

УДК 316

**В.Р. Унесихин****V.R. Unesikhin**Пермский национальный исследовательский  
политехнический университет

Perm National Research Polytechnic University

**СТРАТЕГИИ ПОВЕДЕНИЯ МОЛОДЕЖИ НА РЫНКЕ ТРУДА****STRATEGY CONDUCT OF YOUTH IN THE LABOUR MARKET**

Рассматривается поведение молодых людей на рынке труда, его когнитивные, эмоциональные и поведенческие аспекты. Раскрываются взгляды на проблемы рынка труда и их возможное преодоление, известные каналы поиска работы, мотивы трудоустройства. Большое внимание уделено эмоциональной оценке процесса поиска работы.

**Ключевые слова:** поиск работы, стратегии поведения на рынке труда, рынок труда, молодежь, поведение на рынке труда, проблемы трудоустройства.

The article presents actual theme of young people's conduct in the labor market. This article describes points of view on problems of the labour market and ways to overcome. Also, we talk about labour market information channels and employment reasons. Special attention is given to the emotional evaluation of job search.

**Keywords:** job search, strategies of behavior in the labor market, the labor market, the behavior of the labor market, employment issues.

Важным этапом жизни любого человека в современном обществе является поиск себя в одной из многочисленных сфер труда. И речь идет не только о самореализации, но и о поиске места, которое позволило бы не просто проявить себя, но и принести необходимый материальный достаток и социальный статус. Говоря о рынке труда в этом ключе, мы имеем ввиду скорее не перечень существующих вакансий, который можно пролистать и выбрать интересующую, но весь спектр производственных и обслуживающих трудовых процессов, которые нуждаются в применении человеческого труда. Именно такой подход дает нам наиболее явное понимание всего многообразия трудовой жизни, всей ее сложности и вместе с тем широких возможностей для творчества, заработка и просто проведения времени за интересующим процессом или в компании интересных людей [1].

Вопрос поиска работы особенно актуален для молодых людей, чьи представления о рынке труда еще не сформированы большим практическим опытом. Им, не обладающим ни опытом, ни философским отношением к жизни,

но стремящимся покорять новые высоты, особенно сложно понять и принять суровые реалии рынка труда, не говоря уже о том, насколько сложно в этих условиях жить.

Молодые люди вынуждены всматриваться в опыт сверстников, прислушиваться к советам родителей, обращаться к своим знаниям о мире, как бы интерпретируя в их контексте задачу по поиску работы. То, как они себя поведут в этот сложный период, во многом может определить их дальнейшую судьбу [2, 3].

Именно поэтому очень важно понять, как молодые люди себя ведут, почему так происходит и как можно изменить ситуацию к лучшему (и нужно ли это вообще). От того, какой трудовой выбор сделает молодежь, как распорядится своими ресурсами (умениями, навыками, временем и т.д.), зависит будущее уже не только нашего государства, но, принимая во внимание процессы глобализации, и всего мирового сообщества [4].

Нами было проведено качественное исследование по методу неоконченных предложений. Суть такого метода заключается в том, что мы предлагаем респондентам ряд неоконченных предложений (будем называть их вопросами), которые они сами должны завершить в соответствии с собственными взглядами на поднимаемую в высказывании тему. В проведенном исследовании приняли участие 10 человек в возрасте 21–23 лет. Для удобства анализа перечень предлагаемых респондентам вопросов условно разделен на пять блоков:

1. *Причины, побудившие к поиску работы.* Здесь присутствует один прямой вопрос и два вопроса о трудовых ценностях, которые позволяют понять мотивационную составляющую процесса трудоустройства.

Вошедшие вопросы:

- Работать я решил(-а), потому что...
- В моей работе мне не хватает...
- На мой взгляд, работа – это...

2. *Критерии выбора работы.* Этот блок позволяет глубже понять, чем руководствуется индивид при выборе работы.

Вошедшие вопросы:

- При выборе работы меня интересует...
- При выборе работы я руководствуюсь следующим правилом: ...
- Если я выбираю между несколькими интересующими меня вакансиями, я...

