



На правах рукописи



Макаров Владимир Александрович

**СОВРЕМЕННАЯ РОССИЙСКАЯ МОЛОДЕЖЬ
НА РЫНКЕ ТРУДА: МОТИВАЦИОННЫЙ АНАЛИЗ**

22 00 04 – социальная структура, социальные институты и
процессы

АВТОРЕФЕРАТ
диссертации на соискание ученой степени
кандидата социологических наук

22 СЕН 2008

Ростов-на-Дону-2008

Работа выполнена в ФГОУ ВПО «Южный федеральный университет»

Научный руководитель Заслуженный деятель науки РФ,
доктор философских наук, профессор
Волков Юрий Григорьевич

Официальные оппоненты доктор философских наук, профессор
Зинченко Геннадий Павлович
Северо-Кавказская академия государственной службы,
г Ростов-на-Дону,

доктор социологических наук, профессор
Зубок Юлия Альбертовна

Институт социально-политических исследований РАН, г Москва

Ведущая организация **Московский государственный университет
им. М.В. Ломоносова**

Защита состоится «04 » июля 2008 г в 10 00 часов на заседании
Диссертационного совета Д 212 208 01 по философским и социологическим
наукам в ФГОУ ВПО «Южный федеральный университет» (344006, г Ростов-
на-Дону, ул Пушкинская, 160, ИППК ЮФУ, ауд 34)

С диссертацией можно ознакомиться в Научной библиотеке ФГОУ
ВПО «Южный федеральный университет» (344006, г Ростов-на-Дону,
ул Пушкинская, 148)

Автореферат разослан « 3 » июня 2008 г

Ученый секретарь
диссертационного совета



М Б Маринов

ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Актуальность темы исследования. На современном этапе развития российского общества особую актуальность и социальную остроту приобретают проблемы регулирования трудового поведения молодежи, которая вынуждена адаптироваться к сложившимся социально-экономическим условиям, характеризующимся нестабильностью, противоречивостью, социальной напряженностью, неопределенностью и, в целом, рискованностью. Становление рыночной экономики и основанного на ней рынка труда в современном российском обществе происходит в условиях трансформации системы базовых ценностей, которые под влиянием комплекса факторов – социально-экономического, глобализационного и социокультурного – характеризуются противоречивым сочетанием традиционных и стихийно формирующихся рационально-индивидуалистических ценностей. В этих условиях важным является научный анализ трудовых ценностей в ценностно-мотивационной структуре современной российской молодежи.

Становление рыночной экономики, возрождение предпринимательской деятельности в России ориентирует молодежь на те ценности, которые являются наиболее адекватными для достижения успеха в современном российском обществе, в котором такие социальные явления, как безработица, сильнейшее социальное расслоение, ограничение возможностей социальной мобильности и многие другие негативные явления стали неотъемлемой частью действительности. Более того, в результате трансформации российского общества и сопровождающих этот процесс масштабных изменений в социально-экономической сфере на социальной арене постсоветского государства появилась достаточно обширная, по словам Е.Л. Спиридоновой, социальная общность – незанятая молодежь, «которая в силу специфики возрастных социально-психологических характеристик оказалась недостаточно подготовленной к современным реалиям рынка труда»¹.

Одна из основных проблем на рынке труда современного российского общества заключается в острой нехватке высококвалифицированных специалистов, несоответствии уровня выпускемых вузами специалистов потребностям общества. Н.А. Лопшиакова отмечает, что почти половина выпускников вузов вынуждена менять свою специализацию, причем кардинальным способом, в результате чего новая профессия зачастую отличается от прежней, полученной после обучения в вузе². И это происходит в условиях острой нехватки специалистов на рынке труда и их постоянном сокращении. Большинство работодателей ориентируется на кадры, владеющие опытом работы, а также несоколькими смежными профессиями или специальностями, что позволяет быть более мобильными в профессиональной деятельности. Стабилизация общественной и социально-экономической жизни страны напрямую связана с созданием

¹ Спиридонова Е.Л. Социальное самочувствие незанятой городской молодежи в условиях безработицы (социологический анализ) Автореф. канд социол наук Новочеркасск, 2007 С 3

² Лопшиакова Н.А. Региональный вуз и рынок труда: проблемы адаптации // Социологические исследования 2003 № 2 С 68

эффективного, высококвалифицированного, социально мобильного и социально ориентированного рынка труда, на котором молодежь представляется в современных условиях основную силу, является основным социальным резервом и потенциалом страны, способным наиболее быстро и удачно адаптироваться в поле быстро изменяющихся информационных технологий, экономических реалий. Именно молодежь должна стать объектом наиболее пристального внимания со стороны государственной политики в области урегулирования трудовых отношений и трудового поведения. Вместе с тем, мы наблюдаем сложную ситуацию, в которой оказалась современная российская молодежь, вынужденная буквально «выживать» на рынке труда и осуществлять вынужденную мотивацию труда, которая свидетельствует о том, что в современном российском обществе и в его молодежной среде наиболее ярко проявляется кризис трудовых ценностей и трудовой мотивации¹. Положение российской молодежи на рынке труда характеризуется высоким уровнем безработицы, увеличением периода незанятости на ранних стадиях трудовой и профессиональной карьеры, что приводит к недовложению в человеческий капитал молодых когорт, росту девиантных практик в молодежной среде и в целом к увеличению социальных рисков².

Поиск путей выхода из сложившейся ситуации невозможен без глубокого научного исследования современной мотивации труда молодежи и ее ценностных оснований, что и определяет актуальность данного исследования.

Степень разработанности темы Исследование мотивационных аспектов трудовой деятельности современной российской молодежи в условиях трансформирующегося российского общества базируется на фундаментальных теоретических и практических разработках в области социологии управления, социологии молодежи, социологии труда. Широко известны работы зарубежных авторов в области управления, затрагивающих мотивационную сферу трудовой и управленческой деятельности, среди которых следует назвать таких исследователей, как М. Альберг, И. Аисофф, Р. Блейк, П. Друкер, А. Маслоу, М. Мескон, Дж. С. Моутон, Г. Мюррей, Т. Питерс, Г. Саймон, Д. Смитбург, В. Томпсон, П. Уотерман, Р. Фалмер, Ф. Хедоури, Х. Хекхаузен и др.³ Анализ трудовой мотивации в трудах этих исследователей выступает в качестве важной системообразующей и организующей компоненты эффективных трудовых

¹ См. Озерникова Т.Г. Принуждение к труду и вынужденная мотивация в современной России. Иркутск, 2006.

² Рощин С.Ю. Переход «учеба - работа» омут или брод? М: ГУ ВШЭ, 2006. С. 4.

