**Стратегии поведения безработной молодёжи на рынке труда**

**Преподаватель Шимко Н.А. 2017 г.**

Содержание:

Глава 1. Феномен молодёжной безработицы как социального явления.

1.1 Понятие и виды молодёжной безработицы.

1.2 Молодёжный рынок труда, его специфика, перспективы трудоустройства и службы занятости.

1.3 Социологические исследования стратегий поведения молодёжи на рынке труда.

Глава 2. Программа конкретного социологического исследования на тему «Стратегии поведения безработной молодёжи на рынке труда, на примере г. Апатиты».

2.1 Методологический раздел.

2.2. Методический раздел.

2.3. Операциональный раздел.

Введение.

Актуальность обзора информации о стратегиях поведения безработной молодёжи на рынке труда обусловлена необходимостью анализа кардинальных изменений в

современной системе жизненного ориентирования личности.

Изменения таких ее элементов, как образ жизни, ценности и нормы жизни, а также смысла и цели жизни, делает подвижной всю эту систему в целом. В настоящее время осуществляется переход от этих понятий к понятию стратегии, требующему нового социокультурного наполнения. Все чаще социологи оперируют такими понятиями, как стратегия жизни, стратегия поведения, так как они делают возможным изучение динамики социальной адаптации личности к новой социокультурной ситуации, как на личностном, так и на социальном уровне.

Понятие стратегии объединяет в себе не только направленность на достижение желательного социально-экономического статуса, но и стремление к общественным и

культурным идеалам, являясь, таким образом, комплексной характеристикой, отражающей различные стороны человеческой жизни. Например, Т.Е.Резник и Ю.М.Резник определяют понятие стратегии как «символически опосредованные и выходящие по своему воздействию за пределы сознания идеальные образования, реализующиеся в поведении человека его ориентиры и приоритеты.

Она предполагает определение или принятие наиболее значимых ориентиров и

приоритетов на долговременную перспективу» ..

Но в нашей работе нас будут интересовать стратегии поведения на рынке труда и такой социальной группы, как молодёжи. Актуальность рассмотрения данных стратегий обусловлена тем, что проводимые в России реформы ведут к усилению классовой

системы стратификации, соответствующей индустриальной стадии развития общества. При этом размывание старых социальных структур и формирование новых резко

увеличили количество маргинальных групп. Социальные статусы, как правило, неустойчивы: высокие доходы не связаны с высшим образованием, богатство может быть не престижным, обладание властными полномочиями тоже не всегда сопряжено с высоким престижем. Сама система стратификации становится весьма условной. Жизненные цели молодежи и средства их достижения являются важным фактором ее социальной активности и в то же время индикатором фундаментальных перемен,

происходящих в российском обществе. Любой трудоустроенный человек, обладает свободным выбором. В ситуации свободного выбора человек выбирает цели, соответствующие желаемым стандартам удовлетворения потребностей. Но индивид не имеющий работы лишён этого свободного выбора в удовлетворении своих потребностей и имеет свободу лишь в выборе стратегий, направленных на изменение своего положения безработного. Конечно, выбираемые молодёжью стратегии очень разнообразны и зависят от ряда изменяющихся факторов, таких как уровень образования, возраст и другие. Но для нас открытым остаётся вопрос о том, какие же стратегии существуют среди молодёжи, какие из них чаще всего выбираемы и, несомненно, какие из выбираемых стратегий наиболее эффективные, то есть стратегии помогающие преодолеть безработицу.

1.1 Понятие и виды молодёжной безработицы

«Одним из главных факторов, влияющих на жизнедеятельность личности, является потеря работы. Особенно остро ситуацию незанятости переживает молодёжь в силу возрастных, социально-психологических и других особенностей.»

Для того чтобы лучше разобраться в явлении молодёжной безработицы, необходимо обратиться к ряду задач. Во-первых, существует необходимость рассмотрения феномена безработицы в целом, выделить её основные виды. Во-вторых, каждый молодой человек, находящийся в поисках работы, имеет индивидуальный набор факторов, таких как образование, возраст, пол и др., которые могут повлиять на результат поиска. Поэтому необходимо выделить основные категории молодёжи, которым присущ той или иной набор факторов в данной социальной группе.

Так же следует рассмотреть причины безработицы среди молодёжи, чтобы лучше понять основные проблемы, с которыми сталкивается молодой человек, выходящий на рынок труда в поисках работы. В-четвёртых, безработица, как и любое другое негативное явление, несёт за собой последствия. Так как безработная молодёжь является крайне не устойчивой и социально незащищённой группой населения, необходимо рассмотреть какие же последствия несёт за собой молодёжная безработица, и как эти последствия отражаются на благополучии молодых людей. В-пятых, чтобы проследить за уровнем безработицы среди молодёжи необходимо обратиться к уже имеющимся статистическим данным.

«Безработица, как феномен, всегда рассматривается в контексте занятости: увеличение занятости, как правило, снижает безработицу, тогда как сокращение – увеличивает её. По определению, безработица – это количество незанятого трудоспособного населения, желающего работать. Можно выделить два основных типа безработицы – это регистрируемая и теневая (скрытая или латентная) безработица. Последняя, как правило, чаще всего переходит в скрытую занятость, что несёт за собой ряд негативных последствий, таких как: «оттягивание» значительной части рабочей силы и безработных с открытого рынка труда, а затем «выплёскивание» этой части обратно, искажение реального уровня безработицы и нелегальной занятости потенциально свободных вакансий.

В зависимости от причин возникновения безработица бывает фрикционной, структурной, сезонной, циклической. Фрикционная безработица традиционно рассматривается как безработица, вызванная естественным стремлением человека искать более выгодные и интересные сферы приложения своей рабочей силы. Это безработица «между работами», когда человек оставил прежнее место и находится в поиске другого. Причин поиска новой работы может быть много: лучшие условия труда, более высокая заработная плата и т.д. Фрикционная безработица в основном носит вынужденный характер. Структурная безработица – это безработица среди тех, чьи профессии уже устарели. К структурной безработице относится и технологическая, вызванная совершенствованием технического уровня производств и отраслей. Сезонная безработица характерна для сельского хозяйства, туристического бизнеса, некоторых промыслов, вызвана природными факторами и достаточно легко прогнозируется.

