

ПРЕДСТАВЛЯЕМ ИССЛЕДОВАНИЕ

DOI: 10.14515/monitoring.2018.6.15

Правильная ссылка на статью:

Устинова К. А., Попов А. В. Включение молодежи в трудовую деятельность: ментальные барьеры и направления их преодоления // Мониторинг общественного мнения: Экономические и социальные перемены. 2018. № 6. С. 333—346. <https://doi.org/10.14515/monitoring.2018.6.15>.

For citation:

Ustinova K. A., Popov A. V. (2018) Inclusion of young people in the work: mental barriers and ways to overcome them. *Monitoring of Public Opinion: Economic and Social Changes*. No. 6. P. 333—346. <https://doi.org/10.14515/monitoring.2018.6.15>.



К. А. Устинова, А. В. Попов

ВКЛЮЧЕНИЕ МОЛОДЕЖИ В ТРУДОВУЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ: МЕНТАЛЬНЫЕ БАРЬЕРЫ И НАПРАВЛЕНИЯ ИХ ПРЕОДОЛЕНИЯ

ВКЛЮЧЕНИЕ МОЛОДЕЖИ В ТРУДОВУЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ: МЕНТАЛЬНЫЕ БАРЬЕРЫ И НАПРАВЛЕНИЯ ИХ ПРЕОДОЛЕНИЯ

INCLUSION OF YOUNG PEOPLE IN THE WORK: MENTAL BARRIERS AND WAYS TO OVERCOME THEM

УСТИНОВА Ксения Александровна — кандидат экономических наук, старший научный сотрудник отдела исследования уровня и образа жизни населения, Вологодский научный центр Российской академии наук, Вологда, Россия
E-MAIL: ustinova-kseniya@yandex.ru
<https://orcid.org/0000-0002-6198-6462>

Ksenia A. USTINOVA¹ — Cand. Sci. (Econ. Sci.), researcher of the Department study of the level and way of life
E-MAIL: ustinova-kseniya@yandex.ru
<https://orcid.org/0000-0002-6198-6462>

¹ Vologda scientific center of RAS, Vologda, Russia

ПОПОВ Андрей Васильевич — кандидат экономических наук, научный сотрудник отдела исследования уровня и образа жизни населения, Вологодский научный центр Российской академии наук, Вологда, Россия

E-MAIL: ai.popov@yahoo.com

<https://orcid.org/0000-0002-4803-1354>

Andrey V. POPOV¹ — researcher of the Department study of the level and way of life

E-MAIL: ai.popov@yahoo.com

<https://orcid.org/0000-0002-4803-1354>

¹ Vologda scientific center of RAS, Vologda, Russia

Аннотация. Исследование нацелено на выявление факторов, препятствующих включению молодых специалистов в трудовую деятельность. На основе данных фокус-групповых дискуссий с молодыми специалистами, проведенных сотрудниками ВолНЦ РАН в сентябре–октябре 2017 г., приводятся черты молодых специалистов, затрудняющие трудоустройство и осуществление трудовой деятельности, используемые каналы поиска работы с позиций доверия им населения и их эффективности. Показано, что барьеры во многом связаны со стереотипным взглядом на молодых специалистов, он накладывает отпечаток не только на отношение к данной группе населения в целом, но и на восприятие возможностей для их трудоустройства, карьерного роста и должностного продвижения. Показано рассогласование между системой образования и рынком труда региона.

Ключевые слова: молодые специалисты, трудовая деятельность, барьеры инклюзии

Благодарность. Публикация подготовлена в рамках поддержанного РНФ научного проекта № 16-18-00078 «Механизмы преодоления ментальных барьеров инклюзии социально уязвимых категорий населения для активизи-

Abstract. The study is devoted to identifying barriers to the inclusion of young professionals in the work. The work is based on the data of focus group discussions with young professionals held by the staff of the Russian Academy of Sciences In September-October 2017. the features of young professionals that make it difficult to find employment and work, the channels used to find work from the standpoint of the trust of the population and their effectiveness. It is shown that the barriers to the inclusion of young people in the labor activity may be associated with a stereotypical view of young professionals, which affects not only the attitude to this group of the population as a whole, but also the perception of opportunities for their employment, career growth and career advancement. It is emphasized that one of the important problems that prevent the inclusion of young people in the labor market is the mismatch between the educational system and the labor market.

Keywords: young professionals, work, barriers, inclusion

Acknowledgments. The Publication was prepared within the framework of the RPF-supported scientific project № 16-18-00078 «Mechanisms of overcoming the mental obstacles to inclusion of so-

зации процессов модернизации регионального сообщества».

cially vulnerable categories of population for activation of modernization processes in regional community».