3. *Преграды при выборе.* Здесь респондентам было предложено порассуждать о том, почему не все могут найти хорошую работу, как можно было бы улучшить рынок труда и кто имеет преимущество в сложившейся обстановке.

Вошедшие вопросы:

- Не все могут найти достойную работу, потому что...
- Я думаю, что искать работу было бы намного проще, если бы...
- Я думаю, что преимущество на рынке труда имеет тот, кто...

4. *Отношение к поиску работы и рынку труда.* Это большой блок вопросов, с помощью которых мы попробовали выяснить когнитивную и эмоциональную составляющие роли молодого человека, оказавшегося в ситуации поиска работы. Вдобавок к этому мы задали несколько острых вопросов, касающихся неофициального трудоустройства и мнения близкого окружения относительно выбора индивида.

Вошедшие вопросы:

- Поиск работы я могу сравнить с...
- Если мне откажут в приеме на работу, я буду чувствовать...
- Когда я представляю, что мне придется искать работу, я чувствую...
- Если мои близкие не одобряют выбранную мной работу, я...
- Я считаю, что поиск работы должен быть...
- Я считаю, что неофициальное трудоустройство...

5. *Процесс поиска работы.* Это также сравнительно большой блок вопросов, призванных раскрыть поведенческую составляющую роли молодого человека на рынке труда, а также дать оценку ее различных проявлений.

Вошедшие вопросы:

- Когда я начинаю искать работу, первым делом я...
- Когда я слышу о том, что есть вакансия, которая могла бы меня заинтересовать, я...
- Я отношусь к частой смене работы...
- Тем, кто ищет работу, я могу посоветовать...
- Обычно я ищу работу...

Сначала подробно рассмотрим причины, побудившие респондентов к поиску работы. Обратим внимание на довольно интересную особенность в ответе на прямой вопрос: «Работать я решил(-а), потому что...». Дело в том, что одни респонденты выражают свое мнение через слово «хочу», тогда как другие используют слово «нужно». Это дает нам повод задуматься о полярном восприятии труда различными группами индивидов: для одних работа является в первую очередь необходимостью, для других – желанием. Схожие тенденции мы видим в ответах на вопрос: «На мой взгляд, работа – это...», хотя здесь большая часть отзывается о работе как о возможности. Более того, если сравнить суждения одних и тех же индивидов по поводу двух данных высказываний, можно заметить их неоднородность. Высказывающиеся категорично по поводу одного суждения не всегда столь же категоричны в ответе на другое. Это может говорить о том, что типология образов работы как необходимость и желание если и присутствует, то ее выражение находит более глубокий характер, недоступный данному инструменту. Скорее всего, здесь мы имеем дело с ситуативным восприятием труда, поскольку в первом случае мы спрашиваем респондента о его конкретном личном решении работать,

а во втором – всего лишь предлагаем высказать свое мнение по поводу работы вообще, что воспринимается как два разных контекста, охватывающих разные стороны одного и того же вопроса.

При изучении полученных данных на предмет ценностей мы видим довольно ожидаемую картину. Молодые люди высказывают свою заинтересованность в основном в финансовых аспектах труда, однако их также интересует возможность саморазвития и самореализации, причем, судя по ответам, речь идет не только о карьере, но и вообще о личностном росте. Можно также отметить важность заинтересованности в рабочем процессе, личной симпатии к конкретной деятельности и желание мобильности (поездок и движения, как выразились респонденты).

Основываясь на этих данных можно сделать вывод о том, что структура трудовых ценностей респондентов условно поделилась на финансы, интерес и саморазвитие. Лидирующей ценностью при этом остается доход.

Если говорить о критериях выбора работы, то здесь также ожидаемо на первом месте стоит заработная плата. В структуре высказываний по поводу того, что интересует при выборе работы, можно заметить некоторую неоднородность с точки зрения конкретности суждений. Одни респонденты высказывают довольно конкретные положения, на которые они бы обратили внимания при поиске работы, другие же отвечают более общими словами. Это может быть связано с разностью в подходе к вопросу труда: когда одни действуют прагматично, на основе совершенно определенных критериев, другие используют менее структурированный подход, учитывающий по большей части их внутренние чувства по поводу данной работы.