Также безработица выделяется по социально-экономическому составу безработных: половозрастная (среди женщин, молодёжи и т.д.), профессиональная, среди социально-неустроенных групп населения (инвалиды, бывшие заключённые) и этническая.

Резюмируя выше сказанное, можно констатировать, что безработица может быть вызвана разными причинами. Все эти виды безработицы существуют и среди безработной молодёжи, и каждая в своих специфических проявлениях».

«Молодёжная безработица – явление на рынке труда, среди молодых людей в возрасте от 18-30 лет, которые хотят и могут работать, но по ряду причин не имеют рабочего места.

Выходящие на рынок труда молодые люди (18-30 лет) различаются по возрасту, полу, образовательному уровню, жизненным установкам. В данной социальной группе можно выделить категории, каждая из которых имеет свои специфические черты.

1) Молодёжь в возрасте от 14-18 лет представляют в основном учащиеся школ, училищ, колледжей и ссузов. Именно в этот период молодой человек усваивает основные жизненные ценности, нормы поведения в обществе и стремится адаптироваться к существующим условиям. Одной из важнейших задач этого периода является выбор будущей профессии. Это первое серьёзное жизненное испытание для большинства юношей и девушек. В последние годы с развитием сети высших учебных заведений (прежде всего коммерческих) у молодёжи появилось больше потенциальных возможностей и путей профессионального самоопределения, но одновременно увеличился разрыв «стартовых возможностей» между различными группами молодёжи, выделяемые по социально-материальным признакам. Выбор профессии и типа учебного заведения приводит к дифференциации жизненных путей юношей и девушек, и это часто связано с дифференциацией не только умственных способностей и интересов, но и материальных способностей семей, так как высшее (а в ряде случаев и среднее профессиональное) образование является платным и оказывается не «по карману» для значительной части общества. Наш интерес к этой группе обусловлен тем, что почти 80% молодых людей заработали свои первые деньги до 18 лет и в социально-профессиональной структуре общества выделяется значительный слой работающей молодёжи от 16-18, что приводит к низкому уровню квалификации, так как ранняя трудовая деятельность не позволяет в полной мере получить должное образование. Так же проблема заключается и в том, что такая молодёжь работает не по ТК, что является выгодным для работодателя, так как помогает избежать уплаты налогов, и занимает потенциально свободные вакансии для безработной молодёжи, находящейся в поисках постоянного места работы и оформления согласно ТК. Такую занятость этой части молодёжи можно назвать теневой.

2) Вторая категория – молодые люди 18-24 лет, завершающие или завершившие профессиональную подготовку, а также отслужившие в армии. Для неё ведущей сферой деятельности является труд. Молодые люди приобретают в большей или меньшей степени материальную независимость от родителей. Данная группа достаточно уязвима на рынке труда, так как для значительной части молодёжи, прежде всего студенческой, это время освоения высокой квалификации и различных сфер деятельности, то есть их профессиональный статус не является полным. Так же существует и неполнота социального статуса, так как большинство молодых людей не имеют собственного жилья и реальных перспектив на его получение. И как следствие всего выше сказанного эта категория менее конкурентоспособна. Такая категория молодёжи является основной частью среди регистрируемой безработицы, так как активно участвует в поиске постоянного рабочего места. Так же среди такой молодёжи наблюдается сезонная занятость, или если рассматривать в сфере безработицы – сезонная безработица, так как большой процент молодых людей устраиваются на работу лишь в перерывах между сессиями или на время каникул.

3) В возрасте от 25-30 лет у молодых людей окончено образование, сформированы смысло-жизненные цели и системы ценностей, определены мировоззренческие ориентиры и позиции. В основном молодые люди определили свою профессиональную стратегию. В данный период жизни у большинства из них уже есть семья, и они предъявляют высокие требования к потенциальной работе. Большинство оставляет прежнее место работы и начинают поиск нового, для того, чтобы улучшить свои жизненные условия. Этой категории характерен такой вид безработицы, как фрикционная безработица. При этом отсутствие работы у данной категории воспринимается более болезненно, что ведёт к тяжёлым социальным и психологическим последствиям, таким как: распад семьи, брошенные дети, уход в криминальную среду, приобщению к наркомании, алкоголизму и др.»

«Комбинация вышеуказанных факторов безработицы и категорий молодёжи, подталкивает нас на рассмотрение причин молодёжной безработицы и проблем, с которыми сталкиваются молодые люди во время поиска работы.

1) Сохранение стереотипов. Многие работодатели негативно оценивают такие качества молодых работников, как неумение выстраивать взаимоотношения в рабочем коллективе, излишняя эмоциональность и неустойчивость поведения, то есть всё то, что свидетельствует о социальной незрелости человека, недостаточном уровне его социализации в обществе. Масштабность и устойчивость влияния стереотипов такого рода приводят к дискриминационному отношению молодёжи на рынке труда.

2) Необоснованное представление молодёжи о путях адаптации в сфере труда и занятости. Это проявляется в выборе будущей профессии, а в дальнейшем – в определении перспектив собственного трудоустройства. Выбор направления или специальности, по которым будет осуществляться обучение, часто делается абитуриентом исходя из идеальных представлений о будущей работе, а не в результате анализа реальной ситуации на рынке труда. Здесь так же существует проблема адаптации на рынке труда выпускников вузов, являющихся рядовыми запаса российской армии.Проблема "вуз - армия - рынок" состоит в том, что молодые люди, получившие специальность в вузе, при прохождении военной службы теряют квалификацию и, возможно, уже имевшееся место работы. После возвращения со службы эти граждане зачастую в силу различных причин не имеют возможности возобновить свою квалификацию. В результате рынок труда теряет квалифицированных специалистов, а граждане, отслужившие в армии - возможность получить достойную работу. Частично это связано с тем, что в данной ситуации, оказывается, практически невозможно получить статус безработного и встать на учет на бирже труда.