Постановка исследовательской проблемы

Вступление молодежи в самостоятельную жизнь тесно связано с состоянием сферы занятости, которая в последние годы демонстрирует мало дружелюбия по отношению к молодым людям, вступающим на рынок труда впервые [Константиновский и др., 2014]. Трудности, возникающие в процессе поиска работы, связываются и с дефицитом отдельных навыков (способность принимать нестандартные решения, знание иностранных языков, открытость новым идеям и др.¹), и с субъективными факторами, которым в нашей литературе уделяется меньше внимания. К таким факторам относятся стереотипные представления о трудовых качествах молодежи, лежащие в основе дискриминационных практик [Ярская, Ловцова, 2010: 156, 158]. Цель исследования — выявление барьеров включения молодых специалистов в трудовую деятельность; барьеры в настоящем исследовании трактуются как проявления рассогласований между системой образования и рынком труда.

Теоретические аспекты исследования

Изучение рассогласований между системой образования и рынком труда и их последствий были актуальны, начиная с 1970-х гг. Учеными поднимались вопросы изучения положения выпускников колледжей и университетов на рынке труда (Р. Фримен), последствий избыточного образования (А. Берг), эмпирического анализа расхождений между фактическим и требуемым уровнями образования (Г. Данкэн, С. Хоффман) [Гимпельсон и др., 2010: 3—13].

Теоретические предпосылки рассмотрения решения подобной проблемы лежат в плоскости нескольких теоретических направлений, в первую очередь теории человеческого капитала, теории сигналов, рыночной дискриминации и др. (табл. 1).

Таблица 1. Теоретические направления, объясняющие наличие рассогласований

Наименование теоретического направления	Краткое содержание
1. Теория человеческого капитала	Высокий уровень образования обеспечивает высокую производительность и оплату труда. В условиях конкуренции оплата труда соответствует предельному продукту. В рамках теории объясняются краткосрочные рассогласования между фактическим и требуемым образованием в связи с выходом на рынок труда выпускников вузов, женщин из декретных отпусков. Предположение о том, что фирмы готовы полностью использовать накопленный человеческий капитал, каким бы высоким или даже сверхвысоким он не был. Производительность и оплата труда зависят от индивидуальных характеристик работников.

¹ Всемирный банк. Развитие навыков для инновационного роста в России: доклад. М.: Алекс, 2015. URL: <https://www.hse.ru/pubs/share/direct/document/147705431>.

Наименование теоретического направления	Краткое содержание
2. Теория назначений	Объясняются долгосрочные расхождения между фактическим и требуемым образованием, изучаются «ненаблюдаемые» характеристики человеческого капитала. На рынке труда в условиях роста предложения высококвалифицированной рабочей силы работодатели не могут создавать большое количество рабочих мест, требующих высокой квалификации. Накопленный потенциал недоиспользуется, фактическая производительность труда остается ниже потенциальной. Производительность и уровень оплаты труда будет определяться не только индивидуальными характеристиками работников, но и тем, на каких рабочих местах они заняты.
3. Теория рыночной дискриминации	Дискриминация со стороны работодателя — о приеме на работу определенных демографических и этнических групп работников. Следствием этого может быть недополучение части прибыли. Дискриминация со стороны работника — работники определенных социально-демографических и этнических групп избегают вступления в трудовые отношения с представителями других групп. Дискриминация со стороны потребителя распространена в тех сферах, в которых высокая частота и интенсивность контактов с потребителем (в случае, когда потребитель предпочитает быть обслужен женщинами).
4. Теория сигналов	Несовершенство информации и сигналов на рынках. Информационная асимметрия. Рыночные сигналы рассматриваются как механизм, позволяющий продавцам и покупателям устранять информационную асимметрию. На рынке труда в качестве таких сигналов для работодателя могут выступать образование, стаж работы, престижность учебного заведения. В зависимости от наличия (отсутствия) информации о требованиях работодателей, условиях работы, а также об образовании, квалификации сотрудников будет зависеть принятие решений о трудоустройстве, а также эффективность использования человеческого капитала.
Составлено по: [Гимпельсон и др., 2010: 3—13; Гударенко, 2011].	

В своём исследовании мы обращаем внимание на индивидуальные черты, присущие молодым специалистам, способствующие и препятствующие осуществлению трудовой деятельности, и на то стереотипное отношение, которое складывается в обществе в отношении молодых специалистов.

