

Литература

1. Бойко В. В. Малодетная семья: социально-психологический аспект. М.: Мысль, 1988. 240 с.
2. Мамардашвили М. К. Сознание и цивилизация: монография. М.: Логос, 2004. 272 с.
3. Мацковский М. С. Социология семьи: проблемы теории, методологии и методики: монография. М.: Наука, 1989. 109 с.
4. Носкова А. В. Социальные изменения института семьи в доиндустриальной России: историко-социологический анализ: автореф. ... д-ра социол. наук. М., 2005. С. 47.
5. Парк Р. Экология человека // Теория общества: фундаментальные проблемы / под ред. А. Ф. Филиппова. М.: Канон-пресс-Ц, 1999. С. 384–400.
6. Синельников А. Б. Историческая трансформация типов семьи // Семья в России. 2003. № 1. С. 100–110.
7. Социология семьи: учебное пособие / под ред. А. И. Антонова. М.: ИНФА-М, 2007. 640 с.
8. Танатова Д. К. Антропологический подход в социологии: монография. М.: Дашков и Ко, 2006. 264 с.
9. Харчев А. Г. Быт и семья в социалистическом обществе. Л.: Знание, 1968. 187 с.
10. Хубиев Б. Б. Семья как социально-ценностная общность форм бытия человека: автореф. ... д-ра философ. наук. Нальчик, 2008. 42 с.
11. Штомпка П. Социология социальных изменений: учебное пособие. М. Аспект-Пресс, 1996. 416 с.

УДК 331.5.024.5

Соломина Ольга Ивановна

ВОСТРЕБОВАННОСТЬ ВЫПУСКНИКОВ ВУЗОВ НА РЕГИОНАЛЬНОМ РЫНКЕ ТРУДА

В статье публикуются результаты социологического исследования рынка труда Ставропольского края. Раскрываются противоречия между образовательной системой и региональным рынком труда.

Ключевые слова: профессиональная карьера, трудовые ценности, социологическое исследование, молодежь, выпускники вузов, работодатель, рынок труда.

Solomina Olga I.

REGIONAL LABOUR MARKET DEMAND FOR UNIVERSITY GRADUATES

The article contains the results of a sociological research in relation to the Stavropol regional labour market. There is a view on the controversies between the system of education and the regional labour market.

Keywords: professional career; labour values; sociological research; youth; university graduates; employer; labour market.

Интенсивные социально-экономические процессы, свидетелями которых мы в настоящее время являемся, оказывают непосредственное влияние на тенденции развития образования, изменение ценностных ориентаций и карьерных стратегий будущих профессионалов.

Востребованность молодых специалистов с высшим образованием непосредственным образом демонстрирует особенности современной системы высшего образования с точки зрения потенциальных заказчиков подобных специалистов, то есть, работодателей.

Для определения характерных особенностей востребованности выпускников вузов на региональном рынке труда, в 2010–2013 гг. было проведено социологическое исследование. Основными методами проведения исследования явились формализованное интервью и экспертный опрос. В данной статье представлены основные результаты и выводы данного эмпирического социологического исследования.

Первым этапом социологического исследования стало выявление причин, которые препятствовали, по мнению работодателей, трудоустройству молодых специалистов с высшим профессиональным образованием.

подавляющее большинство руководителей (80 %) ответили, что выпускникам не хватает настоящего опыта работы, 20 % респондентов указывают на недостаточное владение выпускниками специальными умениями и знаниями. Это создает некий «порочный круг» в сфере трудоустройства, в котором молодые специалисты не могут приобрести так необходимый им опыт работы постольку, поскольку их без этого опыта не допускают к исполнению обязанностей. Понятно, что выпускник вуза по определению никак не может иметь опыт работы, однако он может компенсировать этот недостающий опыт высокой квалификацией и новейшими знаниями, полученными в вузе. Без этого выпускнику действительно сложно претендовать на занятие вакантной должности, поскольку некавалифицированных работников на предприятиях избыточное количество, причем с имеющимся опытом работы (иногда заменяют просто возрастных работников на более молодых).

Работодатели указывают на следующие недостатки, свойственные молодым специалистам:

- 46,2 % респондентов называют явное доминирование теоретической подготовки и фактическое отсутствие (или недостаток) практической;
- 40,6 % опрошенных указывают на недостаточно высокое качество образования в целом;
- 50,9 % отмечают недостаточную практическую подготовленность и
- 10,2 % – неумение коммуницировать в обществе;
- 26,8 % видят среди недостатков несоответствие своим профессиональным запросам;
- 49,9 % респондентов ведут речь о перепроизводстве специалистов отдельных профессий.

