

Е.М. АВРААМОВА

ТЕНДЕНЦИИ ЗАНЯТОСТИ РОССИЙСКОЙ МОЛОДЕЖИ В РЕГИОНАХ

АВРААМОВА Елена Михайловна – доктор экономических наук, профессор, заведующая лабораторией Исследований социального развития Института социального анализа и прогнозирования Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ, Москва, Россия (avraamova-em@ranepa.ru).

Аннотация. На материалах социологического исследования, проведенного РАНХиГС в 2017 г., показано, что в сфере трудоустройства молодежи действуют механизмы немеритократического типа, основанные на социальных связях. Между тем ресурс социальных связей является достаточно дефицитным для значительной ее части. По сравнению с более благоприятными периодами развития экономики, молодежь снизила свои амбиции в отношении размера оплаты труда, тем не менее реальная зарплата остается более низкой, чем желаемая (в среднем на 30%). Низкий уровень оплаты труда является основным стимулом смены места занятости, но найти высокооплачиваемую работу, как считают большинство опрошенных, нелегко или даже невозможно. Условиями устойчивой занятости, по оценкам молодых работников, является качественное профессиональное образование, успешность предприятия или организации, где занята молодежь, и ее социальный капитал, но в совокупности этими ресурсами обладают менее 10% молодых работников.

Ключевые слова: молодежь • труд • молодежная занятость • трудовая мобильность • оплата труда • качество образования

DOI: 10.31857/S013216250001969-8

Ключевые вопросы трудоустройства молодежи, трудовой мобильности и устойчивости рабочего места находились в центре исследования ЦЭНО РАНХиГС, проведенного в апреле-мае 2017 г. в городских поселениях трех регионов, дифференцированных по критериям социально-экономического развития и географического расположения: в Ивановской, Свердловской и Новосибирской областях. Методом анкетирования опрошены работники в возрасте 18–30 лет, имеющие официально оформленную работу ($N = 1800$). Критериями дифференциации выборочной совокупности в каждом из регионов выступали типы городских поселений, отраслевые группы предприятий и организаций, возрастные группы.

Молодые люди, как правило, начали работать сразу после получения диплома о профессиональном образовании (42%) или спустя несколько месяцев (42%); 17% сделали более продолжительный перерыв между окончанием учебного заведения и выходом на рынок труда. Исследование выявило, что **работа не по специальности** характеризует треть занятых, оставаясь заметной тенденцией в занятости. Сферами деятельности, где доля работающих по специальности наиболее велика, являются наука, образование, здравоохранение и культура, а сферой, где наиболее многочисленна группа работающих не по специальности – информационные технологии (табл. 1).

Доля занятых не по специальности остается постоянной и для тех, кто имеет высшее образование (31%), и для тех, кто его не имеет (30%). В то же время работа по специальности в основном является характерной чертой занятости тех, кто не получил образование высокого, по их мнению, качества.

Таблица 1

Связь работы с полученной специальностью, по сферам занятости
(% от имевших на момент первого трудоустройства профессиональное образование, по строке)*

Сфера занятости	Первая работа...		
	по специальности	по близкой специальности	не по специальности
Промышленность	44,2	22,3	33,5
Наука, образование, культура, здравоохранение	58,7	18,6	22,7
Сфера услуг	30,9	22,8	46,3
Государственное и муниципальное управление	44,5	24,2	31,3
Правоохранительные структуры	48,7	23,4	27,9
Финансы, реклама, консалтинг	41,6	18,8	39,6
Информационные технологии	25,0	37,5	37,5
В целом	44,7	21,7	33,6

Примечание. * Закрытый вопрос, точная формулировка: «Ваша работа соответствует специальности / профессии, которую вы получили (получали) в учебном заведении?»; N = 1256.

В иерархии представлений о перспективных на сегодняшний день специальностях на первых позициях – профессиональные группы юристов (30,7%), работников государственного и муниципального управления (26,2%), финансовой сферы (25,6%), силовых структур (24,1%); отметим, что инженеры также оказались в этом сегменте иерархии (25,4%). Достаточно высоки позиции врачей (16,8%) экономистов и бухгалтеров (13,4%). Нижние позиции иерархии занимают работники торговли (7,3%), ученые (4,9%), учителя (4,5%), работники сферы услуг (3,8%).

Среди **способов трудоустройства** главную позицию занимает использование связей и знакомств: с помощью родственников, знакомых, друзей трудоустраиваются 41,4%. Этот способ существенно эффективнее, чем поиск по объявлениям (18,7%), рассылка резюме (12,5%), обращение в службу по трудоустройству учебного заведения (7,3%), целевое приглашение предприятием, фирмой (7,1%), через государственную службу занятости (5,3%).