Эмпирическая база исследования

В качестве эмпирической базы исследования выступили данные фокус-групповых дискуссий с молодыми специалистами, проведенных сотрудниками ВолНЦ РАН в сентябре—октябре 2017 г. Опрошены 30 молодых специалистов в возрасте 18—25 лет, проживающих в г. Вологда, в равной степени представлены мужчины и женщины с высшим и средним профессиональным образованием (табл. 2). Поиск респондентов, отвечающих обозначенным выше критериям, осуществлялся двумя способами: (1) обзвон респондентов, имеющих среднее и высшее профессиональное образование и только выходящих на рынок труда (координаты участников были взяты из электронных баз данных на сайтах по трудоустройству и занятости населения, содержащих информацию о социально-демографических характеристиках молодых специалистов, ищущих работу); (2) для уже трудоустроенных по специальности/не по специальности молодых специалистов — рассыл-

ка писем по электронной почте, содержащих информацию о критериях отбора молодых специалистов, месте, времени проведения фокус-групповых дискуссий, в образовательные организации высшего и среднего профессионального образования г. Вологды (соответствующим специалистам, занимающимся вопросами, связанными со сбором и обработкой информации о трудоустроенных выпускниках вузов/ссузов, с просьбой о содействии в проведении исследования).

Структура гайда состояла из нескольких блоков вопросов, позволяющих охарактеризовать ценностное поле и отношение к труду молодежи, оценить, как в обществе относятся к молодым специалистам (позитивные и негативные черты молодых специалистов в восприятии окружающих, стереотипы в отношении молодых специалистов), охарактеризовать особенности их трудовой жизни (позитивные и негативные черты молодых специалистов в восприятии окружающих, стереотипы в отношении молодых специалистов), а также направления по преодолению существующих барьеров.

Принимая во внимание цель работы, в статье содержательно представлены аспекты, связанные с сильными и слабыми сторонами, способствующими и препятствующими трудоустройству молодых специалистов, с барьерами, обусловленными стереотипным отношением к молодежи, а также направления их преодоления.

Таблица 2. **Критерии отнесения населения к группе «молодые специалисты»**

Критерии	Границы значения критерия	
	Возраст	Нижняя граница
Верхняя граница		30 лет
Наличие профессионального образования	Высшее профессиональное образование	Диплом вуза
	Среднее профессиональное образование	Диплом ссуза
	Учащиеся на последних курсах образовательной организации	Прохождение аттестации
Трудоустройство по специальности	После окончания профессиональной образовательной организации	Не позднее года
Предыдущий стаж работы	Нижняя граница	Нет опыта работы
	Верхняя граница	3 года
Источник: составлено по [Джиоева, 2014]		

Черты, присущие молодым специалистам, способствующие и препятствующие осуществлению трудовой деятельности. Зачастую о постсоветской молодежи можно услышать как о «потерянном» поколении, которому свойственна социальная апатия, кризис нравственных ценностей (падение престижа честного труда, презрение к ежедневному упорному труду, дегуманизация отношений между людьми и др.) [Соколов, 2005: 91]. Если учитывать подобные суждения, получается, что возможности для модернизации страны ограничены. Возникает вопрос, насколько это действительно так, как молодые люди оценивают свои качества в трудовой сфере, что препятствует реализации накопленного ими потенциала.

Среди негативных черт, препятствующих трудоустройству и трудовой деятельности, молодежь отмечали переоценку (недооценку) своих сил и возможностей, недостаток знаний, умений, определенных навыков, отношение к работе (малая

ценность рабочего места, и, как следствие, мобильность, несерьезность, недисциплинированность, неумение правильно распределять время и др.). Тем не менее, выделялись и позитивные — наличие хорошего образования, теоретических знаний, эрудированность, обучаемость, умение слушать и слышать, обсуждать (табл. 3).