³ См., напр. Аисофф И. Стратегическое управление. М., 1989; Блейк Р.Р., Моутон Дж.С. Научные методы управления. Киев, 1990; Друкер П. Эффективный управляющий. М., 1994; Маслоу А. Маслоу о менеджменте / Пер. с англ. СПб: Питер, 2003; Мескон М., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента. М., 1993; Murray Н.А. 1938 Explorations in personality. N.Y., Питерс Т., Уотерман П. В поисках эффективного управления. Опыт лучших компаний. М., 1986; Саймон Г., Смитбург Д. Томпсон В. Менеджмент в организациях. Сокр. пер. с англ. с 15-го изд. / Саймон Г., Смитбург Д., Томпсон В. М. Экономика, 1995; Фалмер Р. Энциклопедия современного управления. В 5 т. М., 1992; Хекхаузен Х. Мотивация и деятельность. М., 1986, и др.

отношении, эффективности трудовой деятельности и в целом эффективного рынка труда

Специфика положения современной российской молодежи на рынке труда в современных социально-экономических условиях представлена в работах таких российских исследователей, как Г Е Зборовский, Ю А Зубок, Л Б Латыш, И А Лелекина, Н А Лопицакова, В А Луков, К В Маркова, Г М Мкртчян, С Ю Роцкин, Г Г Руденко, А Р Савелов, Н Е Сарапова, Е Л Спиридоно娃, И М Чистяков, В И Чупров, Е А Шуклина¹. Исследователи отмечают, и в этом нет расхождений в позициях ученых, что основным препятствием интеграции молодежи в сферу труда становится конфликт интересов образования и рынка труда², и в результате отсутствия слаженной работы института образования и труда, недостаточной работы в области исследования спроса на рынке труда формируется диспропорция в плане предложения и спроса на рынке труда.

Проблемы, возникшие в области трудовой мотивации современных россиян и его молодого поколения в свете реформирования общественно-политического пространства и экономики страны, получили разработку в работах отечественных ученых, в числе которых В И Башмаков, З Т Голенкова, В В Городний, А И Кравченко, С Л Иванова, А Г Махмутова,

¹ Зборовский Г Е, Шуклина Е А Профессиональное образование и рынок труда // Социологические исследования 2003 № 4, Зубок Ю А Феномен риска в социологии Опыт исследования молодежи М Мысль, 2007, Латыш Л Б Социальная адаптация молодежи как объект регионального управления (по материалам Хабаровского края) Автореф дисс канд социол наук М, 2007, Лелекина И А Социально-экономический статус молодежи в трансформирующемся российском социуме Автореф дис канд социол наук Майкоп, 2007, Лопицакова Н А Указ соч, Луков В А Проблема обобщающих оценок положения молодежи // Социологические исследования 1998 № 8, Маркова К В, Роцкин С Ю Поиск работы на российском рынке труда М ТЕИС, 2004, Мкртчян Г М, Чистяков И М Молодежь Москвы на рынке труда // Социологические исследования 2000 № 12, Роцкин С Ю Указ соч, Руденко Г Г, Савелов А Р Специфика положения молодежи на рынке труда // Социологические исследования 2002 № 5, Сарапова Н Е Социальная мобильность выпускников вузов и молодых специалистов в регионе институциональный аспект Автореф дис канд социол наук Пенза, 2007, Социология молодежи Энциклопедический словарь / Огв ред Ю А Зубок и В И Чупров М, 2008, Спиридоно娃 Е Л Указ соч, Чупров В И Молодежь в общественном воспроизведении // Социологические исследования 1998 № 3, и др

² Социология молодежи Энциклопедический словарь С 277

И М Супоницкая, А Л Темницкий, Л Черемошкина и др¹ В В Городний замечает «Буквально в «один день» мы отреклись от наследия плановой экономики и «социалистического» общества и провозгласили новые идеалы, ценности, цели жизни Но данный путь оказался довольно сложным, декларируя переход к новому, общество не смогло полностью отказаться от наследия старого, да это было бы и невозможно, так как все в обществе взаимосвязано, новое должно базироваться на крепком фундаменте старых, устоявшихся норм и ценностей Именно стремление полностью отречься от старых норм и ценностей и сразу же перейти к новым, «образцам западного общества», привело к целому ряду проблем»²

Исследователи акцентируют внимание на том, что в современной России за годы реформирования уровень производительности труда постоянно снижается, и этот процесс протекает синхронно с процессом снижения квалифицированности и мастерства специалистов, постоянной нехваткой специалистов в различных отраслях народного хозяйства, поскольку молодежь, как учащаяся, так и получившая образование (да и не только молодежь), вынуждена работать в области далекой от своей специальности, что не способствует процессу профессионализации³

Анализ факторов трудовой мотивации современной молодежи в России, предполагающий анализ общих и конкретных особенностей как структуры внешних факторов, так и структуры внутренних факторов трудовой мотивации, рассмотрен в работах Ю А Зубок⁴, И Н Тартаковской⁵,

¹ Башмаков В И Изменения в экспертных оценках исследования социальных проблем труда (опыт мониторинга) // Социологические исследования 2005 № 5, Голенкова З Т Профессионалы – портрет на фоне реформ // Социологические исследования 2005 № 2, Городний В В Трудовая мотивация современной российской молодежи (социологический анализ) Автореф дис канд социол наук Саратов, 2006, Иванова С Л Качество трудовой жизни молодежи в современных условиях развития общества (на материалах города Набережные Челны) Автореф дис канд социол наук, Кравченко Л И Концепция капитализма М Вебера и трудовая мотивация // Социологические исследования 1997 № 4, Махмутова А Г Система непрерывного образования как фактор качества трудовой жизни молодежи (на материалах города Набережные Челны) Автореф дис канд социол наук Казань, 2007, Супоницкая И М Успех и удача отношение к труду в американском и российском обществе / Социально-гуманистические знания 2003 № 5, Темницкий А Л Справедливость в оплате труда как ценностная ориентация и фактор трудовой мотивации // Социологические исследования 2005 № 2, Черемошкина Л Мотивация труда факторы влияния // Человек и труд 2004 № 3

² Городний В В Указ соч С 3

³ Лелекина И А Указ соч С 4

⁴ Зубок Ю А Феномен риска в социологии

⁵ Тартаковская И Н Гендерные аспекты стратегии безработных // Социологические исследования 2000 № 11

С Ю Роцкин¹, И Ф Ушамирской², В В Городного³ и др. Исследователи отмечают влияние семьи и семейных показателей на трудовую мотивацию молодежи, указывая на то, что в зависимости от таких семейных показателей, как проживание с родителями, материальное благосостояние семьи, оказываемая ею помощь молодому человеку как в материальном, так и социальном плане (связи, знакомства и т.д.), сильно зависит степень трудовой активности/пассивности. Так, проживание с родителями существенно повышает вероятность незанятости, как в форме безработицы, так и в форме неактивности, – отмечает С Ю Роцкин⁴.