3) Падение престижа производительного труда для значительной части молодых людей. Существует несоответствие между тем, какие специальности на конкретный момент требуются на рынке труда, и тем, специалистов каких специальностей выпускают вузы. Особое беспокойство вызывает то, что 25% безработной молодёжи составляют выпускники высших учебных заведений. Наибольшим спросом у молодёжи пользуются такие профессии как экономист и бухгалтер, менеджер, юрист, творческий работник, программист, предприниматель. Приоритет отдаётся не содержательному труду на производстве, а работе, направленной на получение значительной материальной выгоде.

4) Отсутствие опыта и стажа работы.Наличие опыта и стажа работы, желательно по специальности, на сегодняшний день является одним из существенных требований к кандидатам на замещение предлагаемых на рынке труда вакансий. Соответственно, не имеющих опыта работы и стажа выпускников вузов в этом случае на работу зачастую берут неохотно. Следовательно, выпускники не имеют не только опыта работы, но и возможности получения такого опыта.

5) Проблема дискриминации женщин при приеме на работу.Проблема заключается в том, что при приеме на работу работодатели предпочитают брать на работу скорее мужчин, чем женщин. Наименее желательным кандидатом при приеме на работу оказывается молодая замужняя женщина, не имеющая детей. Работодатель в данном случае предполагает возможную скорую беременность такой женщины и, не желая нести лишние расходы на оплату декретного отпуска, однозначно делает выбор в пользу других кандидатов.

6) Инфантилизм молодежи в поиске работы.Молодые люди зачастую не имеют активной позиции в поиске работы, а соответственно не используют многие из существующих возможностей нахождения работы. В немалой степени это связано с нежеланием попадать в некомфортные и жесткие ситуации рынка труда.

7) Проблема неосведомленности населения о своих правах и возможностях в поиске работы. В настоящее время население крайне неудовлетворительно информировано о возможностях поиска работы. При этом играют роль пассивная позиция в поиске работы, и определенного рода предрассудки, неверная интерпретация ищущими работу гражданами своего положения как неудачника и просителя. Кроме того, оказалось, что информационных каналов о спросе на рынке труда явно недостаточно.

8) С увеличением пенсионного возраста рынок труда столкнулся с ситуацией, когда рабочие места занимают опытные специалисты, "досиживающие" в компаниях до пенсии. Это отражается, в первую очередь, как раз на молодых специалистах: им не остается мест в компаниях. Важная причина, особенно в России, — несогласованность системы образования, работодателей и государства. Молодежь получает рискованные профессии, не может найти работу на перенасыщенном рынке. Как следствие — куча рабочих вакансий и проблемы в трудоустройстве специалистов.»

Чтобы лучше понять проблему молодёжной безработицы, необходимо обратиться к статистическим данным.

Согласно статистическим данным мировая безработица среди молодежи в 2010г. продолжит расти и достигнет беспрецедентной цифры в 81,2 млн человек (13,1%). Об этом говорится в новом докладе Международной организации труда (МОТ), опубликованном к 12 августа. С 2007г. по 2009г. молодежная безработица выросла с 11,9% до 13%. В 2011г., как ожидается, молодежная безработица снизится до 78,5 млн человек (12,7%).В докладе МОТ отмечается, что девушкам найти работу труднее, чем юношам. В 2009г. безработица среди девушек составила 13,2% по сравнению с 12,9% среди юношей (разрыв составляет 0,3 процентного пункта; такой же гендерный разрыв отмечался в 2007г.).

Согласно статистическим данным по России около половины молодых людей имеют постоянную работу (в январе 2010 г. – 44%), 12% получают стипендию, 10% пользуются финансовой поддержкой родственников и друзей. По данным Росстата, в июне 2010 года лица моложе 25 лет составляли 27,8% от всех безработных. В среднем из россиян в возрасте 15-24 лет не имел работы примерно каждый шестой.

По Мурманской области статистических данных нет.

«Безработица является постоянной угрозой всем занятым в производстве и только вступающим в рабочую жизнь, нобезработица среди молодого населения несущая за собой негативные последствия, наиболее остро отражается на молодом поколении. Она приводит к бедности и обнищанию бюджетов молодых семей, и как следствие - увеличение разводов, абортов, снижение рождаемости, увеличение числа беспризорных и брошенных детей, детей-сирот, детей-инвалидов; к снижению социальной защищенности и неадекватной оценки молодежного труда, способствует падению национального патриотизма, приводит к оттоку молодых специалистов в развитые капиталистические страны, прививает интерес к поиску альтернативных форм заработка в сфере неформальной экономики и теневого бизнеса, подрывает интерес к образованию; усугубляется криминогенная обстановка: увеличивается количество экономических и уголовных преступлений, расцветает алкоголизм и наркомания, увеличивается количество венерических и прочих заболеваний, сокращается уровень продолжительности жизни, увеличивается смертность - все это способствует естественному вырождению нации.

Подводя итог всему вышесказанному, можно сделать выводы о том, что молодёжь по своему характеру, более активна, мобильна, поэтому в большей степени, нежели другие возрастные группы, способна к «самозанятости». В то же время наблюдается рост безработицы среди молодёжи и её негативные последствия создают огромную социальную проблему, отличительными чертами которой являются следующее:

1) безработица молодёжи создаёт огромный потенциал энергии, активности и здоровья, оказавшейся в стороне от общественного производства;

2) в образовательном плане каждое новое поколение превосходит предшествующее, следовательно, безработица молодёжи сдерживает профессионально – квалификационный и культурный рост рабочей силы;

3) особенно негативно отражается безработица на экономическом благополучии молодёжной семьи, что, в конечном счете, оказывает влияние на социально – демографическую ситуацию;

4) длительная незанятость молодых людей приводит к социальной апатии и социальному инфантилизму, является фактором роста преступности в молодёжной среде;

5) длительная безработица может привести к росту «социального иждивенства»: безработный отказывается от имеющейся трудовой вакансии, предпочитая получать материальное пособие.