Таблица 3. Позитивные и негативные черты, присущие молодым специалистам

Молодые специалисты	
Позитивные черты	Негативные черты
Фокус-группа 1	
<ul style="list-style-type: none"> — хорошее образование — багаж теоретических знаний — системное мышление — креативность / творческий подход [предлагать что-то для изменений в практике] — оригинальность — коммуникабельность — умение убеждать — честность — пунктуальность — амбициозность — энергичность — готовность работать [трудолюбие] — ответственность — опыт общественной деятельности 	<ul style="list-style-type: none"> — отсутствие определенных навыков — отсутствие практики — неуверенность в себе — высокие запросы — недооценка собственных сил [беру больше, чем могу сделать, не рассчитал просто] — излишняя распыленность [нет концентрации на чем-то] — замкнутость — неумение завести связи и их поддержать
Фокус-группа 2	
<ul style="list-style-type: none"> — обучаемость — умение слушать и слышать — ценность опыта, а не зарплаты — трудолюбие — исполнительность — внимательность на работе, внимательность к мелочам — мобильность 	<ul style="list-style-type: none"> — переоценка своих возможностей — ранимость (очень близко принимаю все к сердцу, особенно если это сказано администрацией) — желание быстрого результата — привязанность к престижной работе — малая ценность рабочего места (в том плане, что, если не понравилось, то ушел) [мобильность] — несерьезность
Фокус-группа 3	
<ul style="list-style-type: none"> — эрудированность, интеллект — умение работать в каких-то программах — честность — адаптируемость, привнесение чего-то нового — «тяга» к новым технологиям / желание применить новые технологии — разносторонность — энергичность — умение быстро и качественно выполнять поставленные задачи 	<ul style="list-style-type: none"> — недооценка своих знаний и умений или переоценка порой (говорил, что с проектом справлюсь за две недели, в результате полгода провозился) — недисциплинированность (трудовая дисциплина, когда нужно обязательно придти, не опоздать) — неумение распределять правильно время / неумение поставить сроки (проблемы с планированием) — не всегда труд востребован — зависимость от социальных сетей
<p>Источник: стенограммы фокус-групповых исследований молодых специалистов, проведенных сотрудниками ВолНЦ РАН в сентябре-октябре 2017 г.</p>	

Помимо прямых оценок нами использовались и косвенные, которые как в первом, так и во втором случае исходили от молодежи, однако последние выражали позицию общества на позитивные и негативные черты. Было установлено, что в обоих случаях перечень качеств практически не отличался, что может свидетельствовать о распространении взгляда молодежи на остальные слои населения, «приписывание» им своей позиции.

Другая особенность — противоречивость мнений молодежи о своих чертах. С одной стороны, речь идет о низком качестве образования, с другой, — о грамотности и быстрой обучаемости, на «одном полюсе» — неконфликтность, на другом — вспыльчивость и нетерпимость.

Отношение к молодежи в обществе разное, также как и представление о том, насколько этой группе населения тяжело адаптироваться к современным реалиям при входе на рынок труда. С одной стороны, можно встретить исследования, в рамках которых показано, что молодые специалисты обладают большей гибкостью и конкурентоспособностью в условиях рыночной экономики. С другой стороны, молодежь рассматривается как крайне неоднородная группа, поэтому считается, что существующие внутри неё подгруппы по-разному воспринимают происходящие изменения, обладают разными возможностями и способностями для самореализации. В ряде случаев высказываются суждения, о трудностях, которые молодые специалисты испытывают при входе на рынок труда и при трудоустройстве.

Стереотипное отношение к молодым специалистам. Еще одним барьером, препятствующим трудоустройству и осуществлению молодыми специалистами трудовой деятельности, является стереотипное отношение к молодежи. Среди примеров — отдельные высказывания сотрудников кадровых агентств, в которых находит отражение распространенный стереотип «молодой, значит...», связанный со штатно-возрастными рамками (молодой специалист не может занимать перспективную позицию ранее 25 лет), с успешным социальным портретом (молодая замужняя женщина без детей), со стандартной «линейкой зарплат» (Гойдина²).

В статье обращено внимание как на характер отношений к молодежи в целом (позитивное / негативное), так и на различные стереотипы, связанные с социально-демографическими характеристиками этой группы населения. Результаты проведенных нами фокус-групповых исследований свидетельствуют об отсутствии однозначности в отношении к молодым. В ряде случаев суждения носили негативную окраску: *[в целом отношение негативное, и если бы встал выбор между молодым сотрудником и «возрастным», то выбрали бы второго; когда приходили на практику, женщина сидела на телефоне и все время ругалась, что мы молодые <...>; у нас на практике девочка пропуском проходила <...>, но при этом не доходила до этажа, просто ходила и гуляла. На этом фоне сложилось отношение обо всем нашем курсе]*. Некоторые придерживались позиции о трансформации отношения от позитивного в процессе обучения до негативного в трудовой сфере, при этом хорошее отношение связывалось с наличием качеств, значимых для работодателя (харизматичность, коммуникабельность, оригинальность, самоорганизация).

² Гойдина Т. Top-5 ошибок при подборе молодых специалистов / HR-портал. URL: <http://hr-portal.ru/blog/top-5-oshibok-pri-podbore-molodyh-specialistov> (дата обращения: 21.05.2018)

Кроме того, учитывались такие параметры как группа населения, осуществляющая оценку, сфера деятельности, величина компании и др.