Генная связь между трудовыми ценностями, потребностями, интересами и трудовой мотивацией личности, и динамика этого процесса в молодежной среде, особенно ярко проявившаяся в годы реформирования общественно-политической и экономической сферы российского государства, стала предметом исследования таких ученых, как М Г Делягин, Ю А Зубок, В И Климычев, Б И Максимов, Н И Лапин, С И Самыгин, Л И Щербакова⁵.

Проблемы мотивации труда современном молодежи, ее ценностных оснований нашли свое отражение также в ряде работ по социологии молодежи, посвященных огромному спектру молодежных проблем социализации молодежи, молодежной субкультуре, рискогенности российской молодежи, росту девиантности в ее среде и т.д.⁶

¹ Роцкин С Ю Указ соч

² См Ушамирская ГФ Интегрализация социальных ролей учащейся и студенческой молодежи Волгоград, 2002

³ Городний В В Указ соч

⁴ Роцкин С Ю Указ соч С 29

⁵ См напр Делягин М Г Программа выживания или стратегия развития? // Свободная мысль 2000 № 10, Зубок Ю А Феномен риска в социологии, Климычев В И, Максимов Б И Рабочие в период реформы положение, ориентации, коллективные действия // Мир России 2002 № 11, Динамика ценностей населения реформируемой России / Отв ред Н И Лапин, Л А Бетяева М, 1996, Лапин Н И Социокультурный подход и социетально-функциональные структуры // Социологические исследования 2000 № 7, Самыгин С И Социальные интересы и психологический облик рабочего класса Ростов н/Д, 1992, Щербакова Л И Наёмные работники в России опыт социологического анализа Ростов н/Д, 2001, Щербакова Л И Человек и наемный труд в современном российском обществе (институциональный и социологический анализ) Новочеркасск, 2000

⁶ Зубок Ю А Указ соч, Ковалева А И Концепция социализации молодежи нормы, отклонения, социализационная траектория // Социологические исследования 2003 № 1, Левикова С И Молодежная субкультура М, 2004, Луков В А Особенности молодежных субкультур в России // Социологические исследования 2002 № 10, Манчейм К Диагноз нашего времени М, 1994, Маркузе Г Одномерный человек М, 2003, Омельченко Е Молодежь открытый вопрос Ульяновск Изд-во «Симбирская книга», 2004, Погодян Л А, Бондаренко С В., Черноус В В Профилактика девиантного поведения молодежи Ростов н/Д, 2004

В целом, можно сделать вывод о том, что проблема положения молодежи современной России на рынке труда в силу своей актуальности и болезненности нашла отражение в трудах многочисленных российских исследователей, которые рассматривали различные аспекты молодежной проблематики в сфере трудовых отношений, такие как адаптация к рынку труда, социально-профессиональная мобильность, молодежная безработица, социальное самочувствие молодежи в условиях безработицы и трудностей, возникающих при трудоустройстве, трудовые ценности, их динамика и состояние на современном этапе, а также ряд других немаловажных проблем. Поскольку любая деятельность мотивирована, этот аспект затрагивался практически всеми перечисленными авторами в процессе исследования проблем молодежи на рынке труда, однако работ, посвященных именно изучению мотивационного среза обозначенной нами проблематики, явно недостаточно, что и послужило причиной появления данной диссертационной работы, а также определило постановку исследовательской цели и задач

Цель диссертационной работы заключается в исследовании влияния трудовой мотивации современной российской молодежи на ее положение на рынке труда в современных социально-экономических условиях

Реализация поставленной цели предопределила необходимость решения следующих **исследовательских задач**:

- провести социологический анализ трудовой мотивации,
- рассмотреть особенности формирования трудовой мотивации современной молодежи и факторы влияния на данный процесс,
- выявить и проанализировать ценностные основания исследования трудовой мотивации современной российской молодежи,
- выявить специфику положения современной российской молодежи на рынке труда в современных социально-экономических условиях,
- подвергнуть научному анализу трудовые ценности современной молодежи в России в контексте их доминирующего влияния на трудовую мотивацию,
- исследовать состояние и характер трудовой мотивации современной российской молодежи на современном этапе развития российского общества, обозначить основные проблемы и их возможные пути решения в области повышения эффективности системы трудовой мотивации среди молодежи

Объектом исследования является современная российская молодежь как социально-демографическая группа

2003, Социология молодежи / Под ред В Т Лисовского СПб , 1996, Социология молодежи Энциклопедический словарь, Щепанская ТБ Символика молодежной субкультуры опыт исследования системы СПб , 1993, Чупров В И, Зубок Ю А, Уильямс К Молодежь в обществе риска М , 2001, Чупров В И, Зубок Ю А Молодежь в общественном воспроизводстве проблемы и перспективы М , 2001, и др

Предметом исследования является анализ ценностно-мотивационной структуры современной российской молодежи как фактора влияния на ее положение на рынке труда в современных социально-экономических условиях

Гипотеза диссертационного исследования. В условиях трансформации российского общества и перехода к рыночным отношениям необходимым становится анализ трудовой мотивации как важной системообразующей и организующей компоненты эффективных трудовых отношений, эффективной трудовой деятельности и в целом эффективного рынка труда. Однако высокая мотивация, связанная со стремлением повысить свои профессионализм, производительность, профессиональную культуру и работать на личное благо и благо своей страны, достигается достаточно сложно в условиях социально-экономической нестабильности и неопределенности, а также несформированности истинно рыночных отношений, что в комплексе и повлияло и продолжает оказывать влияние на мотивационную структуру молодежи в российском государстве и прежде всего на ее ценностную сторону, что проявилось в трансформации трудовых ценностей молодого поколения России

Решение молодежной проблемы в области ее трудоустройства и профессиональной самореализации должно осуществляться на нескольких уровнях, главными из которых являются семья, образование (школа, вузы и т.д.) и государство. Система трудовой социализации, включающая трансляцию истинных трудовых ценностей через поколенческие и образовательные структуры, должна закрепляться эффективной системой трудоустройства молодежи и ее профессионального и материального роста. Другими словами, государство и общество должны гарантировать, что те трудовые ценности и мотивы, которые будут способствовать повышению производительности труда, общественному развитию и экономическому процветанию государства и общества, будут способствовать также и реализации жизненных планов и целей самой молодежи. Именно такой консенсус должен быть положен в основу диалога между молодежью, обществом и государством.

