УДК 316.356.4:323.33-053.81

Сагетдинов Айдар Фаитович

преподаватель кафедры менеджмента Казанского государственного энергетического университета

СОЦИАЛЬНЫЕ РИСКИ УХОДА МОЛОДЕЖИ ИЗ РАБОЧЕЙ ПРОФЕССИИ

Аннотация:
В статье представлены результаты авторского социологического исследования, которое было проведено в сентябре – декабре 2019 г. с объемом выборки 1 500 респондентов. Объектом исследования выступила рабочая молодежь. Итоги исследования демонстрируют стаж работы респондентов по рабочей профессии, сложности, с которыми молодые специалисты сталкивались при поиске работы; раскрывают мотивы выбора молодежью рабочей специальности. По трехбалльной системе оценки произведено измерение степени удовлетворенности респондентами такими сторонами трудовой деятельности, как график работы, социально-психологический климат в коллективе, удовлетворенность рабочим местом, содержанием деятельности и оборудованием, социальными гарантиями, престижем рабочей профессии и уровнем доходов. Продемонстрированы планы принявших участие в опросе и выявлены причины желания смены ими рабочей профессии в будущем, проведен сравнительный анализ мер, которые должны приниматься для улучшения условий работы молодых специалистов рабочих профессий и которые реализуются на практике.

Ключевые слова:
риск, рабочие профессии, уход из профессии, трудовая деятельность, меры поддержки.

Sagetdinov Aidar Faitovich

Lecturer of Management Department, Kazan State Power Engineering University

SOCIAL RISKS OF YOUNG PEOPLE LEAVING THE WORKING PROFESSION

Summary:
The paper presents the results of the author's sociological research, which was conducted in September-December 2019 with a sample size of 1 500 respondents. The object of the study was working youth. The results of the study demonstrate the work experience of the respondents in the working profession, the difficulties that young professionals faced when searching for work, and reveal the motives for choosing a work specialty by young people. Three-point evaluation system to measure satisfaction by such parties of labour activity as working schedule, socio-psychological climate in the team, workplace satisfaction, maintenance activities and equipment, social guarantees, the prestige of working professions and income. Plans and reasons for changing the working profession in the future are demonstrated, and a comparative analysis of the measures that should be taken to improve the working conditions of young professionals in working professions and which they have received in practice is conducted.

Keywords:
risk, working profession, leaving the profession, working activity, employment support measures.

Теоретический аспект заявленной проблемы можно анализировать на пересечении нескольких исследовательских направлений. К первому можно отнести изучение молодежи как социальной группы (К. Мангейм, Н. Смелзер, М.К. Горшков, Ф.Э. Шереги, В.А. Гневашева, Вал.А. Луков, Вл.А. Луков, В.Т. Лисовский, Ю.П. Лежнина). Во второе направление необходимо включить исследования молодежи как объекта и субъекта риска (Ю.А. Зубок, В.И. Чупров, А.А. Баимбетов, Г.А. Кабакович). В третье входят работы, посвященные особенностям деятельности и развития рабочей молодежи в разных сферах (В.Х. Беленький, Е.Д. Вознесенская, Д.Л. Константиновский, Г.А. Чередниченко, Г.Е. Зборовский, З.Т. Голенкова, Е.Д. Игитханян, С.Г. Климова, В.А. Ядов).

В современной литературе анализируются различные трудности и проблемы в профессиональной деятельности, с которыми сталкиваются молодые специалисты. Называются следующие причины, затрудняющие реализацию молодежи в трудовой деятельности: недостаток профессиональных знаний, несоответствие работы способностям и склонностям, отсутствие интереса к выбранной профессии. Некоторые исследователи сам современный рынок труда называют рискогенным для молодежи, выделяя такие его качества, как распространение фрилансерства, безработицы, депрофессионализации, несоответствие мест трудоустройства имеющейся квалификации и полученной соискателем специальности. В качестве последствий такого положения дел называется формирование группы риска молодежи, имеющей низкий социальный статус, отличающейся депривированностью, отверженностью от социума [1].

