потому кандидаты шлют новые резюме на имеющиеся и доступные им вакансии. Что и позволяет сформировать список из 10 самых популярных должностей сайта Карьерист.ру (указанных в реально размещенных вакансиях), на которые потенциальные работники прислали максимум откликов:

- Менеджер по продажам
- Секретарь
- Менеджер по работе с клиентами
- Бухгалтер
- Менеджер по персоналу
- Администратор
- Офис-менеджер
- Юрист
- Дизайнер
- Менеджер.

При этом откликов на позицию менеджера по продажам, стоящую первой в этом списке, в десять раз больше, чем откликов на позицию "вообще" менеджера.

Из всего вышесказанного, по словам Натальи Петровой, можно сделать следующие практические выводы:

Число людей, желающих занять позицию менеджера по продажам, практически равно числу резюме, на эти позиции присланных. То есть менеджеры по продажам хотят быть собой и активно стремятся к этому. Но рынку уже не надо так много продавцов: на каждые десять резюме приходится семь вакансий. Жить можно, но трудиться надо.

Секретари и менеджеры по работе с клиентами размещают много резюме, но на появляющуюся позицию присылают еще на 30% больше.

Главные бухгалтера и юристы активно размещают свои резюме, но из 10 главбухов на реальные вакансии откликается не более двух, а из 10 юристов - не более трех. Они ждут, что к ним обратятся - и тогда они назовут свою цену. Резонно. Важно только понимать, что число главбухов, ищущих работу, втрое больше числа свободных вакансий такого рода, а число юристов, находящихся в поисках нового места, в десять раз больше количества этих мест.

Несмотря на рассказы о голоде на кадровом рынке, число людей, нужных компаниям, меньше количества желающих найти новую работу.

Если Вы работаете в профессиях, где надо помогать людям (секретариат, менеджеры по продажам и работе с клиентами) - будьте готовы быстро откликаться на вакансию, иначе обгонят и отберут.

Кто бы вы ни были, ищите себе конкретную работу, а не абстрактную должность, иначе ничего не найдете.

По результатам исследования ИЦ портала SuperJob.ru, «самой женской» является профессия секретаря-делопроизводителя. 100% претендентов на эту должность - женщины. Всего экспертами центра было изучено 50 популярных профессий, по каждой из которых был проведен анализ резюме всех претендентов, имеющих опыт работы по данной специальности. В первой части нашего исследования, посвященной «самым мужским» профессиям, мы уже отмечали, что среди 50 исследованных профессий не оказалось ни одной 100% мужской, а 100% женские - нашлись.

Итак, «самой женской» по праву является профессия секретаря-делопроизводителя. Среди претендентов на эту должность нет ни одного мужчины! Также одна из «самых женских» профессий - инспектор отдела кадров. Женщины

составляют 97% от общего числа соискателей этой должности. На третьем месте среди сугубо дамских профессий - офис-менеджер. Поддерживать чистоту и порядок в офисе - задача непростая. Женщины справляются с ней эффективнее, поэтому среди представителей профессии, которая раньше носила название «завхоз», а ныне зовётся «офис-менеджер», 95% дам.

Заботу об отпуске сограждан дамы тоже преимущественно берут на себя: 92% менеджеров по туризму - представительницы слабого пола. Лишь на 2% отстают от них менеджеры по персоналу, среди которых женщины составляют 90%.

В качестве помощника руководителя работодателя желают видеть образованную привлекательную даму с организаторскими способностями, которая сможет стать настоящей правой рукой босса, и 88% тех, кто хотел бы занять эту должность, - женщины. Требованиям, предъявляемым к соискателям должности бухгалтера, также чаще соответствуют дамы. Среди них бухгалтерами хотят работать 86%. Столько же (86%) и творческих натур, способных добавить окружающему природному пространству стиля и очарования: 86% ландшафтных дизайнеров - представительницы слабого пола.

Не секрет, что женщины более коммуникабельны, чем мужчины. Профессия оператора call-центра создана для тех, кто любит общение. Неудивительно, что 82% претендентов на эту должность - дамы.

Судьба окружающей среды вскоре полностью окажется в руках прекрасной половины человечества: 79% соискателей должности эколога составляют женщины. Российские леди не уступают джентльменам и в освоении таких перспективных профессий, как менеджер по рекламе и PR. 75% соискателей, стремящихся к карьере менеджера по рекламе, - женщины. Налаживать связи с общественностью считают своим призванием 73% соискателей женского пола.

Среди менеджеров, которые следят за соответствием товара российским и международным стандартам качества, женщины составляют 70%. Чуть меньше соискательниц (67%) претендуют на такие должности, как менеджер по маркетингу, литературный редактор и сметчик.

По своей природе женщины более наблюдательны, скрупулезны, способны заметить мельчайшие недочёты, обладают художественным чутьём. По этой причине мужчины нередко уступают им такие специальности, как аудитор и архитектор (65%).

Немало современных девушек знает, как держать себя в тонусе. Некоторые из них готовы научить этому других - армия инструкторов по фитнесу на 62% состоит из женщин.

В последнее время дамы активно завоёвывают интернет-пространство, подчас обгоняя сильный пол. К примеру, 60% претендентов на должность контент-менеджера составляют женщины. Столько же женщин (60%) мечтает продвигать новые марки продукции, выбирая работу бренд-менеджера. Не боятся россиянки и весьма ответственных должностей. Среди тех, кто мечтает о карьере андеррайтера - специалиста, чья подпись в буквальном смысле стоит миллионы, так как он оценивает каждую сделку и подписывается под рисками, - дамы также составляют 60%.

Такая профессия, как юрист, также весьма востребована женщинами. Не так давно практическая деятельность в области права считалась преимущественно мужским занятием, но сегодня женщин-претендентов на эту должность больше, чем мужчин, - 57%.