Так же вызывают волнения и скрытые формы безработицы, так как они не учитываются, что позволяет предположить, что официальные показатели молодёжной безработицы сильно снижены.

Особую тревогу вызывает рост безработицы среди молодых людей, получивших высшее образование, результатом чего являются:

1) деквалификация молодых специалистов, длительное время неработающих по полученной специальности;

2) невозвратность финансовых средств, затраченных на подготовку специалистов с высшим образованием.

Само понятие “молодой специалист”, предполагавшее ранее некий социальный статус, гарантировавший трудоустройство после окончания учебного заведения, а также дополнительные трудовые права и социальные гарантии (не установление испытательного срока при приёме на работу, невозможность увольнения в течение первых 3 лет, право на льготную очередь при получении жилплощади и т.д.), ушло в прошлое. Сегодня “молодой специалист” – выпускник учебного заведения, готовый реализовать свои способности к труду и испытывающий сложности при устройстве на работу.

Кроме этого, отметим, что на рынке труда молодежь должна конкурировать со старшим, более опытным поколением, ведь большинство работодателей при устройстве на работу больше интересует стаж работы, чем образование. Поэтому большинство молодых людей с высшим образованием идут работать либо в другие отрасли, либо устраиваются на работу в той сфере деятельности, где они получали образование, но на должность, которую можно было получить и без высшего образования. В результате они начинают свой карьерный рост с низов, тем самым, теряя свои знания и время.»

1.2. Молодёжный рынок труда и его специфика, перспективы трудоустройства и службы занятости.

«Круг мотивов поиска и оснований выбора работы или отказа от всякой занятости захватывает широкие области социальных отношений. Дифференциация на рынке труда, связана отнюдь не с одними лишь индивидуальными качествами работников. Причиной же не равновесия на этом рынке становится действие многочисленных социальных структур, в которых происходят утверждение властных полномочий и статусных позиций, обмен информацией и неэквивалентными услугами.

Дефицит рабочей силы сменяется дефицитом рабочих мест, что и приводит к возникновению безработицы. Возникает ситуация, когда обеспечение всех граждан рабочими местами уже не есть нечто само собой разумеющееся. В связи с этим актуальными становятся рассмотрение структуры рынка труда, исследование, непосредственно, молодёжного рынка труда и выявление специфики социальной деятельности с безработной молодёжью.»

Вторгшись в проблематику рынка труда необходимо разобраться в его структуре и значении. «Под рынком труда понимается система, включающая в себя комплекс социально-трудовых отношений по поводу условий найма, использования и обмена рабочей силы на жизненные средства; механизм спроса и предложения, который функционирует на основе информации, поступающей в виде изменений цены труда (заработной платы).

Рынок труда, как любая система, имеет свою структуру. Она имеет общие элементы в разных странах, но вместе с тем могут быть и некоторые отличия. Но, прежде всего, следует выявить структуру рынка труда, как такового, независимо от страновых и других особенностей. Это можно сделать по важнейшим, необходимым для функционирования современного цивилизованного рынка труда, компонентам:

1) субъекты рынка;

2) юридические нормы, экономические программы, трёхсторонние соглашения и коллективные договоры;

3) рыночный механизм ) спрос и предложение рабочей силы, цена труда, конкуренция);

4) безработица и социальные выплаты, связанные с ней;

5) инфраструктура рынка труда;

6) альтернативные виды деятельности.

Но нам следует рассмотреть подробнее четвёртый и пятый компоненты рынка труда: безработица и социальные выплаты, связанные с ней, - является обязательным для современного цивилизованного рынка труда. Действие законов рыночного хозяйства сопровождается постоянным высвобождением с предприятий и привлечением на предприятия рабочей силы. При этом число принимаемых работников не перекрывает полностью число увольняемых. В результате возникает и постоянно поддерживается безработица. Значительная часть безработных нуждается в определённой помощи в поиске работы, переподготовке, в материальной поддержке на период отсутствия работы и заработка. Всё большее число государств стали принимать законы о занятости населения, в которых предусматривается такая помощь, в том числе компенсации при увольнении, выплаты пособий по безработице, оказание материальной помощи.

Пятый компонент – рыночная инфраструктура – представляет собой совокупность институтов содействия занятости, профессиональной подготовки и переподготовки кадров, профессиональной ориентации трудоспособного населения. В неё входит целая сеть фондов занятости, бирж труда (центров занятости) центры подготовки и переподготовки. Задачи службы занятости очень велики, она занимается не только решением проблем безработного, но и вопросами изменения трудового поведения в рыночных условиях всех хозяйствующих субъектов, как работодателей, так и работников. Оказание помощи в трудоустройстве молодёжи – одно из приоритетных направлений деятельности центра занятости населения.»

«Для эффективной работы в системе занятости во многих регионах были открыты молодёжные биржи труда (МБТ), которые оказывают содействие подросткам и молодёжи в постоянном или временном трудоустройстве.

Функционируют молодёжные центры трудоустройства и информации (МЦТИ), которые являются многопрофильными социальными учреждениями, осуществляющими психологическую, профконсультационную, юридическую и информационную помощь. Основной целью деятельности данных организаций является создание благоприятных условий для интеграции молодёжи на рынке труда, адаптации её к современным требованиям профессиональной подготовки и квалификации, снижение социальной напряжённости в молодёжной среде региона и обществе в целом.

Эффективным средством социальной защиты молодёжи в условиях рыночной экономики является страхование от безработицы. Например, в России в соответствии с действующим законодательством государство гарантирует:

- свободу выбора рода деятельности

- охрану труда, правовую защиту от необоснованного увольнения и тому подобное

- бесплатное содействие в подборе подходящей работы и трудоустройстве

- бесплатное получение услуг по профессиональной ориентации, переподготовка и повышение квалификации

- обеспечение социальной поддержки

Важной составляющей государственной социальной поддержки для молодёжи является выплата пособий и компенсаций вследствие безработицы.

Содействие занятости и трудоустройству молодёжи может быть организовано по нескольким направлениям:

1) Образование молодёжи – содействие дополнительному образованию через организацию и функционирование профильных клубов и центров дополнительного образования. Соотнесение образовательного и трудового рынков должно стать одним из основных направлений.