Мы также можем выделить в структуре критериев выбора работы три положения: заработная плата, карьера, интерес. Стоит отметить, что эти положения подтверждают выводы, сделанные по предыдущему блоку вопросов.

Важно также сказать о предложенных респондентами вариантами продолжения предложения «Обычно я ищу работу...». Здесь видно явное деление на высказывания, обращающиеся к внутриличностным и внешним аспектам. Иными словами, одни предлагают прислушаться к себе, своим желаниям и интересам, другие – обратить внимание на внешние обстоятельства. Это опять же может быть связано с различной степенью прагматизма в вопросах труда.

Поговорим о преградах при выборе работы. Что касается проблем трудоустройства, здесь можно говорить о выявлении двух групп высказываний, одна из которых носит внешний характер, с обвинением реалий рынка труда, другая обращается к личностным качествам индивида, говоря о его незаинтересованности, нежелании и т.д. Интересно, что в высказывании мнения о поиске работы индивиды скорее склонны апеллировать к своим чувствам, нежели к содержанию окружающей их среды. Иными словами, мы наблюдаем

явную тенденцию к поиску причины проблем трудоустройства в действиях самих индивидов.

Говоря о проблемах рынка труда, мы можем выделить два аспекта: проблемы его инфраструктуры и проблемы рабочих мест, о чем говорят ответы на заданный в этом контексте вопрос: «Я думаю, что искать работу было бы намного проще, если бы...». Респонденты жалуются на нехватку рабочих мест, подставные фирмы, требование к опыту работы и недостаток ресурсов для поиска.

Можно выдвинуть гипотезу о том, что пребывание на рынке труда для человека является достаточно некомфортным, что провоцирует его как можно быстрее находить хоть какую-то работу.

Довольно логично также, что основными преимуществами на рынке труда, по мнению респондентов, являются личностные качества, полезные связи, реже опыт и образование, что косвенно говорит о дисфункциональности рынка труда.

Что касается отношения к рынку труда и поиску работы, наблюдаются многочисленные сравнения поиска работы с лотереей, рулеткой (повезет/не повезет). Иными словами, огромное значение придается фактору случайности при поиске работы. Некоторые из респондентов сравнили поиск работы с учебой, учебными задачами, что может иметь отношение к структурированному характеру их поиска работы. В целом здесь стоит отметить негативно окрашенную характеристику процесса трудоустройства и неконтролируемую случайность результата.

Однако не все так мрачно. Например, ситуация отказа со стороны работодателя некоторыми воспринимается как стимул к дальнейшему самосовершенствованию, хотя в нашем исследовании это скорее единичные случаи.

То же можно сказать и о чувствах, возникающих при мыслях о поиске работы. Палитра этих чувств весьма биполярна и разделяется на явный негатив и, наоборот, заинтересованность, любопытство. Поскольку негатива все же больше, мы можем вернуться к выдвинутой чуть выше гипотезе и отчасти подтвердить первую ее составляющую: пребывание на рынке труда действительно может оказаться некомфортным для многих людей.

Что касается мнения ближайшего окружения, высказывания респондентов практически единогласно намекают на его низкую значимость. Важно помнить, что это может быть связано с желанием проявить свою независимость и в действительности может не соответствовать реальному положению дел.

Куда интереснее распределились мнения относительно поиска работы. Если структурировать предложенные респондентами варианты завершения высказывания «Я считаю, что поиск работы должен быть...», можно составить три группы: поиск работы должен быть недолгим; поиск работы должен быть грамотным (с умом); поиск работы должен быть увлекательным.

Можно сказать, что идеальный образ поиска работы для респондента – это кратковременное, интересное и понятное действие.

Кстати, здесь мы можем увидеть еще одно подтверждение выдвинутой нами гипотезы. Действительно, мнение о том, что поиск работы должен быть быстрым, довольно распространено, что может быть результатом явно негативной эмоциональной окраски этого процесса, вызванного общей дисфункциональностью рынка труда. Однако для точного подтверждения этой гипотезы требуется более глубокое изучение проблемы.