Как уже было отмечено выше, реализации потенциала молодежи могут препятствовать и стереотипы, связанные с социально-демографическими характеристиками, например, с возрастом, что позволяет «приписывать» представителям молодежи качества, которые могут быть характерны не для всей этой группы [*«раз ты молодой человек, значит ты непостоянный, ты можешь на другое место убежать», «если ты молодой, значит ты энергичный в любом случае, тебя можно переобучить <...>»*]. Упрощенное, стереотипное представление предполагает, что обращается внимание преимущественно на один признак, в то время как другим не придается должного значения: [*«российское общество оно такое консервативное, эйджизм распространен <...> недавний пример — подал заявку, пришел ответ: «извините, мы Вас не берем, просто Вы молоды», не посмотрели ни на образование, ни на личные качества, ни на научную деятельность, которой я занимался»*]. Такой взгляд на молодежь накладывает отпечаток и на отношение к работе, на возможность занимать определенную должность, продвигаться по карьерной лестнице [*все думают, что молодежь направлена на то, чтобы ничего не делать, и при этом получать огромные деньги; многие молодые люди хотят <...> схалтурничать на работе, т. е. где-то может быть схитрить <...> молодо — зелено, легковерные, легкомысленные <...>; если молодой человек занял должность начальника, то нижестоящие про него могут думать, что по знакомству, связи <...> не может молодой человек быть начальником*].

Другие стереотипы связаны с гендерным и образовательным признаками. Иллюстрацией первого является следующее высказывание молодежи: *«ты придешь, замуж выйдешь и в декрет уйдешь»*, подчеркивая, что женщина, в соответствии с распространенным общественным представлением, стремится вначале завести семью, а потом уже участвовать в той или иной деятельности [Здравомыслова, 2007]. Еще один стереотип связан с образовательным уровнем, в данном случае высшее образование рассматривается в большей степени не столько как свидетельство обладания профессиональными знаниями, умениями и навыками, сколько как характеристика культурного уровня, социальной адаптированности и самодисциплины. Подобная практика найма дискриминирует работника тем сильнее, чем больше разрыв между качествами, необходимыми для получения образования, с одной стороны, и выполнения работы — с другой [Стукен, 2007].

Каналы поиска работы: доверие к ним и оценка эффективности молодыми специалистами. Даже несмотря на наличие образования и требуемых работодателем навыков, возможности для реализации молодежью потенциала будут зависеть и от того, каким образом осуществлялось трудоустройство. Немало исследований посвящены способам трудоустройства, среди отечественных работ начала 2000-х гг., можно отметить те, в которых был проведен сравнительный анализ обращения в ГСЗ и негосударственные агентства ([Кабалина, Козина, 2000] цит. по [Роцин, Маркова, 2004: 9]), исследована роль социальных сетей в процессе поиска работы ([Якубович, 2002] цит. по [Роцин, Маркова, 2004: 9]), выявлены факторы, влияющие на выбор каналов трудоустройства ([Матвеевко,

Савельева, 2003] цит. по [Рощин, Маркова, 2004: 9]). Тем не менее, несмотря на рост интереса к данному вопросу, довольно часто исследуются особенности поиска работы безработными, в то время как трудоустройство со стороны уже работавших, в т. ч. и молодых сотрудников, только что входящих на рынок труда, анализируется реже.

В рамках проводимых нами фокус-групповых исследований поднимались вопросы об использовании способов поиска работы, их эффективности. Показано, что наиболее распространенным каналом трудоустройства является поиск работы через родственников и знакомых [*работала раньше по совету свекрови, можно сказать, больше так я никого не слушала, сама по себе, через друзей нашла; <...> через друзей, поскольку, какая-то меньшая вероятность обмана, меньшая вероятность, что придется заниматься тем, о чем тебя не предупреждали*]. Этот канал трудоустройства по оценкам молодых специалистов является и более эффективным [*самый эффективный — связи, быстрее всех можно устроиться по знакомству <...>*].

В меньшей степени у молодых людей востребованы формальные способы трудоустройства, например, службы занятости населения, что обусловлено бюрократизмом, предложением вакансий, не соответствующих запросам [*оперативнее через сайты получается, поиск локальный, адресный; я хотела туда пойти, посмотреть... сказали, что туда нужно очень много бумаг собрать, и в принципе это очень сложно; там они все-таки больше места работы для инвалидов предлагают, больше рабочие профессии (сварщик, столяр)*].