Таким образом, учитывая классические подходы и современные достижения в практике исследования рабочей молодежи, мы постарались изучить социальные риски ухода молодых кадров из рабочей профессии на прикладном уровне социологического знания.

Социологическое исследование было проведено нами в сентябре – декабре 2019 г. Объектом исследования выступила рабочая молодежь. Объем выборочной совокупности составил 1 500 респондентов. В качестве основных критериев попадания в выборку использовались следующие:

1) возраст до 31 года;

2) работа на момент опроса по рабочей специальности (для определения перечня рабочих специальностей использовался «Общероссийский классификатор профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов» (ОКПДТР) как составная часть «Единой системы классификации и кодирования информации» (ЕСКК) Российской Федерации);

3) проживание на территории Республики Татарстан. При разработке инструментария исследования и выбора методических основ проведения опроса мы опирались на опыт региональных исследователей [2].

Согласно полученным результатам каждый третий респондент работает по рабочей профессии менее года (33,6 %). Число тех, кто трудится от 1 года до трех лет, составляет 29,5 % опрошенных. Период от трех до пяти лет стажа указали 17,4 % респондентов, а от пяти до десяти лет – 15,1 % принявших участие в опросе. Только у 4,4 % участников опроса трудовой опыт на рабочих должностях составляет свыше 10 лет (рис. 1).

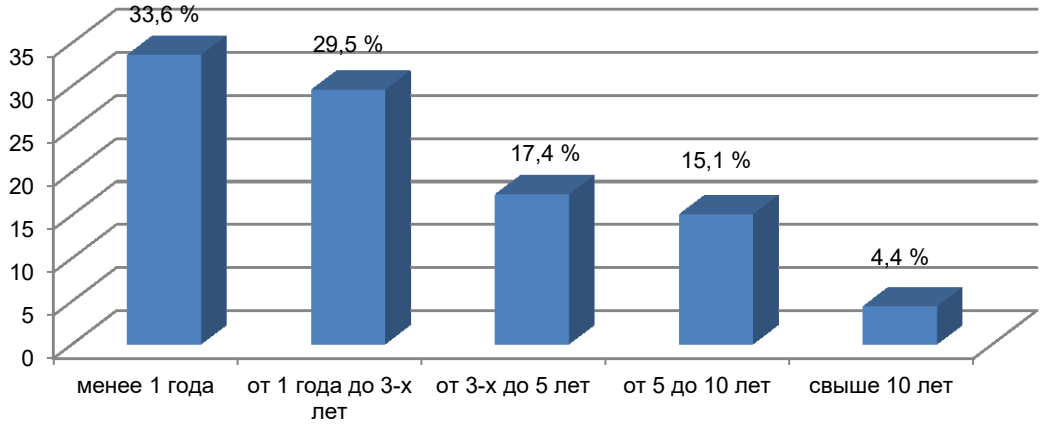

Рисунок 1 – Стаж работы по рабочей профессии

Среди мотивов, побуждающих молодых специалистов трудиться по рабочей специализации, лидируют перспективы роста доходов и удобный график работы (44,7 и 48,8 соответственно). Желание заниматься любимым делом отметили в качестве мотива 38,3 % опрошенных, а факт того, что нравится коллектив, – 35,4 % респондентов. Возможность проявить самостоятельность и инициативность значима для каждого пятого молодого специалиста (21,7 %). Каждый десятый опрошенный указал на неудовлетворенность прежней работой (11,8 %). Свой вариант ответа предложили 5,5 % респондентов. Среди них были такие высказывания, как «удовлетворительный уровень дохода», «устраивает зарплата», «своевременная оплата труда», «отсутствие других источников доходов», «не было другого варианта», «безысходность», «без высшего образования не берут», «любовь к столярному мастерству», «возможность совмещать работу с учебой» (рис. 2).