Существует программа «Эффективное поведение на рынке труда», предполагающая активные формы обучения навыкам эффективного поведения на рынке труда. Основная проблема не в том, что выпускники учебных заведений получили несоответствующее образование, а в том, что они не умеют грамотно строить отношения с работодателем при трудоустройстве. Одной из основных задач программы является обучение выпускников способам самопрезентации, тому, как грамотно заполнять документы. Реализация данной программы даёт молодёжи возможность эффективно адаптироваться к современным условиям рынка труда.

2) Содействие профессиональной подготовке молодёжи – в системе мер социальной защиты населения от безработицы важное место занимает право молодёжи на бесплатную профессиональную подготовку, повышение квалификации и переподготовку по направлению органов службы занятости.

3) Изменение порядка приёма молодёжи на работу. Так как работодатели сегодня предъявляют завышенные требования к молодым специалистам, следовательно, основной мерой по социальной поддержке молодёжи может стать смягчение критериев приёма на работу, трудоустройство без опыта работы, создание гибкого графика для студентов дневной формы обучения и другое. Сегодня есть возможность совместить вторичную занятость несовершеннолетних с ориентацией на будущую профессию.

4) Привлечение молодёжи к оплачиваемым общественным работам.

5) Организация ярмарок вакансий, в целях оказания молодым гражданам дополнительных услуг по содействию в трудоустройстве, ознакомление с банком данных свободных рабочих мест, в ходе сотрудничества с работодателями.»

Что касается города Апатиты, то в нашем городу существует «Центр Занятости Населения» и биржа труда, которые могут помочь не только в трудоустройстве населения, но и переподготовки и повышению квалификации, предлагают различные профессиональные курсы и психологическую помощь.

Но для того, чтобы понять эффективность или неэффективность системы занятости для молодёжи, необходимо подробно рассмотреть молодёжный рынок труда и его специфику.

«Молодежный рынок труда формируется молодыми людьми, нуждающимися в трудоустройстве. Это незанятые выпускники вузов и среднеспециальных учебных заведений, а так же выпускники школ и гимназий. Разумеется, не все выпускники учебных заведений ищут работу и попадают на рынок труда. Часть из них планирует продолжить образование, другие не трудоустраиваются по иным причинам.

Необходимость анализа положения молодежи на рынке труда обусловливается рядом обстоятельств. Во-первых, молодые люди составляют немалый процент трудоспособного населения, во-вторых, они - будущее страны, и от стартовых условий их деятельности зависит последующее развитие нашего государства. Молодежь уже сегодня во многом определяет политическую, экономическую и социальную структуру общества. Вместе с тем она является одной из особо уязвимых групп в нашей стране.

Рынок труда молодежи является особым социально-демографическим сегментом экономики, подчиняющимся собственным закономерностям, которые необходимо учитывать в политике занятости.

Из-за перенасыщенности рынка труда более конкурентоспособными категориями населения молодежь является достаточно выраженной группой риска. В то же время, в отличие от других социально уязвимых групп (инвалидов, женщин), молодежь является наиболее перспективной категорией рабочей силы. Еще полностью несформировавшись как субъект трудовой деятельности, она наиболее восприимчива ко всем изменениям, имеет способность к постоянной смене трудовых функций, огромные возможности профессионального роста, наиболее продолжительный период предстоящей трудовой деятельности.

Для рынка труда молодежи характерны высокая мобильность, низкий уровень квалификации, а также достаточно высокий уровень безработицы. Почти пятую часть безработных составляет молодежь, которая не имеет опыта трудовой деятельности. Сегодня еще нельзя говорить о высоком уровне психологической адаптации к реалиям нашей экономики, а также о верных представлениях молодежи о характере спроса на рынке труда.

Молодежный рынок труда имеет свою специфику. Во-первых, он характеризуется неустойчивостью спроса и предложения, обусловленной изменчивостью ориентацией молодежи, ее социально-профессиональной неопределенностью. Положение усугубляется обострением социальных проблем молодежи, связанных с коренным изменением социокультурных и политических условий развития личности, что влечет за собой возрастающие трудности самоопределения молодых людей, в том числе и в профессиональном плане. Во-вторых, специфична для молодежного рынка труда низкая конкурентоспособность по сравнению с другими возрастными группами. Молодежь подвергается наибольшему риску потерять работу или не трудоустроиться. Возможности трудоустройства новой рабочей силы, вступающей на рынок труда впервые, сокращаются. Ограничение спроса на рынке труда снижает возможности трудоустройства выпускников учебных заведений. В-третьих, молодежный рынок труда характеризуется большой вариантностью. Это обусловлено тем, что на него выходят выпускники учебных заведений, осуществляющих подготовку специалистов по всем возможным профессиям. Отсутствие спроса на региональном рынке труда на многие из них, приводит к тому, что большая часть ищущих работу молодых людей, в том числе недавних выпускников учебных заведений, трудоустраивается по специальностям, далеким от базового образования, для многих переподготовка является единственной возможностью получить работу. В-четвёртых, на молодежном рынке труда создалась чрезвычайно сложная ситуация с женской занятостью: традиционно среди выпускников учебных заведений, особенно вузов, женщины составляют значительную долю, при этом работодатели отдают явное предпочтение при приеме на работу мужчинам.

Перед выпускниками среднего и высшего профессионального образования, желающими найти работу, даже временную, существует проблема трудоустройства, т.к. у них нет опыта работы, но есть большое желание работать.»

«Резюмируя всё выше сказанное можно сделать вывод о том, что трудовая социализация молодежи происходит в условиях противоречивых и неоднозначных структурных изменений в политической, экономической и социальной сферах. А поскольку молодежный контингент крайне неоднороден по возрасту, образовательному и профессиональному уровню, каждый нуждается в особом подходе к решению проблемы занятости. Нельзя допустить, чтобы прекратилось воспроизводство и поддержка интеллектуального потенциала общества, государственные и федеральные социальные программы должны стимулировать создание и преобразование рабочих мест в более перспективных и развитых отраслях экономики. Следовательно, необходимо эффективное содействие динамичному развитию молодёжного рынка труда».