Такие данные наглядно свидетельствуют о том, что работодатели открыто выражают недовольство качеством функционирования системы высшего образования, перекосом в его содержании в сторону теоретичности и академизма в ущерб практической подготовке, тем, что у выпускников отсутствуют навыки практического выполнения функций, для выполнения которых их готовили. Многие работодатели указывают на явно выраженное перепроизводство специалистов отдельных профессий, которое снижает качество подготовки и обесценивает дипломы о высшем образовании по этим специальностям на рынке труда Ставропольского края.

Все же, даже несмотря на определенные существующие проблемы, следует искать выходы из сформировавшейся непростой ситуации. Так, по мнению экспертов, возможным выходом может стать планомерно рассчитанный целевой заказ фирм (предприятий) на подготовку специалистов по ряду специальностей, направлениям подготовки бакалавриата и магистратуры, а также на переподготовку.

Вместе с тем, 94,8 % руководителей предприятий утверждают, что никогда не оформляли аналогичных заказов. И только лишь 4,8 % респондентов подтвердили, что на их предприятиях (фирмах) подобная практика подготовки кадров существует. Данное обстоятельство иллюстрирует тот факт, что выше указанная тенденция, весьма характерная для многих регионов России с серьезной индустриальной инфраструктурой, пока не наблюдается в системе хозяйствования Ставропольского края. Подтверждением этому являются данные об уровне готовности предприятий Ставрополья активно сотрудничать с высшими учебными заведениями в подготовке и переподготовке молодых специалистов, а также в повышении квалификации уже работающих на предприятиях специалистов: 81,9 % руководителей высшего звена заявили, что фактически на сегодняшний день не готовы к такого рода сотрудничеству с вузами и всего 12,7 % респондентов полностью или на особых условиях готовы к заключению подобных договоров с вузами.

Однако 63,7 % опрошенных работодателей отметили, что приглашали на работу в будущем, после окончания вуза молодого специалиста вслед за тем, как он проходил у них производственную или же преддипломную практику.

Анализ эмпирических данных опроса выпускников вузов Ставропольского края показал, что на формирование достигаемого статуса выпускника вуза непосредственное влияние также оказывает взаимодействие между системой высшего образования и молодежным сегментом рынка труда.

В этой связи интересны данные для характеристики молодого специалиста, в том числе и определения или же уточнения его социального статуса. Большинство респондентов (92,2 %) из числа руководителей предприятий (фирм) фактически готовы предложить выпускнику вуза, в случае если он будет устраивать их как профессионал, заработную плату, аналогичную зарплате более опытного сотрудника, и всего лишь 5,8 % не сделают этого.

Данное обстоятельство показывает то, что качество подготовки молодых специалистов-выпускников вузов в значительной степени обуславливает их последующую карьеру. При анализе полученных данных следует подчеркнуть, что в экономике Ставропольского края существует довольно устойчивый дефицит на молодых специалистов высокой квалификации. Восполнить указанный дефицит институты и университеты региона могут, если повысят качество подготовки выпускаемых молодых специалистов.

В этой связи вполне очевидно, что собственно профессиональная квалификация молодого специалиста, полученная в вузе, имеет первостепенное значение в трудоустройстве в самом начале профессиональной карьеры.

Требованием работодателей от нанимаемых специалистов-выпускников вузов является наличие достаточно глубоких профессиональных знаний, связанных с конкретной сферой экономики и с конкретным видом трудовой деятельности. Вместе с тем, большинство работодателей предъявляют достаточно высокие запросы к морально-личностным качествам молодых специалистов. Для успешного трудоустройства, кроме добротной профессиональной подготовки молодых специалистов-выпускников вузов, необходимыми являются также умение слаженно работать в команде, наличие эрудиции и широкого кругозора, способности выдвигать новые продуктивные идеи и решения, быть длительное время работоспособным и выносливым.

В качестве следующего этапа эмпирического исследования выступило проведение анкетирования выпускников ставропольских университетов и институтов.

Несмотря на то, что опрос был проведен на территории города Ставрополя, а не на всей территории края, мы считаем его данные вполне репрезентативными, так как значительная часть опрошенных выпускников является постоянными жителями других городов и районов Ставропольского края, где и будет трудоустраиваться.