Рисунок 2 – Мотивы труда по рабочей специальности, %

Участникам опроса было предложено оценить по трехбалльной системе оценки степень их удовлетворенности различными сторонами своей трудовой деятельности, где 1 балл означал вариант «полностью не удовлетворен», 2 балла – «частично удовлетворен», 3 – «полностью удовлетворен». На основе подсчета среднего значения полученных данных был составлен рейтинг, согласно которому лидерами стали показатели «график работы» и «социально-психологический климат в коллективе» (2,56 и 2,54 балла соответственно). В среднюю группу по распространенности ответов вошли удовлетворенность рабочим местом, содержанием деятельности и оборудованием (2,44, 2,43 и 2,39 балла соответственно). Аутсайдерами рейтинга стали социальные гарантии, престиж рабочей профессии и размеры доходов (2,18, 2,15 и 2,11 балла соответственно) (рис. 3).

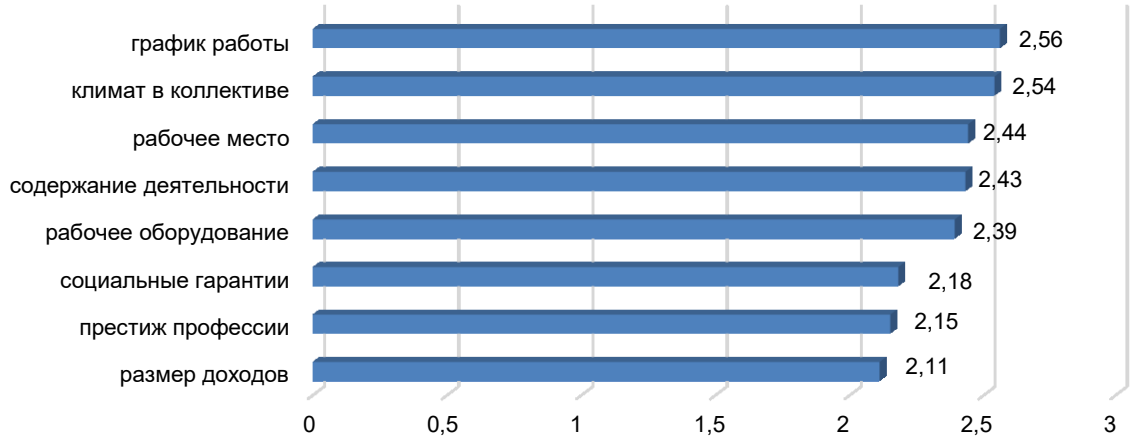

Рисунок 3 – Рейтинг удовлетворенности основными составляющими трудовой деятельности, %

При ответе на вопрос «Как быстро после окончания учебного заведения Вы трудоустроились?» каждый второй респондент выбрал вариант «практически сразу» (53,1 %), каждый четвертый из опрошенных отметил, что нашел работу в течение 3-х месяцев (25,1 %), а каждый десятый – что был в поиске около полугода (11,2 %). Только 6,9 % участников опроса указали период безработицы, затянувшийся на год, а 3,7 % – более года не могли трудоустроиться.

Более половины опрошенных в качестве основной сложности, с которой они сталкивались при поиске работы, называли то, что им предлагали невысокую заработную плату (51,8 %). Четверть респондентов указала на отсутствие интересующих вакансий на рынке труда и мест по имеющийся у соискателей специальности (24,2 и 23,8 %). Одна пятая часть считает, что у них отсутствуют нужные связи и знакомства (21 %). 17,7 % респондентов отметили, что работодатель предлагал работу на испытательном сроке с пониженной оплатой труда, что было для них неприемлемо. Свой вариант указали 7,5 % опрошенных, а 6,4 % принявших участие в опросе признались в неумении составить хорошее резюме (рис. 4).