В качестве характеристик занятости, устраивающих менее всего, называются низкая зарплата (32,8%), отсутствие возможности улучшения жилищных условий (24,4%), карьерных перспектив (18,2%). Довольно значимы трудности из-за неудобного расположения места работы (далеко от дома – 12,7%), препятствия в получении бесплатного дополнительного образования (10,5%), несоответствие работы специальности (8,2%), претензии к содержанию работы (7,8%), ее неудобному режиму (7,5%), условиям (7,8%), начальству (6,3%). Стоит обратить внимание на значительную (40%) долю респондентов, утверждающих, что их абсолютно все устраивает.

Недовольство **размером оплаты труда** нужно сопоставить с представлениями респондентов о достойном ее размере. Зарплата выше 50 тыс. рублей в месяц видится пределом мечтаний лишь 13% молодых людей, остальные называют меньшие суммы. Медианное значение составляет 35 тыс. рублей, а среднее – 39,7 тыс. рублей в месяц. Реальная оплата труда меньше желаемой: о значительной степени несоответствия сообщают 36%, незначительной – 37%. Большинство тех, у кого совпадает желаемый и реальный уровень оплаты труда, заняты в сферах информационных технологий, финансов, рекламы и консалтинга. Те, у кого реальная зарплата несколько меньше востребованного уровня, трудятся, преимущественно, в промышленности и сфере услуг. О наибольшем несопадении реального и желаемого уровня зарплаты говорят работники социальных отраслей.

Среди причин ухода с первой работы главная – неприемлемо низкий уровень оплаты труда. На втором месте – недовольство тем, что составляло содержание труда (эту причину указали вдвое реже, чем первую). На третьем – отсутствие карьерных перспектив,

следующая позиция – работа не по специальности. Прочие причины оказались намного менее значимыми. Разумеется, с возрастом опыт смены мест работы растет. Вместе с тем уже в возрастном интервале 18–22 года половина опрошенных меняли работу.

За время работы 60% респондентов получали **поощрения** в виде премий и наград; зарплату повысили более чем половине опрошенных; повышение в должности получили 30% респондентов. Среди **взысканий** наиболее распространенный вид – снятие или сокращение надбавок и дополнительных выплат (21%).

Респонденты имеют достаточно смутное представление о справедливости поощрений и взысканий, что видно из чрезвычайно большой доли затруднившихся ответить на соответствующий вопрос. Те же, кто дал ответ, по преимуществу считают, что руководством была проявлена справедливость в этом вопросе (табл. 2). При этом более половины ответивших (54%) считают, что в организации поощряются наиболее трудолюбивые и способные работники.

Выделяются три сферы занятости, где при карьерных продвижениях руководство ориентируется на способности работников: во-первых, информационные технологии, во-вторых, финансы, реклама, консалтинг и, в третьих, наука, образование и здравоохранение (табл. 3). В остальных сферах деятельности лояльность руководству имеет не меньшее значение, чем деловые качества. По мнению самих работников, исполнительность ценится руководством значительно выше инициативности (соответственно 56 и 36%), прежде всего в сфере информационных технологий.

Таблица 2

Представления о справедливости материального и статусного стимулирования в организации
(% по строке)

Виды стимулирования	Оценка справедливости поощрения		
	скорее, справедливо	скорее, несправедливо	трудно сказать
Повышение заработной платы	44,2	14,5	41,3
Распределение премий, надбавок	46,0	15,0	39,0
Повышение в должности	41,7	11,1	47,2

Примечание. Закрытый вопрос, точная формулировка: «Насколько справедливо в вашей организации происходит...»; N = 1750.

Таблица 3

Представления о карьерном продвижении в организации
(по сферам занятости, % от давших ответ, по строке)

Сферы занятости	По карьерной лестнице быстрее продвигаются..	
	наиболее способные и трудолюбивые	наиболее лояльные
Промышленность	50,8	49,2
Наука, образование, культура, здравоохранение	66,9	33,1
Сфера услуг	63,9	36,1
Государственное и муниципальное управление	52,5	47,5
Правоохранительные структуры	55,0	45,0
Финансы, реклама, консалтинг	64,7	35,3
Информационные технологии	68,4	31,6
В целом	59,7	40,3

Примечание. Закрытый вопрос, точная формулировка: «Кто, по вашему мнению, быстрее продвигается по карьерной лестнице в вашей организации?»; N = 1760.

На момент опроса 66% респондентов были озабочены **поиском другой работы**, при этом возможность найти ее лучше той, которая имеется сегодня, оценивается достаточно пессимистично: практически отрицают такую возможность 22%, а 46% считают, что это будет достаточно сложно. Наука, образование, культура – самые непривлекательные, по мнению молодежи сферы занятости, являются одновременно теми, где легче всего найти работу (табл. 4). Во всех последующих трудоустройствах, как и при первом приеме на работу, респонденты намерены использовать те же способы, главный из которых по-прежнему – использование связей и знакомств.