Георетико-методологической основой исследования считаются различные подходы, связанные с изучением молодежной проблематики, а также мотивационных основ ее жизнедеятельности. В целом, среди направлений и концепций, послуживших теоретико-методологической основой исследования современной российской молодежи и ее положения на рынке труда в современных условиях, следует назвать такие, как структурно-функциональный подход (Г. Парсонс), в рамках которого молодежная группа рассматривается как система структурных позиций, заполняемых индивидами, вследствие чего приобретается социальный статус и соответствующие социальные роли, культурологический подход, представители которого (П. Бергер, Т. Лукман, А. Щоун) стремятся осмысливать мир молодежи в соответствии с конкретными представлениями, целями, поведенческими мотивами реально действующих индивидов, отражающихся в определенных типах культуры, теория общественного воспроизводства (В.И. Чупров), которая акцентирует внимание на функционировании и развитии молодежи как субъекта общественного производства и общественной жизни с ее основными социальными функциями – производственной, инновационной, трансляционной, рисковой, социологический подход

(Ю А Зубок), который основывается на признании риска существенной и сущностной стороной современности

Методологической основой исследования трудовой мотивации послужили различные теории мотивации, сложившиеся в рамках отечественной и зарубежной теории управления (И Анофф, М Альберт, Р Блеик, А Маслоу, Г Мюррей, Пигерс, П Уотерман, П Друкер, Г Саймон, Д Смитбург, В Томпсон, Ф Хедоури, Х Хеккаузен, А И Леонтьев, Л И Щербакова и др)

В качестве основных методов исследования применялись системный и социокультурный подходы, принципы историзма и социального детерминизма, логико-исторический анализ, а также комплекс общенаучных положений и специальных методов изучения социально-экономических и трудовых процессов в условиях трансформации российской общественной системы. В работе использовались идеи и концептуальные разработки, содержащиеся в исследованиях отечественных и зарубежных авторов по социологии молодежи, социологии труда, социологии управления и теории мотивации трудовой деятельности

Эмпирическую базу исследования составили демографические и статистические данные федерального и регионального уровней по проблемам положения современной российской молодежи на рынке труда, уровня их трудоустройства и безработицы, социального самочувствия и социальной адаптации. Также в работе были использованы данные исследований российских ученых (Ю А Зубок, Е Л Спирidonовой, Н А Лопшаковой, Л Б Латыш, И А Лелекиной, В А Лукова, К В Марковой, С Ю Роцина, Г Г Руденко, А Р Савелова, Н Е Сараловой, В И Чуцрова и др) по данной проблематике, полученные в ходе исследования проблем в области трудового поведения молодежи, ее включенности в трудовые отношения, а также особенностей ценностно-мотивационной структуры молодежи в современных условиях рыночной экономики за 1998 – 2008 гг, вторичный анализ которых послужил основой для полученных в работе георетических выводов и практических рекомендаций в области решения проблемы повышения эффективности трудовой мотивации молодежи в современном российском обществе

Полученные в ходе работы над диссертацией результаты характеризуются наличием **элементов научной новизны**:

- проведен социологический анализ трудовой мотивации с позиции сложившихся в современной управленческой науке подходов в области повышения эффективности трудовой и экономической деятельности,
- рассмотрены факторы, влияющие на формирование трудовой мотивации современной молодежи, а также выявлены ее особенности, связанные как с социально-демографической спецификой молодежи, так и с социокультурными, институциональными и социально-экономическими условиями жизнедеятельности молодого поколения,
- трудовая мотивация современной российской молодежи рассмотрена в рамках аксиологического подхода, что позволило

- выявить корреляционную зависимость трудовых ценностей и трудовой мотивации;
- определена специфика похождения современной российской молодежи на рынке труда, связанная с влиянием комплекса факторов, основным из которых является кризис в системе труда и образования и механизмах их взаимодействия,
 - показано, что трудовые ценности современной молодежи в России, оказывающие значительное влияние на трудовую мотивацию, подверглись серьезной трансформации, как и вся система ценностей современного российского общества,
 - доказано, что трудовая мотивация современной российской молодежи носит, в основном, вынужденный характер, что не способствует формированию высокой мотивированности в сferе труда и эффективной трудовой и профессиональной самореализации молодежи, в связи с чем были предложены методы решения этой проблемы

Данные элементы новизны нашли отражение в следующих **положениях, выносимых на защиту:**

1 Теория трудовой мотивации представлена многочисленными подходами и разработками отечественных и зарубежных исследователей, поэтому могут возникнуть определенные трудности при описании и объяснении трудовых процессов и трудовых отношений в различных социальных слоях и группах современной России, что предполагает дифференцированный подход к применению различных теорий мотивации при исследовании трудовой мотивации современной российской молодежи с учетом ее социокультурной и социально-демографической специфики

2 В качестве основных групп факторов влияния на формирование трудовой мотивации молодежи выделяются следующие группы социально-демографические, институциональные, биографические (личностно-индивидуальные), социокультурные и аксиологические, составляющие в совокупности структуру внешних и внутренних факторов трудовой мотивации. Системный анализ факторов трудовой мотивации, предполагающий анализ общих и конкретных особенностей структуры факторов трудовой мотивации, позволяет получить наиболее адекватное знание об основных тенденциях в сфере трудовой мотивации и трудового поведения современной молодежи, российской в том числе

3 Трудовая культура и ее система ценностей в современном российском обществе претерпела серьезные изменения, что говорит о ее достаточно высокой лабильности, особенно с учетом того, что изменения в системе трудовых ценностей фиксируются во всех социальных группах российского социума, и приоритетной при этом для всех социальных групп является материалистическая ценность труда как средства достижения материального благополучия. Таким образом, на формирование ценностных основ мотивации труда современной молодежи оказывают влияние общие тенденции трансформации системы ценностей в современном российском

социуме, отражающие социокультурный раскол и духовный кризис российской культуры и ее базовых трудовых ценностей