У 72,4 % молодых выпускников вузов, окончивших учебное заведение три года назад нет трудового стажа. Подавляющее большинство опрошенных респондентов желает найти работу именно по полученной в вузе специальности (75,2 %), не имеет значение место работы и специальность для каждого десятого из опрошенных. 14,8 % респондентов затруднились с ответом на вопрос о желаемом месте работы.

Представленные данные говорят о том, что подавляющее большинство выпускников высших учебных заведений обладают довольно высоким уровнем притязаний, говоря о желаемой работе, и хотят работать именно по той специальности, обучению которой они отдали пять лет.

Говоря о том, что явилось определяющим в выборе профессии, каждый третий (30,0 %) из респондентов отметил, что это – советы родителей. На собственное решение ссылается каждый четвертый опрошенный. О том, что выбрали «модную» сегодня специальность говорят 11,1 % выпускников вузов. Свыше 40,0 % респондентов отметили, что у них не было возможности обучаться по другой профессии.

Представленные данные говорят о том, что выбор специальности – это достаточно осознанное решение абитуриента, обусловленное объективными факторами. Однако, заставляют обратить на себя внимание цифры, которые говорят о том, что молодые люди поступили куда была возможность, а не куда они хотели.

Значительному числу молодых людей хотелось бы трудиться в учреждениях и организациях государственной и муниципальной форм собственности (37,2 %). 16,5 % опрошенных желают трудиться в частных приватизированных предприятиях и столько же – на предприятиях и организациях со смешанной формой собственности.

Практически каждый второй (47,9 %) выпускник вузов, которому раньше приходилось работать или подрабатывать, испытывал дискриминацию (ущемление прав) по причине отсутствия опы-

та работы. Каждый пятый респондент (19,0 %) сталкивался с подобными нарушениями по причине своего возраста.

Абсолютное большинство опрошенной молодежи ищет работу, обращаясь к друзьям, родственникам, знакомым (62,0 %). В государственную службу занятости обращаются 46,3 % ответивших, 39,7 % респондентов откликаются на объявления в СМИ, 27,3 % обращаются непосредственно к работодателям. Здесь необходимо заметить, что респонденты могли выбирать более одного варианта ответа.

Нас интересовали приобретения, переживаемые молодыми специалистами в процессе поиска работы, а также степень расходования ими собственных ресурсов.

Для 38,8 % респондентов поиск работы сопровождается значительной тратой времени; 26,4 % опрошенных отметили, что приобретают при этом опыт поиска работы; 24,0 % указали на то, что тратят нервную энергию при поиске работы, 23,1 % респондентов расширяет круг знакомых в процессе поиска работы, 20,7 % приобретает навык общения с людьми, 16,5 % теряют надежду на то, что им удастся найти работу. Таким образом, можно сделать вывод о том, что большинство опрошенных из числа выпускников высших учебных заведений в процессе поиска работы расширяет жизненный, социальный опыт, не впадает в отчаяние и изыскивает дополнительные возможности для трудоустройства. Эти данные подтверждают и специалисты службы занятости. По их мнению, молодые безработные с высшим образованием полностью сознают цели и задачи службы занятости, ее возможности, учитывают и интересуются спросом на квалифицированную рабочую силу. Они готовы трудоустроиться и переобучиться на любую специальность или профессию в условиях рыночного спроса, лишь бы заработать хорошие, по их мнению, деньги.

Так, по данным нашего исследования, размер оплаты имеет наибольшее значение для 86,8 % опрошенных выпускников. Хорошие отношения в коллективе значимы для 66,1 % респондентов. Для 63,6 % из них важным условием является зарплата, соответствующая результатам труда. Эти данные подтверждают то, что молодежь после окончания вуза отчасти готова к интеграции в рыночные отношения, менее привержена к своей профессиональной подготовке и готова к переобучению во имя получения более высокооплачиваемой работы.

Для 55,4 % респондентов в искомой работе главным является то, чтобы она приносила большой доход. Столько же опрошенных молодых специалистов главной ценностью называют интересную, понравившуюся работу; 46,3 % видят хорошее рабочее место там, где можно сделать карьеру, добиться успеха в жизни.

Это подтверждает и то, что 65,3 % респондентов положительно относятся к частному предпринимательству как к способу зарабатывания денег, а отрицательно – только 5,8 %.