Рисунок 4 – Сложности при поиске работы, %

В целом можно утверждать, что половина рабочей молодежи в будущем планирует сменить свою профессию (25,1 % опрошенных выбрали вариант «скорее да, чем нет» и 24,4 % – вариант «да»). На ответах «скорее нет, чем да» и «нет» остановили свой выбор 19 и 19,1 % респондентов соответственно. Затруднились с ответом на вопрос 12,4 % от общего числа опрошенных (рис. 5).

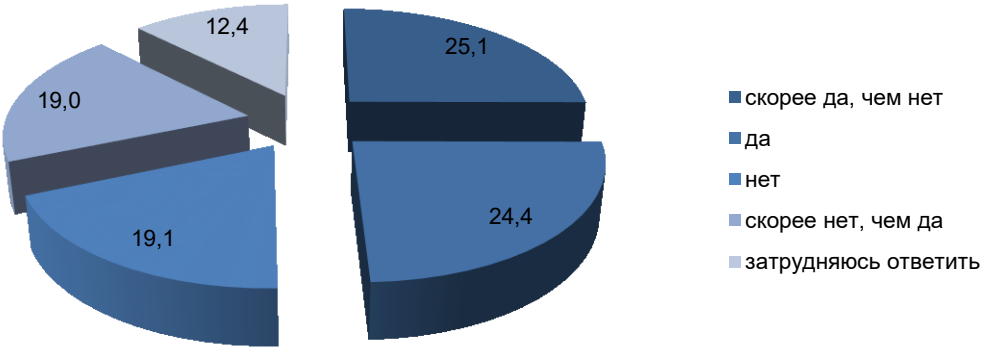

Рисунок 5 – Планы сменить рабочую профессию в будущем, %

В качестве ведущих причин наличия планов об уходе из рабочей специальности были названы недостаточная заработная плата и невысокий социальный статус рабочих профессий (48,5 и 45,1 % соответственно). Отсутствие или недостаточность социальных гарантий не устраивает 28,8 % опрошенных, а отдаленность работы от места жительства – 21,3 % респондентов. Не нравится социально-психологический климат в коллективе и не устраивает график работы 7,7 и 6,8 % опрошенных соответственно. Необходимость переобучения в качестве причины отметили только 5,5 % участников опроса. Среди других вариантов ответа были указаны такие причины, как «отсутствие карьерного роста», «тяжелая работа», «планирую открыть свое дело», «вредные условия труда» (4 %) (рис. 6).

Рисунок 6 – Причины смены рабочей профессии в будущем, %

Каждый второй респондент убежден, что для улучшения условий работы молодым специалистам необходимо проводить ежемесячную выплату денежных пособий от государства / предприятия (50,4 %). Также актуальна помощь в трудоустройстве и поиске интересующих вакансий, а кроме того – прикрепление к наставнику, который курировал бы деятельность неопытного работника и оказывал бы профессиональную помощь в первые полгода трудовой деятельности (43,3 и 37,9 % соответственно). За единовременную денежную выплату при трудоустройстве по рабочей специальности высказались 30,4 % принявших участие в исследовании, а за оказание

помощи в ходе адаптации при поступлении на работу – 29,1 % опрошенных. Компенсацию транспортных затрат в случае переезда поддержали 25,7 % специалистов. Свой вариант ответа предложили 1,8 % участников опроса: они высказали такие предложения, как «помощь с жильем», «возможность карьерного роста», «квартальные премии», «освобождение от уплаты НДФЛ», «помощь с проживанием», «предоставление общежития», «убрать приём на работу с опытом у специалистов с подходящим профилем обучения», «чтобы молодых брали без опыта» (рис. 7).

Рисунок 7 – Меры, которые должны предприниматься для улучшения условий работы молодых специалистов рабочих профессий, %

В реальности 34,7 % молодых специалистов никаких из заявленных мер поддержки не получили. Только каждого третьего прикрепили к наставнику, который оказывал им профессиональную помощь в первые полгода трудовой деятельности (30 % респондентов). Была предложена поддержка в ходе адаптации при поступлении на работу каждому четвертому участнику опроса (27,3 %). Каждый десятый получил помощь в трудоустройстве и поиске интересующих вакансий, ежемесячную выплату денежных пособий от государства / предприятия или единовременную выплату при трудоустройстве (13,7, 13,2 и 10,6 %). На выплату компенсации транспортных затрат в случае переезда указали 3,7 % респондентов (1,3 %).