4 Положение современной российской молодежи на рынке труда можно охарактеризовать следующим образом высокий уровень социальной и трудовой мобильности молодежи, выражющийся в готовности смены вида профессиональной деятельности, ограниченность для определенной части молодежи возможностей профессиональной самореализации и устройства на работу по специальности, несоответствие получаемого образования потребностям современного рынка труда, что провоцирует рост молодежной безработицы и закрепление поведения, связанного с отложенностью молодежью включения в трудовые отношения, неравномерность распределения молодых специалистов в сфере материального и духовного производства, а также в государственном и частном секторах экономики, структурная профессиональная диспропорция спроса и предложения на молодежном рынке труда в связи с отсутствием взаимодействия института образования и труда, рост территориального расслоения в молодежной среде, сильно влияющего на положение сельской молодежи на рынке труда, уступающей по ряду показателей в уровне конкурентоспособности городской молодежи, появление на молодежном рынке труда профессиональных отраслей, в которых в наибольшей степени могут проявиться и реализоваться качества, свойства, способности, навыки и умения молодых специалистов, способных шагать в ногу со временем и на высоком профессиональном уровне ориентироваться в мире новых информационных и инновационных технологий, высокая степень неопределенности, нестабильности в сфере труда и трудовых отношений, что формирует негативный фон в оценке молодежью своих будущих перспектив в плане профессиональной самореализации и достижении жизненных планов

5 Трансформация трудовых ценностей и проявление в большей степени их инструментальной сущности в восприятии современной российской молодежи связаны прежде всего с коренными переменами в сфере экономических и трудовых отношений вследствие перехода к рынку как модели экономического развития постсоветского государства и последовавшим за этим сильнейшим экономическим кризисом В результате возникшие сложности в области социальной адаптации молодежи потребовали изменения привычных способов и механизмов профессионально-трудовой адаптации молодежи к новому и незнакомому рынку труда, и, естественно, их аксиологической основы – трудовых ценностей, которые на современном этапе развития молодежи уступили место материальным ценностям, ставшим, в свою очередь, основой рационализации и индивидуализации сознания и трудовой мотивации современной российской молодежи

6 Коренные изменения социально-экономической системы в период реформ привели к радикальной трансформации условий прогрессации мотивационных процессов в трудовой сфере Старые механизмы мотивации к труду в значительной степени разрушены, но формируются новые, рыночные механизмы трудовой мотивации, пока не ставшие эффективным объектом государственного регулирования и социальной политики, что ориентирует молодежь в поисках путей профессиональной и жизненной самореализации обращаясь к собственным социальным ресурсам и сформировавшимся

представлениям о достижении жизненного успеха, что не всегда соответствует этике трудовых отношений и не способствует формированию высокой трудовой мотивации, необходимой для саморазвития, самоутверждения и самореализации личности в социально-профессиональной сфере. Для повышения эффективности трудовой мотивации на основе повышения ценности труда как самоценности, государство и общество должны гарантировать, что те трудовые ценности и мотивы, которые будут способствовать повышению производительности труда, общественному развитию и экономическому процветанию государства и общества, будут способствовать также и реализации жизненных планов и целей самой молодежи – на таком консенсусе должны выстраиваться отношения между молодежью, обществом и государством.

Научно-практическая и теоретическая значимость диссертации обусловлена острой актуальностью проблем в области положения молодежи на рынке труда, роста молодежной безработицы и ухудшения ее социального самочувствия ввиду жизненной и трудовой неустроенности или неудовлетворительности своим положением в обществе, духовно-правственной деградации, в условиях, когда труд перестал быть самозначимой ценностью, определяющей характер физического и духовного развития молодежи. Научно-практическая значимость диссертации определяется важностью выявления факторов влияния на формирование трудовых ценностей и трудовой мотивации современной российской молодежи, от которых зависит выбор тех или иных социально-профессиональных стратегий и реализация жизненных планов.

Материалы диссертационного исследования могут быть использованы в составлении и чтении курсов по общей социологии, социологии молодежи, социологии труда, социологии управления, а также послужить источником для формирования факультативных курсов по проблемам молодежи и ее профессиональной самореализации в современных рыночных условиях развития российского государства.

В целях повышения эффективности трудовой мотивации молодежи и улучшения ее положения на рынке труда при формировании региональных и федеральных программ в области решения молодежных проблем могут использоваться некоторые из положений и выводов, содержащихся в диссертации.

Апробация работы. Результаты диссертационного исследования докладывались и обсуждались на всероссийских и региональных научных конференциях, на II Всероссийском социологическом конгрессе «Российское общество и социология в XXI веке: социальные вызовы и альтернативы» и на III Всероссийском социологическом конгрессе «Глобализация и социальные изменения в современной России», а также на Межрегиональной конференции «Проблемы воспитания толерантности и профилактика экстремизма в молодежной среде». По теме диссертации опубликовано 6 работ, общим объемом 3,9 п. л.

Объем и структура работы. Диссертация состоит из введения, двух глав (шести параграфов), заключения, списка литературы и приложения.

ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ ДИССЕРТАЦИИ

Во **Введении** обосновывается выбор и актуальность темы, раскрывается степень ее разработанности, определяются основные цели и задачи исследования, формулируются присутствующие в диссертации элементы научной новизны, излагаются тезисы, выносимые на защиту, демонстрируется теоретическая и практическая значимость работы

Глава 1 «Теоретико-методологические основы исследования трудовой мотивации молодежи» посвящена анализу сложившихся в социологической науке подходов к исследованию трудовой мотивации молодежи, ее ценностных оснований и факторов, влияющих на ее формирование

В параграфе 1.1 «**Социологический анализ трудовой мотивации**» анализируются теоретические подходы, сложившиеся в отечественной и зарубежной литературе в области изучения трудовой мотивации

В условиях становления рыночной экономики и ее отличных от плановой ценностей требуется качественно иной подход к исследованию трудового поведения и алгоритмов его регулирования, и прежде всего анализу должна подвергнуться мотивационная сторона, оказыывающая преобладающее влияние на весь трудовой процесс и трудовое поведение индивидуума. Следует заметить, что, труд как ключевая категория, оказывающая влияние на жизнь индивида, получает разработку в различных исследованиях, как зарубежных, так и отечественных, в которых проводился теоретический анализ роли труда и отношения к нему в обществе

В широком смысле под трудом понимается любая экономическая работа человека, будь то физическая или умственная. В экономическом значении процесс труда – это целесообразная деятельность человека, направленная на преобразование природных ресурсов в готовую продукцию или услуги и удовлетворение потребностей людей. Процесс труда как всеобщее условие обмена веществ между человеком и природой следует считать не только основой существования людей, вечной и естественной необходимостью, но и весьма сложным явлением, характеризующимся целой системой социально-экономических, психофизиологических, организационно-управленческих и других факторов и показателей. Труд или трудовые ресурсы характеризуют совокупность умственных и физических способностей человека, необходимых для производства материальных и нематериальных благ¹

Многие отечественные ученые² рассматривают труд как возможность для самореализации личности, ее творческих, интеллектуальных,