Довольно неудивительным стало и распределение мнения о неофициальном трудоустройстве. Мы можем разделить его на три группы: положительная оценка, нейтральная оценка и негативная оценка. Основные претензии высказываются по поводу взаимоотношений работодателя и работника, а также социальных перспектив.

Наконец разберем процесс поиска работы. Что касается установок к действию, здесь присутствуют две стороны: импульсивная (когда человек высказывает прямую готовность к совершению действия) и исследовательская (когда человек говорит об изучении информации). Обе эти стороны так или иначе проявлялись в ответах до этого в образе категоричных или, наоборот, аналитических суждений.

Что касается инструментария, используемого респондентами, то при поиске работы многие используют личные знакомства и связи. Вообще в структуре суждений можно наблюдать сильную значимость этого социального института. Однако при важности связей некоторые отмечают, что поиск работы ведут все же своими силами. Иными словами, мы видим явное разделение в подходах к действиям на рынке труда.

Что касается источников, которые используют респонденты при трудоустройстве, снова можно выделить два основных – это знакомые (связи) и Интернет.

Интересно распределились ответы на последнее высказывание («Обычно я ищу работу...»), часть из которых является оценкой работы, часть – оценкой обстоятельств, а часть – описанием способа поиска. Такая различная трактовка контекста может быть связана с текущим состоянием индивида и общим взглядом на процесс труда. Так, например, когда респондент пишет: «Обычно я ищу работу, если мне нужны деньги», – вероятно, труд просто опосредует получение дохода и является в первую очередь инструментальной ценностью. С другой стороны, когда респондент отвечает: «Обычно я ищу работу через Интернет», – мы можем предположить, что либо в его системе ценностей трудовые процессы и статус трудящегося значимы сами по себе (раз он обращается не к конечному результату в виде награды за труд, а стремится раскрыть сам процесс поиска работы, что может сказать о том, что це-

лью данного процесса является обретение рабочего места, а не получение дохода), либо на текущий момент для него проблема именно механизма поиска работы наиболее актуальна.

Подводя итог, можно сказать, что поиск работы на сегодняшний день, несомненно, является стрессом и вызывает явно негативные эмоции. Причем этот стресс вызван, очевидно, не только переходом к новой стадии жизни индивида, ранее непривычной для него, но и существующими проблемами рынка труда. Поиск работы в большей мере ощущается как нечто неприятное, неочевидное и непредсказуемое в негативном смысле этого слова. Сложно назвать рынок труда действительно функциональным, когда молодые люди сравнивают поиск работы с лотереей (повезет/не повезет). Исходя из этого, вполне логично, что основная стратегия поведения на рынке труда – это использование личных связей. Весьма вероятно, что проблема кроется не только в самом экономическом пространстве, но и в процессе профессиональной ориентации на разных ее стадиях. Молодым людям не хватает понимания себя и своих желаний, а рынок труда нуждается в большей упорядоченности и предсказуемости для его новых участников.

### Список литературы

1. Кривонос Ю.Е. Экономическая теория: конспект лекций. – Таганрог: ТТИ ЮФУ, 2009.

2. Ольховский Р.М. Типологические особенности жизненных стратегий российской молодежи // Теория и практика общественного развития. – 2014. – № 21.

3. Волкова Н.В. Типология карьерных стратегий молодых специалистов // Социологические исследования. – 2006. – № 1. – С. 142–147.

4. Вишневская Н.Г. Молодежь на рынке труда крупного города: проблемы эффективного трудоустройства // Науч. ведомости Белгород. гос. ун-та. Экономика. Информатика. – 2014. – № 15-1 (186). – С. 38–47.

Получено 09.09.2016

**Унесихин Владимир Романович** – магистрант кафедры «Социология и политология», гуманитарный факультет, Пермский национальный исследовательский политехнический университет, e-mail: unvovan12@gmail.com.

Научный руководитель – **Разинская Виктория Дороевна**, кандидат философских наук, доцент кафедры «Социология и политология», гуманитарный факультет, Пермский национальный исследовательский политехнический университет, e-mail: vika.razinskaya@mail.ru.