Высказывания молодых людей относительно деятельности центра занятости в ряде случаев носят стереотипный характер, поскольку, даже не прибегая за содействием в трудоустройстве к данному институту рынка труда, у молодежи уже существуют некоторые предубеждения об его функционировании [*есть стереотипное что-то такое <...> было не модно туда идти, даже как-то не распространено среди моих знакомых <...> были мысли сходить туда, но мне сказали, что там предложат тоже самое, что и на сайтах; ты зависишь все время от этого центра занятости <...>*]. Формирование подобных стереотипов может быть связано с негативным опытом трудоустройства среди родственников, который накладывает отпечаток на принятие решений о способах поиска работы [*есть негативный опыт родных, и, действительно, ту работу, которую там предлагают, она очень тяжелая и, так скажем, не по статусу*]. Об эффективности данного института рынка труда представления также могут носить стереотипный характер, что подтверждают наши оценки: [*менее эффективный конечно через центр занятости <...> я на самом деле им не пользовался, у меня сложилось такое представление <...> кадровые службы вроде бы эффективны, а вот центр занятости, как мне рассказывали <...>*].

Еще один способ трудоустройства молодых специалистов — подача резюме через сайты, что привлекает молодежь разнообразием предложений и оперативностью поиска [*сайты поиска работы, потому что их много <...> там проще отсеивать ненужное, подходишь под вакансию — звонишь, узнаешь; ищу через сайты <...> ты хочешь в конкретную организацию, на ее сайте ищешь вакансии, и там рассматриваешь; я посмотрела объявление в Интернете, два дня искала работу <...>*].

Другой канал трудоустройства связан с предварительным обучением, прохождением стажировки [*я преподаю в школе, я училась в этой школе, меня там*

знают <...> проходила в школе практику, меня позвали на работу; у серьезных фирм есть свои программы обучения, <...> стажировки, бывает сразу программа для молодых специалистов...]. Это позволяет продемонстрировать работодателю готовность к повышению квалификации, собрать информацию о рабочем месте, соотнести свои цели с целями деятельности организации, что создает предпосылки для трудоустройства в будущем.

Варианты решения проблем в сфере труда и занятости в России и других странах. Наше исследование показало, что ключевой проблемой является расхождение образовательной системы и рынка труда. Это иллюстрируют как ответы на вопросы о качествах, влияющих на трудоустройство, так и о направлениях по преодолению выявленных проблем.

В ответах респондентов подчеркивается не только необходимость обеспечения доступности образования, но и его практической направленности, в т. ч. и за счет совмещения учебы и работы [большой отрыв образования от практики <...> нужны программы, в которых будут представители от бизнеса, от производства <...> приглашенные лекторы <...>; нужно, чтобы практика была уже сразу привязана к Вашему месту работы... в том числе и за счет создания базовых кафедр]. Одной из актуальных проблем для молодых людей является вопрос, связанный с повышением уровня материального благосостояния и уровня жизни, который может быть решен через регулирование минимального размера оплаты труда, расширение форм занятости, в части, например, удаленного труда [нужно найти средства, дотации, субвенции для повышения минимального размера оплаты труда; гибкий график <...> развитие гибких форм занятости; прозрачные условия работы <...> оговаривают четкие условия карьерного роста <...>; провести качественный, глубокий анализ среди конкретных отраслей, либо направленностей, выявить спрос на труд <...>; развивать производство]. Выше обозначенные участниками фокус-групп мероприятия коррелируют не только с теорией человеческого капитала за счет акцентирования внимания на повышении образовательного и квалификационного уровня населения, но и с теорией назначений, в которой обращается внимание как на расхождение между фактическим и требуемым уровнем человеческого капитала, так и на том, что уровень оплаты труда является следствием не только индивидуальных характеристик населения, но и зависит от форм занятости.

В контексте теории сигналов одной из важных проблем, которая также требует решения, становится преодоление информационной асимметрии за счет улучшения информационного процесса трудоустройства [больше информированности молодежи о том, где искать место работы, чтобы молодежь знала, к какому сайту можно смело обращаться <...>; по-моему, на ярмарках вакансий часто одни и те же организации, нужно расширить перечень]. Важную роль в этом процессе отводят налаживанию диалога между как работодателем и соискателем, так и между работодателем и учебными заведениями [работодатель может приходить в вуз или другую образовательную организацию и узнавать у преподавателей личное мнение <...>; должна быть возможность создания каких-то образовательных, практико-ориентированных полигонов в системе «вуз-предприятие-бизнес-сообщество»].

Обращаясь к тем направлениям по решению проблем, которые обозначались участниками фокус-групп, отметим, что, с нашей точки зрения, акцент должен

быть сделан на преодолении сложившихся противоречий между образовательной системой и рынком труда. Решение этого вопроса лежит в плоскости теории назначений, в рамках которой учитываются не только индивидуальные социально-демографические и прочие характеристики работников, но и аспекты, связанные с конъюнктурными особенностями рынка труда, в т. ч. с характеристиками рабочих мест, на которых заняты эти работники.