¹ Маркович Д. Социология труда М, 1989 С 23

² Карпухин Д.И., Маслова И.С. Формирование и эффективное использование трудового потенциала // Вопросы экономики 1998 № 6, Супоницкая И.М. Успех и удача отношение к труду в американском и российском обществе // Социально-гуманитарные знания 2003 № 5, Шаталова Н.И. Трудовой потенциал работника проблемы формирования и развития Екатеринбург Издво Уральского гос ун-та, 1998, Щербакова Л.И. Наименые работники в России опыт социологического анализа Ростов н/Д, 2001, и др

организаторских и иных способностей, что в идеале и должно происходить, однако, для того, чтобы выявить реальную картину отношения к труду, следует в качестве главной проблемы рассматривать проблему трудовой мотивации

Характер и содержание трудовой деятельности, ее социально-психологический образ зависят от конкретных условий социально-экономического, профессионального, территориального, временного и т.д. типа¹ Важным моментом, на который специалисты в области социологии труда направляют максимум внимания, является изучение различных сторон социально-психологического механизма включения работника в трудовую деятельность. Речь идет о мотивационной стороне труда, о тех его характеристиках, которые стимулируют трудовую деятельность, повышают степень удовлетворенности работой и улучшают отношение к труду, что в итоге способствует повышению трудовой активности и производительности труда. Отношение работника к труду, его мотивация является одной из интегральных форм социально-трудовых отношений на профессионально-трудовом уровне² Н.В. Самоукина определяет мотивацию как внутреннюю энергию, включающую активность человека в жизни и на работе, а мотивированный сотрудник – тот, у которого «горят глаза», который идет на работу «как на праздник», внутренне нуждается в рабочем процессе, привязан к нему и получает от него настоящее удовольствие³ Только та работа выполняется хорошо, которая доставляет радость и удовольствие

Таким образом, трудовую мотивацию можно определить как совокупность внутренних и внешних движущих сил, энергии, интересов и потребностей, которые побуждают человека к трудовой деятельности. Другими словами, трудовая мотивация является отражением внутренней структуры субъекта трудовой деятельности, его готовности к совершению определенных действий для удовлетворения определенных потребностей и достижения жизненных целей и планов. Трудовая мотивация может быть рассмотрена также с позиции ее функциональной принадлежности как функция управления, которая реализуется через создание определенной системы мотивообразующих воздействий, т.е. воздействий на побуждающие факторы человека, под влиянием которых у него возникает потребность работать так, чтобы содействовать достижению целей организации, и как функция самоактуализации, которая позволяет индивиду направлять свою энергию и активность на трудовую деятельность с целью удовлетворения своих потребностей. Конечно, на практике эти две стороны трудовой мотивации переплетаются воедино, так как, работая, отдавая свои силы и энергию на благо организации, общества, индивид параллельно удовлетворяет те из своих потребностей, которые важны для него в данный момент, в данных условиях

Трудовая мотивация неразрывно связана с отношением к труду. Еще советскими учеными в результате ряда исследований по выявлению отношения

¹ Веселов Ю.В. Экономическая социология: история идей. СПб., 1995

² Потуданская В.Ф. Трудовые отношения и социальное партнерство // Автоматизация и современные технологии. 1994. № 11. С. 27 – 35

³ Самоукина Н.В. Эффективная мотивация персонала при минимальных финансовых затратах. М.: Вершина, 2008. С. 10

к труду среди молодых рабочих были выделены два типа мотивации внутренняя и внешняя¹ В свою очередь, внутренняя мотивация связана с саморазвитием, творчеством, которое тесно связано с трудовым процессом и реализуется через трудовую деятельность, в то время, как внешняя трудовая мотивация ориентирует индивида на отношение к труду, работе как средству существования²

Среди существующих форм и типов трудовой мотивации можно выделить следующие³ материальную и нематериальную, положительную и отрицательную, общекорпоративную, групповую и индивидуальную, самомотивацию. Мы к этой классификации добавили бы еще такие ее типы, как прогрессивная и регрессивная, стабильная и нестабильная, временная и постоянная, глубокая и поверхностная, вынужденная и добровольная. Мотивы достаточно подвижны, поскольку в их формировании участвуют эмоции человека, его темперамент и влечения, потребности, что и обуславливает ее типизацию в перечисленных выше категориях. Формирование положительной мотивации, т.е. такой мотивации, которая направлена на сознательное эффективное выполнение своей работы, приносящей субъекту трудовой деятельности удовлетворение, радость от работы, способствует формированию прогрессивной мотивации, которая, в свою очередь, приводит к росту самомотивации как высшей степени интереса к работе, радости от своей профессиональной деятельности.

В рамках управленческой науки к исследованию мотивации как ее базового элемента был разработан системный подход, который позволяет рассматривать трудовую мотивацию как часть системы управления, взаимосвязанную с остальными элементами системы управления. Методологическое значение системного подхода к исследованию трудовой мотивации заключается в том, что он позволяет установить наиболее тесную связь между трудовыми ценностями, потребностями, интересами и трудовой мотивацией личности. Динамика этого процесса особенно ярко проявилась в годы реформирования общественно-политической и экономической сферы российского государства, в результате которого программа мотивационной деятельности большинства жителей Российской Федерации выстраивалась по сценарию выживания.

Изучение трудовой мотивации должно проходить в русле межуровневого исследования, поскольку анализ трудовой мотивации как субъективного фактора деятельности субъекта труда не может быть полным и исчерпывающим без ее адекватного научного анализа с макропозиций. Таким образом, именно системный анализ, позволяющий учитывать микро- и макрофакторы, субъективные и объективные, личностные и средовые, является наиболее адекватным для формирования объективного знания о трудовой мотивации в современном обществе, характеризующемся многообразием и неподобранностью трудовой мотивации.

¹ См. Человек и его работа / Под ред. А.Г. Здравомысова, В.П. Рожина, В.А. Ядова. М.: Мысль, 1967.

² Махмутова А.Г. Указ. соч. С. 4.

³ Самоукина Н.В. Указ. соч. С. 17.