Больше половины финансовых аналитиков, осуществляющих исследование рынка и всесторонний анализ рисков, также составляют дамы (55%).

Госструктуры возглавляют список самых привлекательных мест работы для соискателей в возрасте до 26 лет. Об этом говорят данные опроса Фонда общественного мнения (ФОМ) в рамках проекта "Молодое поколение". Большинство

из опрошенных (фокус-группа 1500 человек от 16 до 26 лет) службу в государственной структуре или в компании с государственным капиталом предпочитают работе в коммерческой фирме (пусть и с мировым именем).

"Работодателем своей мечты" назвали администрацию президента РФ 11% респондентов. 8% мечтают о службе в МВД, 5% - о работе в мэрии своего города. ОАО "РЖД" - предел мечтаний для 7% опрошенных. Исследователи отмечают популярность "Газпрома", акционером которого является государство (21%). Востребованы у молодежи и другие нефтегазовые компании - "ЛУКОЙЛ" (9%) и "Роснефть" (8%). Входят в десятку лидеров Сбербанк и Газпромбанк (9% и 7% соответственно).

В числе аутсайдеров оказались Google (2% респондентов), Apple (2%), Intel (1%), Samsung (1%), The Coca-Cola Company (1%).

"Уже осенью прошлого года молодежь демонстрировала тягу к госслужбе, видя, как погибает офисный пролетариат, - рассказала "РБГ" директор проекта ФОМа "Новое поколение", доктор социологических наук Лариса Паутова. - Лояльность к власти - традиционная черта европейцев и американцев. У нас же еще 15 лет назад государственная служба считалась непрестижной. Но сейчас, когда во власти плеяда молодых и успешных управленцев, желание работать на государство возросло".

Чем же власть привлекает молодых? "Престижно: все тебя боятся", - сознается респондент из Краснодара. "Мигалка есть", - вторит ему участник опроса из Санкт-Петербурга. "Ты общаешься с людьми, которые являются элитой общества, растешь каждый день, - убежден респондент из Самары, - ты всегда под прикрытием, что бы ни случилось, тебе все равно платят". Есть мнения, не лишённые патриотизма: "Надо что-то давать народу. Жить не только ради себя и своего кошелька. Может, в результате моих действий станет кому-то лучше".

Между тем, по оценке экспертов, "поколение цифровых технологий" грешит чрезмерным индивидуализмом, не имеет "командного духа", не любит дисциплину, привыкло к разнообразию и "халяве", но чрезмерно амбициозно.

"Количество молодых людей, желающих попробовать себя на государственной службе, значительно увеличилось с конца прошлого года, - рассказал "РБГ" источник в министерстве связи и массовых коммуникаций, где из-за реструктуризации появилось много вакансий. - Причем большинство из соискателей ранее работали в фирмах с зарплатой 40-50 тысяч рублей. Правда, многие из них понятия не имеют об особенностях работы на государство и идут набираться опыта, сознательно теряя в доходах".

Кстати, законом теперь разрешено брать на госслужбу выпускников вузов без опыта работы. Но ответ на вопрос, удастся ли молодежи стать ведущими игроками на сцене власти, пока остается открытым. Хотя профильные институты в регионах за последние годы выдали немало дипломов по специальности "государственный и муниципальный служащий", однако в ходе реформ органам власти пока не удалось выработать стимулы, позволяющие не только привлекать молодежь на государственную службу, но и удерживать ее там. И сегодня действует типичная стратегия для молодых: 2-4 года госслужбы, нужные знакомства и связи, а потом уход в собственный бизнес. Освободившееся место занимает очередной молодой человек с нулевым опытом. Поэтому пока средний возраст чиновника - около 50 лет.

ЛИТЕРАТУРА

1. Omelchenko Y. Russian Youth Scenes at the Turn of the 21st Century, or How the Yobs are Driving out the Informals // Kultura. 2005. November
2. Даффлон Д. Молодежь в России: портрет поколения на переломе. — Вестник общественного мнения, 2006, #5.
3. Каллиома Л. Молодежь предпочитает госслужбу. - Российская Бизнес-газета,

2009, # 696.

4. Левитес Д.Г. Цели и смыслы отечественного школьного образования (о парадигмальном кризисе в отечественном образовании и педагогической науке). - Пути, средства, возможности модернизации образовательной системы / материалы научно-практической конференции АПСН, часть 1, с. 270-278.

5. Магун В., Энговатов М. Динамика притязаний и изменение ресурсных стратегий молодежи (1985-2005 годы). — Отечественные записки", 2006, #3.

6. Медведев А.М., Судьина И.С., Василенко А.В. Самосознание подростков: проект жизненной перспективы: монография: информационно-методический бюллетень № 38 / Комитет по делам молодежи Администрации Волгоградской области; ГОУ ДПО «Волгоградский институт молодежной политики и социальной работы». Волгоград: Издательство «ПринТерра», 2007.

7. Нугуманова Л.Н. Профильное обучение через призму ассиметричности развития способностей школьника.— Мир образования – образование в мире, 2008, # 4 (32), с.157-166.

8. Петров А.В. Ценностные предпочтения молодежи: диагностика и тенденции изменений. — Социологические исследования", 2008, #2.

9. Поп-Элечес К., Гимпельсон В., Теслюк Э. Бедность и рынок труда: Доклад для Всемирного Банка. М., 2005 [рукопись].

10. Чернышев Я.А. Понятие "профессиональная карьера": потребностно-мотивационная характеристика. - Мир психологии, 2008, # 2, с. 221-232.

11. Чучин-Русов А.Е. Универсальное знание: области практического использования. – Мир образования – образование в мире, 2008, # 1 (29), с.246-270.