1.3.Социологические исследования стратегий поведения молодёжи на рынке труда.

Проблема изучения поведения на рынке труда имеет богатую историю. Исследования стратегий поведения на рынке труда начались с исследования поведения безработных. В основном разработкой проблемы поведения безработных на рынке труда занимались такие отечественные авторы как: Дановский С.Л., Гимпельсон В.Е., Чернина Н.В., Пошевнев Г.С., Плюснин Ю.М., Удальцова М.В., Воловская Н.М., Плюснина Л.К., Кузьменко Н.Ф, Панченко А.В., Демин А.Н., Попова И.П., Козина И.М. и др.

Поведение безработных на рынке труда рассматривается с разных позиций: с точки зрения «совладания с жизненными трудностями» (Муздыбаев К.,. Балабанова Е.С., Радаев В.В., Лазарус Р., Фолкман Си др), с точки зрения адаптации (Беляева Л.А., Готлиб А.С., Запорожец О.Н., Попова И.П., Мельникова Н.Н., Антипин П.В., Магун B.C., Гимпельсон В.Е. и др.), с точки зрения способности к рискам (Душацкий Л.Е.).

Теоретическое рассмотрение стратегий поведения, стратегий жизни, было проведено в работах таких отечественных авторов, как Радаев В.В., Альбуханова-Славская К.А., Резник Ю.М., Смирнов Е.А., Наумова Н.Ф. и др.

Сегодня в довольно сложном положении на рынке труда находится молодежь, следовательно, существуют разработки, направленные на рассмотрение именно этой проблемы. Разработкой этого направления занимались Руденко Г.Н., Савелов А.Р, Мкртчян Г.М., Чистяков И.М., Соколова Г.Н., Золотова И.К., Зуев А.Э., Карпухин О.И., Гильдингерш Ш.Г, Лоншакова Н.В. и др.

Исследованию поведенческих стратегий молодежи на российском рынке труда посвящены работы Омельченко Е.Л., Петровой Т.Э., Федотовой Н.Н, А. Швакова.

Большое значение для понимания сущности процесса трудоустройства выпускников вузов на современном этапе социально-экономического развития в России имеют исследования Балабанова С.С., Гончаровой Н.В., Меренкова А.В., Пашинян И.А., Руткевича М.Н., Чередниченко Г.А., Шевченко Д.А.

«Проанализировав работы данных авторов, можно понять, что «под стратегией поведения они понимают механизмы адаптации молодёжи к новой ситуации; действия, поступки, которые индивид совершает для преодоления возникших проблем и достижения определённых целей. «Исходя из такого понимания выделяются следующие стратегии: пассивная рефлексивно-запаздывающая, пассивная умеренно-приспособительная, активная позитивно-карьерная, активная позитивно-инструментальная, активная криминально-карьерная».

«Представители пассивной рефлексивно-запаздывающей стратегии сохраняют старое ценностное сознание, они включаются в рыночные отношения, хотя в основе этого лежит только экономическая необходимость. Адаптация этой группы происходит на уровне приспособления, когда личность, усваивая новые нормы, готова следовать им на уровне публичного социального поведения, не воспринимая их внутренне. Возрастные границы этой группы – 27-29 лет.

Такая стратегия характерна для малых и нестабильных регионов, где возможности профессиональной мобильности ограничены ситуацией на рынке труда. В этой группе доминирует ориентация на функциональное содержание и условия труда.

Трудности молодёжи, придерживающейся пассивной рефлексивно-запаздывающей стратегии, заключаются не в социально-психологических особенностях этой группы, а, скорее, в неадекватных условиях реализации потенциала этой группы из-за особенностей регионального рынка труда. В регионах с высокой интенсивностью развития частного сектора эта группа могла бы повысить свою мобильность за счёт использования новых форм занятости. создание традиционных рабочих мест, направленных на интеграцию этой группы молодёжи в производство, явно не эффективно, для неё требуются принципиально новые рабочие места как в сфере обслуживания процесса производства, так и в сфере удовлетворения потребностей человека. основная проблема этой группы заключается в её профессиональной переподготовке вслед за изменениями на рынке труда. Для активизации этой группы необходима помощь в осознании неконкурентоспособности на рынке труда, преодолении стереотипов поиска в узкой сфере приложения собственных профессиональных знаний».

К представителям пассивной умеренно-приспособительной стратегии относятся молодые люди до 18 лет и старше 25 лет. У молодёжи до 18 лет воспроизводятся ценности родительской семьи, у второй группы наблюдается сохранение ценностей, сформированных в условиях административно-командной системы. Жизненная позиция этой группы не адаптирована к новым условиям, мышление носит профессионально-ориентированный пассивный характер, констатирующий социальные проблемы. В профессиональном плане молодёжь этой группы предпочитает государственный сектор экономики, стабильность заработка иногда в ущерб его размеру. Молодые люди часто наследуют семейную профессию, образование в этой группе рассматривается как самоценность.

Сохранение устойчивых стереотипов в сфере труда в сознании молодых людей, предпочитающих пассивную умеренно-приспособительную стратегию, предопределяет сложность самостоятельного решения проблемы безработицы. Трудности, испытываемые этой группой молодёжи при трудоустройстве, являются, как правило, не столько следствием внешних объективных условий, сколько результатом личностных проблем, социальной и профессиональной дезадаптации. Помощь молодёжи этой группы должна быть направлена на преодоление стереотипного видения проблемы незанятости, на переосмысление и интериоризацию новых ценностей. Содействие этому процессу извне получило название аксикреакции, что означает «выращивание» у человека или группы новых или переосмысление общепринятых ценностей. Представители этой группы нуждаются в корректировке поведения и развитии жизненных навыков, которые способствуют повышению их самооценки, коммуникабельности, социальной компетенции. Особенно важно формировать у этой группы навыки принятия решения в кризисной ситуации.