Итоги исследования зафиксировали наличие важного социального риска, связанного с потенциальной возможностью ухода каждого второго молодого специалиста из рабочей профессии. С одной стороны, обнаружено, что среди мотивов, побуждающих молодых специалистов трудиться по рабочей специализации, лидируют удобный график работы, перспективы роста доходов, желание заниматься любимым делом и хороший коллектив. Ряд дополнительных вопросов выявил высокую степень удовлетворенности опрошенных молодых людей данными аспектами. С другой стороны, социальные гарантии, престиж рабочей профессии и размеры доходов не удовлетворяют современную рабочую молодежь. В связи с этим необходимо активизировать усилия руководителей предприятий и организаций, направленные на создание условий для карьерного роста молодых специалистов, а также на внедрение социальных мер поддержки.

Исследование выявило, что меры материальной поддержки молодых специалистов на практике отсутствуют. А основная функция имеющихся в действительности сводится к процессу адаптации молодого сотрудника на рабочем месте. Согласно полученным данным практикуется также прикрепление молодого специалиста к наставнику, который оказывает ему профессиональную помощь в первые полгода трудовой деятельности, или помощь в адаптации при поступлении на работу.

В качестве рекомендаций для решения проблемы неудовлетворенности материальным положением как фактора риска ухода из рабочей профессии предлагаем следующее. Необходимо организовать ежемесячную выплату молодым сотрудникам рабочих специальностей денежных пособий от государства / предприятия, размеры которых будут определяться на государственном уровне (не исключая возможности их повышения по инициативе предприятия). Материальная

помощь может носить и единовременный характер при трудоустройстве по рабочей специальности. Следует включить в оплату труда также и компенсацию транспортных затрат в случае переезда, что позволит привлечь специалистов из других регионов и стимулировать их мобильность.

Ссылки:

1. Риски трудовой интеграции российской молодежи в условиях современного рынка труда / М.А. Гаранин, М.А. Гнатюк, С.И. Самыгин // Гуманитарные, социально-экономические и общественные науки. 2018. № 8. С. 25–28. https://doi.org/10.23672/SAE.2018.2018.16558 ; Попов А.В., Соловьева Т.С. Барьеры реализации потенциала молодежи в трудовой деятельности // Экономические и социальные перемены: факты, тенденции, прогноз. 2017. № 3. Том 10. С. 251–268. https://doi.org/10.15838/esc.2017.3.51.13 ; Тарасова А.Н., Черных Н.А. Оценка рисков и угроз для молодежи на региональном рынке труда (на примере Свердловской области) // Вестник Тюменского государственного университета. 2019. Т. 5. № 4. С. 52–75 ; Шукенбаева А.А. Напряженность на рынке труда молодежи: тенденции и методы регулирования // Теория и практика общественного развития. 2016. № 7. С. 60–66.
2. Махиянова А.В. Жизненные ценности современной личности: состояние и роль агентов социализации в их формировании // Вестник Вятского государственного гуманитарного университета. Серия: Философия и социология; культурология. 2011. № 1 (4). С. 99–102 ; Махиянова А.В. Интернализационный кризис в процессе социализации: понятие и эмпирическое обоснование // Вестник Бурятского государственного университета. Серия: Философия, социология, политология, культурология. 2012. Вып. 14. С. 88–93 ; Махиянова А.В. Казань в зеркале социально-экономических преобразований (по итогам социологических исследований в 2008–2014 гг.). Казань, 2014. 58 с.

Редактор: Ситникова Ольга Валериевна
Переводчик: Бирюкова Полина Сергеевна