Выводы

Материалы фокус-групп показали, что затруднения, возникающие у молодежи по включению в трудовую деятельность, связаны и с ментальными барьерами, к числу которых отнесены стереотипное противоречивое отношение к молодым специалистам, которое проявляется в восприятии данной группы населения, в «приписываемых» им чертах. В исследовании иллюстрацией такого противоречивого отношения является рассмотрение молодых специалистов, с одной стороны, как образованных, амбициозных, энергичных, трудолюбивых, творческих, с другой, — как тех, кто переоценивает свои силы, не обладает требуемым со стороны работодателя уровнем умений и навыков и др.

Выявлено, что стереотипное отношение к молодым специалистам может быть связано с отдельными социально-демографическими характеристиками. Наиболее яркий пример — возраст, который, с одной стороны, обуславливает приписывание молодежи определенных качеств, которые могут быть ей не свойственны (например, мобильность, адаптивность, высокая обучаемость и др.), с другой стороны, сказывается на возможностях карьерного роста, должностного продвижения. Как показано в нашем исследовании, формирование стереотипов может быть обусловлено неудачным предыдущим опытом работы, закреплением подобной «практики», что приводит к неуверенности молодых людей в собственных силах, а иногда и к возникновению страха в связи с возможным несоответствием требованиям работодателя. Имеют место и противоположные ситуации — положительный опыт как трудовой деятельности, так и осуществления трудоустройства может аналогичным образом сказываться на позиционировании молодых специалистов на рынке труда, отражаясь на возможностях воспроизводства накопленного молодежью потенциала.

Показано, что в воспроизводстве потенциала молодых специалистов могут возникать затруднения в связи с сужением возможностей для трудоустройства данной группы населения из-за их стереотипного отношения к отдельным способам поиска работы. Причины этого кроются как в представлениях о службах занятости как о структурах, не оперативно осуществляющих свою деятельность, характеризующихся бюрократизмом, предлагающих вакансии, не соответствующие запросам, так и в ряде случаев в негативном опыте трудоустройства родственников и знакомых, использующих данный канал трудоустройства.

Наибольшее доверие у молодых специалистов вызывают обращение за содействием в поиске работы к ближнему окружению (к родственникам и знакомым), прохождение стажировки или предварительного обучения на рабочем месте. Показано, что в случае увеличения вероятности взаимодействия с потенциальным работодателем либо напрямую (через непосредственное обращение, например,

посредством прохождения стажировки), либо опосредованно (через родственников и знакомых), возрастает и доверие к данному способу трудоустройства, и оценка его эффективности.

Выявлено, что наряду со стереотипным отношением к молодым специалистам, одной из значимых проблем трудоустройства является рассогласование между образовательной системой и рынком труда. Отдельные аспекты данной проблемы находят отражение, когда речь идет о выделении качеств молодежи, способствующих и препятствующих трудоустройству (например, завышенные требования, низкое качество образования, недооценка / переоценка своих знаний и умений и др.), а также направлений по преодолению проблем в сфере молодежной занятости. Среди последних назывались увеличение доступности образования, практической направленности образовательного процесса, повышение качества прохождения молодежью практики, формирование заинтересованности молодых людей в прохождении стажировок, расширении форм занятости.

Список источников

Гимпельсон В. Е., Капелюшников Р. И., Лукьянова А. Л. Уровень образования российских работников: оптимальный, избыточный, недостаточный? Препринт WP3/2010/09. М.: НИУ ВШЭ, 2010.

Gimpelson V. E., Kapeliushnikov R. I., Lukyanova A. L. (2010) Educational level of Russian employees: is it optimal, too high or insufficient? Preprint WP3/2010/09. Moscow: HSE. (In Russ.)

Гойдина Т. Top-5 ошибок при подборе молодых специалистов / HR-портал. URL: <http://hr-portal.ru/blog/top-5-oshibok-pri-podbore-molodyh-specialistov> (дата обращения: 21.05.2018).

Goidina T. (2018) Top 5 mistakes recruiting young professionals. HR-portal. URL: <http://hr-portal.ru/blog/top-5-oshibok-pri-podbore-molodyh-specialistov>. (accessed: 21.05.2018) (In Russ.)