В параграфе 1.2 «Трудовая мотивация молодежи: особенности формирования и факторы влияния» научному анализу подвергается процесс формирования трудовой мотивации молодого поколения с позиций особенностей молодежи как социально-демографической группы и современных условий общественного развития

А Маслоу, который попытался заглянуть в будущее, на наш взгляд, сформулировал тот тип личности, который должен стать идеалом современного общества «Каждая эпоха, кроме нашей», – отмечает А Маслоу, – «имеет свои модели, свои идеалы Все они были оставлены нашей культурой святыне, герои, джентльмены, рыцари, мистики Возможно, в скором времени мы сможем использовать в качестве нашего проводника и образца для подражания реализовавшего свои потенции человека Того, кго развел все имевшиеся у него потенции, чья внутренняя природа обрела возможность свободного выражения »¹ И действительно, каждая эпоха формирует свой тип героя, образец для подражания В советскую эпоху популярен был образ героя социалистического труда, передовика, не жалевшего сил и времени на достижение высоких трудовых показателей на благо общества Государство не просто обращало на молодежь пристальное внимание, но с помощью своих механизмов поддерживало, стимулировало и контролировало ее активность² При этом советская молодежь была настолько интегрирована в социальную структуру при помощи эффективно функционировавших общественно-политических пионерских и комсомольских организаций, что переход к взрослой жизни осуществлялся довольно плавно; без длительного, как это происходит часто в современном российском обществе, периода маргинального положения, связанного с поиском работы, безработицы, продления времени обучения и тд Молодежь провозглашалась передовой силой советского государства и таковой являлась на самом деле

В результате перехода на иные принципы функционирования общества, связанные с развитием рыночных отношений и формированием демократических основ общественного устройства, была разрушена ценностно-мотивационная структура, регулировавшая трудовое поведение и трудовые отношения в советском обществе, а создание новой происходит в условиях сложной социально-экономической обстановки в стране

Как отмечается в современном энциклопедическом словаре «Социология молодежи», молодежь в широком смысле представляет собой обширную совокупность групповых общностей, образующихся на основе возрастных признаков и связанных с ними основных видов деятельности, в то время, как в более узком, социологическом, смысле молодежь – социально-демографическая группа, выделяемая на основе обусловленных возрастом особенностей социального положения молодых людей, их места и функций в социальной структуре общества, специфических интересов и ценностей³ Главной особенностью формирования мотивационной сферы сознания

¹ Маслоу А Маслоу о менеджменте / Пер с англ СПб Питер, 2003 С 49

² Омельченко Е Молодежь открытый вопрос Ульяновск Изд-во «Симбирская книга», 2004 С 6

³ Социология молодежи Энциклопедический словарь С 267

молодежи является состояние становления, что, безусловно, и определяет неустойчивость социального положения молодежи и специфику процесса мотивации ее социальной деятельности

В качестве основных групп факторов влияния на формирование трудовой мотивации молодежи в данном диссертационном исследовании рассматриваются такие группы, как социально-демографические, институциональные, биографические (личностно-индивидуальные), социокультурные и аксиологические. К социально-демографическим факторам относятся прежде всего возраст, пол и образование. Особенно популярным стало исследование гендерных аспектов формирования рынка труда, а также мотивационных аспектов трудовой деятельности И.Н. Тартаковская отмечает в своем исследовании, что стратегия индивида на рынке труда во многом определяется гендерными стереотипами и различиями в обществе¹.

Образование является важным фактором влияния на трудовую мотивацию современной российской молодежи, которая демонстрирует высокий уровень учащейся молодежи по сравнению с молодежью других стран, но при этом фиксируется снижение качества образования и высокий уровень безработных среди выпускников средних специальных и высших учебных заведений.

Становление трудовой мотивации, как и становление личности в целом происходит в процессе социализации в семье, в которой впервые индивид приобретает первые сведения о труде, его ценностях, видит образцы трудового поведения и отношения к труду родителей, родственников, на основе чего формируется так называемая внутренняя мотивационная картина, которая погом лишь дополняется отдельными штрихами. В процессе социализации индивида передается социальный опыт предшествующих поколений, осуществляется интеграция индивида в общество, так что характер вхождения молодого человека во взрослое сообщество, во взрослую жизнь, во многом, определяется характером социализации в семье, школе.

Важным фактором влияния на трудовую мотивацию молодого поколения является социокультурный фактор. Социокультурное прошлое, как бы мы не хотели, отражается в традиционных поведенческих стереотипах, и в сфере труда в том числе, закрепленных на ментальном уровне, в элементах национального характера, которые, как известно, изменить достаточно трудно, в системе трудовых ценностей и т.д. Кроме того, большое значение имеет индивидуальный фактор, включающий в себя такие характеристики индивида, которые определяют его уровень сознания и установки на включение в трудовую и профессиональную деятельность.

Ценности, сложившиеся в области трудовой деятельности, отношение к труду и т.д., отражают сложившиеся в обществе стереотипы, стратегии трудовой деятельности, тип трудовой мотивации, гендерные стереотипы на рынке труда и их влияние на жизнь общества, т.е. представления о должном и недолжном для мужчин и женщин, взрослых людей и молодежи и т.д. Следовательно, исследование ценностных оснований трудовой мотивации

¹ Тартаковская И.Н. Указ соч С 75

современной российской молодежи позволит пролить свет на многие социальные проблемы в современной России

В параграфе 13 «Аксиологические основы исследования трудовой мотивации современной российской молодежи» анализируется накопившийся в рамках отечественного социологического знания опыт исследования ценностей, ценностных ориентаций, установок в отношении к труду и трудовой деятельности, ее мотивации

В словаре по социологии молодежи под ценностями понимается свойство явлений и предметов реальной действительности, определяющее их значимость с точки зрения удовлетворения определенных потребностей личности, социальных групп, общества, а также, наиболее общая установка, определяющая социальное и культурное значение тех или иных явлений «доказательности», в качестве нормативного обоснования общественного, группового, индивидуального сознания¹. Необходимость рассмотрения системы ценностей современной российской молодежи определяется тем, что ее трансформация определяет динамические характеристики развития трудовых ценностей в молодежной среде и поведения на рынке труда

Особенности современного развития молодежи в контексте динамики ее ценностей проявляются в следующем

- изменяется характер воспроизведения молодежью социального опыта старшего поколения, традиционно строящийся на принципе преемственности. В настоящий момент преемственность поколений по большинству параметров прервана, и процесс формирования ценностной структуры молодежи протекает в противоборстве двух пластов сознания традиционного и современного, и, соответственно, двух типов культур традиционной и современной,
- происходит рационализация сознания и поведения современной российской молодежи, которая берет на вооружение ценности западного общества, ориентированного на рационально-индивидуалистические ценности,
- для современной российской молодежи в целом характерна общая неопределенность, расплывчатость ориентиров собственного развития и самореализации, что объясняется как неопределенностью и нестабильностью общественной и экономической жизни страны, так и самой системой ценностей российского социума, утратившей целостность и универсальность

Каждое общество на определенном этапе своего развития характеризуется иерархией ценностей, которые выступают в качестве социальных регуляторов и смыслообразующих элементов данной социокультурной общности

Таким образом, основной проблемой, ввиду разрушения единой системы ценностей российского общества, стала проблема межпоколенческой трансмиссии, которая осуществлялась через единый социокультурный канал. Противоречивость ситуации, образовавшейся в социокультурном поле