Наиболее важными услугами, помогающими найти работу, для 74,4 % респондентов является информирование о вакантных рабочих местах. 61,2 % респондентов наиболее важной услугой считают профессиональное обучение и переобучение, 66,9 % – советы опытного специалиста, имеющего опыт поиска работы, 44,6 % выпускников вузов нуждаются в консультировании по вопросам самозанятости.

Выпускники высших учебных заведений не очень «привязаны» к своей профессиональной подготовке в связи с планами на будущую работу. Это еще раз подтверждает не соответствие профессиональной структуры современного высшего образования структурным требованиям хозяйственного комплекса, рынка труда и запросов самой молодежи.

Молодые люди, ищущие работу, обнаружили характеристики, во многом типичные для других категорий людей, находящихся на рынке труда. Особенности изучаемой группы обусловлены особенностями фазы социализации, социального статуса и положением неконкурентоспособных категорий граждан на современном рынке труда. Отношение к занятости у большей части молодежи преломляется через семейный статус. Большинство из них имеют семью. В искомой работе для молодежи высокую значимость имеет комплекс условий труда, а также услуги, помогающие достигать успеха в поиске работы.

Новую профессию молодое поколение выбирает по таким признакам, как высокий заработок, надежность и гарантия трудоустройства, отсутствие вреда для здоровья и соответствие собственным склонностям. Оплатить обучение большинство респондентов самостоятельно не может.

Исследование показало актуальность дальнейшей разработки поставленной проблемы в направлении изучения возможностей и условий, способствующих улучшению взаимодействия между институтами образования и рынка труда.

Дальнейшее исследование проблемы взаимодействия регионального института высшего образования и рынка труда будет способствовать решению проблемы трудоустройства молодых специалистов и повышения качества их профессиональной подготовки.

Литература

1. Аверьянов А. Н. Системное познание мира: методологические проблемы. М.: Политиздат, 1987. 263 с.
2. Банк социологических данных –1992. Теоретико-методологические и исторические исследования: справочник / Институт социологии РАН; сост. Н. И. Ростегаева, М. Р. Тульчинский, В. Н. Шипилов. М.: Институт социологии РАН, 1992.
3. Ритцер Дж. Современные социологические теории. СПб.: Питер, 2002.

УДК 316.4.066

Шульга Марина Михайловна, Кузнецов Дмитрий Олегович

ГРАЖДАНСТВЕННОСТЬ МОЛОДЕЖИ: ПОЗИТИВНЫЕ ПРАКТИКИ И РИСКИ

В статье представлены результаты исследования гражданской ответственности молодежи как деятельности составляющей гражданской идентичности, приведены данные эмпирических исследований, проведенных при участии авторов.

Ключевые слова: гражданская идентичность, гражданственность, позитивные практики манифестирования гражданской ответственности, риски манифестирования гражданской ответственности в полиэтническом регионе.

Shulga Marina M., Kuznetsov Dmitriy O.

YOUTH CIVICISM: POSITIVE PRACTICES AND RISKS

The article presents the results of a study into youth civicism as an activity component for civil identity, as well as offers data from empirical research carried out with the authors' involvement.

Keywords: civil identity; civicism; positive practices of civicism manifestation; risks of civicism manifestation in a polyethnic region.

Гражданское самосознание – важнейшая часть общественного сознания, в которой сконцентрировано представление общества, отдельных его членов о самих себе, о своих социальных идеалах, о смысле, целях, ориентирах на будущее и т.п. Результатом развития гражданского самосознания является гражданская идентичность, которая на социальном уровне представляет собой общую лояльность населения государству, достигаемую через оформление отношений прав и обязательств между властью и гражданином, эмоциональную привязанность к стране. Гражданская идентичность включает в себя идентификацию с гражданами страны, подкрепленную соответствующими моделями поведения. Эти модели поведения и представляют собой гражданственность.

Гражданственность можно рассматривать с разных позиций. В социально-философском смысле это, в основном, нравственная категория, указывающая на принадлежность к социальному типу личности, сочетающему в себе идеальные качества гражданина. Отсюда – подчеркнутая значимость нравственного содержания понятий «гражданин», «гражданская позиция», «гражданская культура» в их теоретической интерпретации. В юридическом смысле «гражданин» и «гражданственность» определяют принадлежность индивида к государственно организованному сообществу, манифестируя правовую