Оценивая прошлый опыт поиска работы, больше половины (57%) сообщили, что варианты трудоустройства имелись, но их было немного; в то же время у 30% вариантов вообще не было. При рассмотрении вариантов новой занятости, более четверти не формулируют четко свои предпочтения. Большинство в качестве предпочтительного сегмента занятости называет крупные государственные корпорации. Менее приоритетной является сфера государственного и муниципального управления (на втором месте). Совсем не привлекательными для молодежи представляются социальная сфера (образование, здравоохранение, наука, культура), малый бизнес, индивидуальное предпринимательство, фриланс. Планируя будущее трудоустройство, большинство молодых работников хотели бы, чтобы будущая работа соответствовала полученной специальности, но 27% не считают это обязательным.

Стабильность молодежной занятости связана прежде всего с возможностями сохранения рабочего места. В целом, две трети опрошенных молодых работников не ощущают угрозы потери занятости, и менее 5% респондентов рассматривают имеющуюся угрозу как острую. Согласно сложившимся у молодых людей представлениям, в случае необходимости сокращения персонала им в последнюю очередь угрожает потеря рабочего места, поскольку, по их мнению, в первую очередь будут сокращать худших работников (51,6%), а во вторую – пенсионеров (27%). Сами же они, по самооценке, отличаются прекрасными деловыми качествами: трудолюбием (90,6%), ответственностью (92,5%), исполнительностью (91,8%), готовностью постоянно обновлять знания (77,9%). В то же время тех, кто умеет выстраивать отношения в коллективе, значительно больше, чем тех, кто умеет выстраивать отношения с руководством, а это качество, по мнению 10%, является решающим для сохранения рабочего места в острой ситуации.

Выводы. Хотя молодежь испытывает определенный социальный оптимизм, ее положение в сфере занятости нельзя назвать простым. В сфере трудоустройства по-прежнему действуют механизмы немеритократического типа, основанные на социальных связях.

Таблица 4

**Представления о возможности найти работу
в различных сферах экономической деятельности
(% по строке)***

Сферы занятости	Найти работу...		
	легко	возможно	очень трудно
Промышленность	23,0	64,2	12,8
Наука, образование, культура	32,6	57,3	10,1
Сфера услуг	29,0	59,9	11,1
Государственное и муниципальное управление	23,9	62,6	13,5
Правоохранительные структуры	26,7	66,5	6,8
Финансы, реклама, консалтинг	22,8	62,7	14,5
Информационные технологии	22,0	60,9	17,1
В целом	27,0	61,4	11,6

Примечание. * Закрытый вопрос; точная формулировка: «Легко ли вам будет найти работу не хуже этой?»; N = 1800.

Между тем ресурс социальных связей является достаточно дефицитным для значительной части молодежи.

Низкий уровень зарплаты – основной стимул смены работы, но найти аналогичную, как считают большинство опрошенных, нелегко или даже невозможно. В ситуации дефицитности ресурсов, обеспечивающих стабильную и успешную, с точки зрения материального и статусного вознаграждения, занятость, важно определить, какой ресурс рассматривается как наиболее эффективный: качественное профессиональное образование или социальные связи. В конечном итоге от этого зависит, каким будет складываться тип общества, будет ли оно базироваться на транспарентных механизмах трудовой мобильности (массовая ориентация на получение качественного образования) с хорошими перспективами развития человеческого потенциала и основанного на нем роста конкурентоспособности национальной экономики. Но возможен и другой вариант, при котором в основе лежат неформальные социальные связи и взаимодействия, и тогда не следует рассчитывать на прозрачные конкурентные механизмы, что будет тормозить экономический рост.

Статья поступила: 02.03.18. Принята к публикации: 25.04.18.

RUSSIAN YOUTH EMPLOYMENT TRENDS IN REGIONS

AVRAAMOVA E.M.

Russian Presidential Academy of National and Public Administration (RANEPА), Russia

Elena M. AVRAAMOVA, Dr. Sci. (Econ.), Professor, Head of Department of Research for Social Development Institute of Social Analysis and Forecasting, Russian Presidential Academy of National and Public Administration, Moscow, Russia (avraamova-em@ranepa.ru).

Acknowledgements: This research was supported by Russian Foundation for Basic Research (RFBR) grant № 18-010-01124.

Abstract. Mechanisms of youth employment, its labor mobility and stability of work place are analyzed in the article. Basing on the materials of special sociological survey conducted by RANEPА in 2017, it is shown that mechanisms of non-meritocratic type based on social links operate in the sphere of youth employment. At the same time, the resource of social ties is rather scarce for the majority of young people. In comparison with more favourable periods of economic development the youth has reduced its ambitions concerning wages, however, the real salary remains lower than desired (averagely, by 30%). The low level of salary is the main stimulus to change of workplace, but to find higher paid job, as the most respondents believe, is hard or even impossible. The keystone to stability in employment is qualitative professional education, success of a company where young people work and their social capital, but generally these resources obtain less than 10% of young employees.

Keywords: youth, labour, employment, labour mobility, wages, quality of education.

Received: 02.03.18. Accepted: 25.04.18.