«Представители активной позитивно-карьерной стратегии принимают новые ценности. молодёжь этой группы имеет современное по характеру ценностей сознание. Её мышление активно, конструктивно, контроль направлен на конкретные проблемы, поэтому она осуществляет регуляцию деятельности, адекватную рыночным условиям. Этот тип обладает двойной адаптированностью к изменяющимся условиям, себя осознаёт как субъект, а общество как объект, используя его для достижения своих целей. в профессиональной деятельности молодые люди направлены на создание собственного предприятия. Данная группа молодёжи рассматривает образование как средство получения доходов и успешной карьеры, а не как самоценность. Эта группа – носитель достижительских стереотипов, поведение её ориентировано на успех сейчас, без больших гарантий на будущее. Её возрастная граница – 20-25 лет. Эта стратегия поведения характерна для больших и стабильных регионов с высокой интенсивностью развития государственного и частного сектора.

Активная позитивно-инструментальная стратегия направлена на рациональное использование новых возможностей как самоцели. У молодых людей этой группы необходимо формировать рефлексивный подход к осуществлению профессиональной деятельности в условиях неопределённости, к непрерывно меняющимся условиям осуществления профессиональной карьеры. Это должно способствовать реализации профессионального потенциала в новых сферах трудовой деятельности, повышению конкурентно способности и мобильности.

Активная криминально-карьерная стратегия преследует цели повышения личного благосостояния за счёт использования, прежде всего возможностей, связанных с дезорганизацией и аномией общества. Возможность получения высокого дохода зачастую связана с полулегальными и даже нелегальными способами деятельности, т.е. приводит молодёжь этой группы в криминальные структуры. Возрастные границы этой группы – 17-29 лет.»

Но не стоит забывать и психологическом состоянии личности молодого безработного, что, несомненно, является значимым при выработке стратегий поведения. Так при исследовании особенностей поведения молодых безработных, австрийский учёный Л. Пельцман, выделил четыре фазы стрессового состояния.

«Первая фаза связана с ожиданием безработицы. Она характеризуется неопределённостью и шоком. Наиболее сильным фактором в этом периоде выступает не отсутствие работы, а ожидание того, сто это событие скоро произойдёт.

Вторая фаза длится 3-4 месяца после неудачных попыток поиска работы. Наступает субъективное облегчение и приспособление к ситуации. Некоторые люди испытывают удовлетворение оттого, что появилось свободное время. Начинаются активные поиски подходящего рабочего места.

Третья фаза наступает обычно по прошествии 6 месяцев безработицы. Она характеризуется утяжелением состояния. Иногда обнаруживаются деструктивные изменения, когда вопрос касается здоровья, материального и социального положения человека. Именно в этот период важно оказать квалифицированную помощь по трудоустройству и психологическому консультированию. Иначе может наступить четвёртая фаза, которая характеризуется беспомощностью и примирением со сложившейся ситуацией. Тяжёлое состояние может наблюдаться даже при отсутствии материальных трудностей. человек прекращает попытки изменить своё положение и привыкает к бездеятельности. Для молодого человека четвёртая фаза очень опасна и может привести к различным формам девиантного поведения и маргинальному образу жизни».

Проведённые недавно исследования фондом общественного мнения «о трудовых стратегиях молодёжи» показывают, что большинство участников молодежных опросов стабильно относят себя к людям, стремящимся сделать карьеру (66–72%). Чаще других так оценивают себя респонденты в возрасте 16–17 лет, молодые люди с высоким материальным уровнем, респонденты с высшим образованием, жители Москвы и больших городов. Основным критерием выбора работы по-прежнему является высокая заработная плата. Однако за год некоторые характеристики потенциальной работы – хороший начальник, возможность получить жилье, престижность – стали менее значимы. Возможно, именно кризис скорректировал трудовые предпочтения молодежи. По-прежнему высок интерес молодежи к государственной службе. Молодых людей привлекает не только работа в коммерческих организациях, но и в органах государственной власти, правоохранительных органах и силовых структурах. В рейтинге «работодателей мечты» лидирующие позиции продолжают удерживать «Газпром», администрация президента, МВД, Сбербанк, «Лукойл», «Роснефть», РЖД, мэрия.»

Глава 2.1. Методологический раздел.

Постановка проблемы исследования.

Из года в год, проблема, которая не теряет своей значимости, это трудоустройство молодежи. Она остается одной из острейших проблем в сфере труда. По итогам обследований населения по проблемам занятости молодежь до 25 лет составляет среди безработных 27,3%, в том числе в возрасте 15-19 лет - 5,5%, 20-24 лет - 21,8%.

В настоящее время российское общество находится в сложной социально-политической и экономической ситуации. В ходе всеобщего обнищания населения особо заметным стало снижение экономического статуса такой социально-демографической группы, как молодежь. Оказавшись за бортом общественно-полезной деятельности, молодежь пополняет контингент «групп риска». Растут масштабы регистрируемой и скрытой безработицы среди молодежи, увеличивается ее продолжительность. Что касается включённости молодёжи в систему рыночных отношений, то процесс этот сложен и противоречив: с одной стороны, ещё невысокий социально-профессиональный статус молодых людей затрудняет их вхождение в рынок труда, с другой – стремление к самостоятельности и экономической автономности напрямую связывается у них с рыночными отношениями. В целом существует необходимость обратить внимание на реагирования людей на незанятость и многообразие способов преодоления безработицы. Классификация этого многообразия может быть осуществлена в рамках стратегий поведения в изменяемых условиях рынка труда.

Стратегии безработной молодёжи можно условно разбить на две большие группы: конструктивные и неконструктивные. Таким образом, проблемы нашего социологического исследования заключается в противоречии между выбираемыми стратегиями, безработной молодёжи, и эффективностью выбранных стратегий.

Цель исследования.

Изучить стратегии поведения безработной молодёжи на рынке труда.

Задачи исследования.

1. Сбор и анализ базы данных по безработной молодёжи

2. Изучение мнений о работе служб занятости

3. Определить виды стратегий, выбираемые молодёжью

4. Выявить зависимость между планами на преодоление безработицы и выбираемыми стратегиями

5. Провести сравнительный анализ стратегий поведения бывших безработных и безработных.