Гударенко Ю. А. Проблемы и противоречия взаимодействия института высшего профессионального образования и молодежного рынка труда [Электронный ресурс] URL: <http://www.rppe.ru/wp-content/uploads/2011/05/gudarenko-yua.pdf> (дата обращения: 21.05.2018)

Gudarenko Yu. A. (2018) Problems and contradictions of interaction of institutions of higher professional education and youth labor market. URL: <http://www.rppe.ru/wp-content/uploads/2011/05/gudarenko-yua.pdf> (accessed: 21.05.2018). (In Russ.)

Джигоева Ф. А. Формирование механизма наставничества для молодых специалистов в нефтегазовых компаниях: дисс. ... к. с. н. М., 2014. URL: http://www.gubkin.ru/upload/iblock/21d/Dissertation_Djioeva_FA.pdf.

Dzhioeva F. A. (2014) Formation of mechanism of mentorship for young specialists in oil and gas companies. Cand. Diss. Moscow. URL: http://www.gubkin.ru/upload/iblock/21d/Dissertation_Djioeva_FA.pdf. (In Russ.)

Здравомыслова О. М. (2007) Гендерные стереотипы в публичной дискуссии. URL: <http://ecsocman.hse.ru/data/166/699/1219/Zdravomyslova.pdf> (дата обращения: 21.05.2018).

Zdravomyslova O. M. (2007) Gender stereotypes in public discussion URL: <http://ecsocman.hse.ru/data/166/699/1219/Zdravomyslova.pdf> (accessed: 21.05.2018). (In Russ.)

Кабалина В., Козина И. М. и др. Государственные и частные службы занятости на рынке труда, Исследование эффективности формальных посредников при трудоустройстве. М.: РОССПЭН. 2000.

Kabalina V., Kozina I. M. et al. (2000) Public and private employment services in the labor market; Studying the effectiveness of formal employment mediators. Moscow: ROSSPEN. (In Russ.)

Константиновский Д. Л., Вознесенская Е. Д., Чередниченко Г. А. (2014) Молодежь России на рубеже XX—XXI веков: образование, труд, социальное самочувствие. М.: ЦСП и М.

Konstantinovskii D. L., Voznesenskaya E. D., Cherednichenko G. A. (2014) Russian youth at the turn of XX—XXI centuries: education, labor, social well-being. Moscow: TsSP i M. (In Russ.)

Матвеевко В., Савельев П. Стратегии поиска работы на российском рынке труда и роль государственной службы занятости, М.: НИСП, mimeo, 2003.

Matveenko V., Saveliev P. (2003) Strategies of job search in the Russian labor market and the role of public employment service. Moscow: NISP, mimeo. (In Russ.)

Рошин С. Ю., Маркова К. В. Выбор каналов поиска работы на российском рынке труда. М.: EERC, 2004.

Roshchin S. Yu., Markova K. V. (2004) Choice of job search channels in the Russian labor market. Moscow: EERC. (In Russ.)

Соколов А. В. Интеллектуально-нравственная дифференциация современного студенчества // Социологические исследования. 2005. № 9. С. 91—97.

Sokolov A. V. (2005) Intellectual and moral differentiation of the modern students. *Sociological Studies*. No. 9. P. 91—97. (In Russ.)

Стукен Т. Дискриминация при трудоустройстве причины проблемы пути решения [Электронный ресурс] // Кадровик. Кадровый менеджмент. 2007. № 11. URL: <http://hr-portal.ru/article/diskriminaciya-pri-trudoustroystve-prichiny-problemy-puti-resheniya> (accessed: 21.05.2018).

Stuken T. (2007) Employment discrimination: reasons, problems, solutions. *Kadrovik. Kadrovyi menedzhment* [Recruiter. HR management]. No. 11. URL: <http://hr-portal.ru/article/diskriminaciya-pri-trudoustroystve-prichiny-problemy-puti-resheniya> (accessed: 21.05.2018). (In Russ.)

Якубович В. Институты, социальные сети и рыночный обмен: подбор работников и рабочих мест в России // Экономическая социология: новые подходы к институциональному и сетевому анализу. М.: РОССПЭН, 2002, 210—251.

Yakubovich V. (2002) Institutions, social networks and market exchange: Selection of workers and jobs in Russia. In: *Economic sociology: new approaches to institutional and network analysis*. Moscow: ROSSPEN, P. 210—251. (In Russ.)

Ярская В. Н., Ловцова Н. И. Молодежная политика: разные и пока не равные // Журнал исследований социальной политики. 2010. Т. 8. № 2. С. 151—164.

Yarskaya V. N., Lovtsova N. I. (2010) Youth policy: different and still not equal. *Journal of Social Policy Studies*. Vol. 8. No.2. P. 151—164. (In Russ.)