6. Провести анализ эффективности, выбираемых стратегий и выявить наиболее эффективные. (так как я буду брать 50 человек бывших безработных и 50 человек на данный момент безработных, то эффективность можно будет проверить согласно стратегиям, которые выбирали бывшие безработные, так как благодаря этим стратегиям на данный момент они имеют работу. А наиболее эффективные выделю те, благодаря которым работа была найдена в более короткие сроки)

7. Объект исследования.

Безработные и бывшие безработные жители г. Апатиты в возрасте от 18-30.

Предмет исследования.

Стратегии поведения безработной молодёжи на рынке труда

Интерпретация и операционализация основных понятий.(правильно ли выбраны понятия?

Безработица –

-регистрируемая

- теневая

Молодёжная безработица –

Молодое население –

Система рыночных отношений -

Рынок труда –

Молодёжный рынок труда –

Службы занятости –

Стратегия –

Стратегия поведения -

Профессия –

Трудовая деятельность –

Статус –

Квалификация –

Адаптация –

Системный анализ объекта исследования.

На выбор стратегии поведения, направленной на преодоление безработицы влияют:

1. объективные факторы: пол, возраст, уровень образования, наличие профессионального стажа, наличие дополнительных навыков (водительские права, курсы).

2. субъективные факторы: влияние и поддержка родителей и друзей, адекватное представление о поиске работы (самоопределение), приоритеты в оплате труда.

Гипотезы:

Гипотеза основания:

- Существует зависимость между эффективностью выбранных стратегий в поиске работы и конечным результатом.

Гипотезы следствия:

- выбираемые стратегии зависят от таких факторов, как уровень образования, пол и возраст

- выбираемые стратегии поведения зависят от работы соответствующих социальных институтов

- успешность выбранных стратегий зависит от уровня квалификации и подготовленности молодого человека

- выбираемы стратегии зависят от приоритетов на планируемую оплату труда

- выбираемые стратегии зависят от способности индивида находится в положении безработного (здесь я имею в виду безысходные ситуации, например единственный трудоспособный член семьи и т.д.)

Контр-гипотеза.

Не всегда стратегии, оказывающиеся эффективными для одних безработных, являются таковыми же для других.

2.2 Методическая часть.

Данное исследование носит пилотажный характер.

Рабочий план исследования:

Метод сбора данных: опрос

Инструмент исследования : анкета

Анкетный опрос представляет собой метод сбора социальной информации об изучаемом объекте в ходе опосредованного общения исследователя и респондента путём ответов респондента на вопросы, поставленные в анкете.

Обработка данных – компьютерная обработка.

Обоснование выборки:(тип и вид выборки)

Выборка: независимая, простая вероятностная

Определение обследуемой совокупности:

Респонденты включают две группы: бывшие безработные (N=50) и безработные на данный момент (N=50).

Объём генеральной совокупности –

Объём выборочной совокупности – 100 человек.

Характеристика выборки:

Безработные – возраст от 18 до 30 лет, средняя продолжительность поиска работы 2-4 месяцев.

Бывшие безработные – возраст от 18 – 30 лет, средняя продолжительность занятости 6 месяца.

Категории анализа – стратегии поведения – стратегии согласно полу, возрасту, образованию; стратегии поведения согласно планов на трудоустройство.

Единицы анализа: описанные стратегии, касающиеся преодоления безработицы, отражённые в ответах на анкетные вопросы

Единицы счёта: эффективные стратегии и неэффективные стратегии

2.3 Операциональная.

Ориентировочный срок проведения:

Март-апрель 2011 года.

 Вершинина Т.Н. Рынок труда переходного периода и проблемы адаптации к нему трудоспособного населения // Общество и экономика: социальные проблемы трансформации. Новосибирск, 1998.

Лисина Л.Г. Проблема адаптации молодёжи в современных условиях/Л.Г. Лисина//Человек и его среда. – 1997.

 Экономическая социология. Курс лекций : учеб. пособие. – М. : Аспект Пресс, 2000. – 229 с.

 Басов, Н.Ф. Социальная работа с молодёжью : учеб. пособие / Под ред.д.п.н., Н.Ф. Басова. – 2-е изд. – М. : «Дашков и К»., 2008. – 65-67 с.

Социальные характеристики безработной молодёжи / Шваков А. [Электронный ресурс]. – Режим доступа : www. pmuc. ru

Глобальные тенденции молодёжного рынка труда – 2010 : МОТ от 15 августа 2010 г. / Ведомости. – 2010. – С. 12.

Специфика положения молодёжи на рынке труда / Руденко Г.Г. [Электронный ресурс]. – Режим доступа : www.vusnet.ru

Экономическая социология. Курс лекций : учеб. пособие. – М. : Аспект Пресс, 2000. – 237 с.

 Волгин Н.А. Экономика труда / под ред. Н.А. Волгина. – М. : Изд-во «Экзамен», 2003. – 431- 432 с.

 Басов, Н.Ф. Социальная работа с молодёжью : учеб. пособие / Под ред.д.п.н., Н.Ф. Басова. – 2-е изд. – М. : «Дашков и К»., 2008. – 71-73 с.

 Говорова Н.В. Занятость в эпоху глобализации. ДИЕ РАН № 122 М. : Огни, 2003. С.23.

Басов, Н.Ф. Социальная работа с молодёжью : учеб. пособие / Под ред.д.п.н., Н.Ф. Басова. – 2-е изд. – М. : «Дашков и К»., 2008. – 75 с.

 Социальные характеристики безработной молодёжи / Шваков А. [Электронный ресурс]. – Режим доступа : www. pmuc. ru

 Говорова Н.В. Занятость в эпоху глобализации. ДИЕ РАН № 122 М. : Огни, 2003. С.24.

 Шваков А. Указ.соч.

Старовойтова Л.И., Золотарёва Т.Ф. Занятость населения и её регулирование. М. : «Академия», 2001. С. 73.