¹ Социология молодежи Энциклопедический словарь С 558

современного российского общества, заключается в том, что традиционные ценности, утратившие функцию инструментальных по большей своей части, продолжают занимать еще достаточно прочные позиции в сознании и практике россиян, особенно старших поколений – носителей этих ценностей, в то время как для достижения жизненного успеха молодежь нуждается в иных ценностях, которые так и называются ценностями успеха или успешного образа жизни (индивидуализм, инициативность, энергичность, мужество, лидерство, целеустремленность, креативность, настойчивость и т.д.). И вроде бы эти ценности не несут в себе никакого негатива, однако, в совокупности с идеологией жизненного успеха, основывающейся на победе сильного, культе силы как таковой и презрении к слабым и немощным, признании только личных интересов в качестве приоритетных и первостепенных над общественными и интересами других людей и т.д., эти ценности становятся страшным оружием против всего человеческого, что было в человеке.

Вместе с тем, отечественными социологами отмечается относительная стабильность структуры духовных ценностей на протяжении всего периода реформ в сознании нынешнего поколения молодых россиян. Видимо, по мнению исследователей, тенденция pragmatизации общественного сознания в России не затронула фундаментальные ценности культуры в молодежной среде. Практически для семи из десяти молодых людей (71 %) культура имеет самоценное значение, т.е. не рассматривается как средство достижения других целей¹.

В настоящее время актуализируется проблема ценностной мотивации труда в молодежной среде, так как именно этой группе общества предстоит строить будущую Россию и самореализоваться в ней, именно от молодежи во многом зависит, каким станет наша страна в ближайшем будущем и какой мы передадим ее последующим поколениям.

На формирование трудовых ценностей как мотивационного ядра личности оказывают влияние социокультурные факторы, историко-культурные и религиозные особенности формирования и развития общества и государства, трудовых отношений в нем и т.д. Пребывание идеологии колlettivизма над индивидуализмом в системе трудовых отношений и трудовой мотивации советских людей в эпоху реформирования экономической системы российского государства и перехода к рыночным отношениям было нарушено, баланс ценностей кардинально изменился в пользу инструментальных ценностей, поскольку все социальные отношения начинают рассматриваться с позиции их эффективности и целерациональности. Поэтому восстановление доминирования терминальных ценностей сопряжено с пересмыслением содержания, характера и способов организации труда. Восстанавливать то, что потеряно, растратлено, истреблено, всегда очень сложно, а иной раз даже невозможно. И в итоге получается, что мы потеряли свои корни, свои истинно российские ценности, при этом пытаемся использовать ценности индивидуально-рационалистического Запада, которые были чужими для российской культуры всегда, и в результате, попадая на неподготовленную, «болотную» российскую почву, эти «чужие» ценности дают неоднозначные «всходы», и поэтому российское

¹ См Чупров В.И., Зубок Ю.А., Уильямс К. Молодежь в обществе риска

предпринимательство так отличается от цивилизованного европейского, российская демократия является демократией только по названию и т д

Конечно, трансформация ценностей происходит достаточно медленно, но прослеживая динамику этого процесса за последнее десятилетие, ученые пришли к выводу о том, повысилась значимость таких ценностей, как надежное место работы, хороший заработок, удобный график работы, возможность чего-то достичь, при этом понизилась значимость таких ценностей, как работа, уважаемая широким кругом людей, а также возможность инициативы, соответствие работы способностям и ответственная работа¹. Обозначенные изменения и сдвиги в трудовых ценностях российского населения оказались характерными для представителей различных гендерных, профессионально-должностных, социально-демографических и поколенческих групп, что опровергает мнение о том, что ценностные изменения, сдвиги в сознании и стереотипах поведения людей носят преимущественно межпоколенческий характер, те изменения происходят только у нового поколения

Глава 2 «Трансформация трудовой мотивации молодежи в современном российском обществе. основные факторы и перспективы развития» посвящена исследованию специфики положения современной российской молодежи на рынке труда в современных социально-экономических условиях, анализу ее трудовых ценностей и трудовой мотивации в контексте их взаимовлияния, на основе чего делаются выводы о состоянии и характере трудовой мотивации современной российской молодежи, спектре основных проблем в данной области жизнедеятельности молодежи, что позволило намечать основные пути и методы решения проблемы повышения эффективности системы трудовой мотивации среди молодежи

В параграфе 2.1 «Специфика положения современной российской молодежи на рынке труда в современных социально-экономических условиях» анализируются условия осуществления трудовой деятельности молодежи, сложности, возникающие в ходе ее трудоустройства и дальнейшей профессиональной самореализации

Современная молодежь по целому ряду параметров находится сегодня в лучших условиях, чем предшествующие поколения, и опережают их намного по ряду показателей: молодые люди лучше образованы, более терпимы к социокультурным различиям, динамичны, мобильны, легче и быстрее старших поколений адаптируются к новым условиям жизни, более независимы и автономны от взрослых как экономически, так и морально. Эти особенности характерны для современной молодежи развитых стран в целом

Однако положение современной российской молодежи является весьма сложным. Переход к рыночным условиям открыл перед молодым поколением много возможностей, гораздо более разнообразные перспективы самореализации, однако эти возможности связаны с большей рискованностью, неопределенностью, сложностью их достижения и ограниченностью для определенной части молодежи. Несмотря на то, что молодежь более позитивно восприняла произошедшие с распадом СССР перемены в стране, нежели старшее

¹ См. Магун В. Как меняются российские трудовые ценности // Отечественные записки 2007 № 3 (37)

поколение, для которого это было социальной катастрофой и крахом всей системы жизненных ценностей и стратегий, положение молодежи также резко ухудшилось, как и представителей других социально-демографических групп. Для нее также оказалось характерно резкое и массовое снижение жизненного уровня, социального и физического здоровья, рост безработицы в молодежной среде, преступности и т.д. И.А. Лелекина отмечает, что экономические преобразования в России поставили молодежь в особые условия на рынке труда она не может, с одной стороны, копировать образ жизни старшего поколения, а с другой – стать полноценным соиздателем рыночных отношений ей мешают разрушенное хозяйство и противоречивый менталитет¹.

Положение современной российской молодежи на рынке труда характеризуется рядом проблем, среди которых соответствие образования требованиям рынка труда, потребности молодежи в рабочих местах и возможности рынка в обеспечении ими, соответствие заработной платы уровню образования молодежи и ее потребностям, востребованность определенных видов и уровней образования на рынке труда, проблема поиска работы и его длительности, влияние безработицы на последующую трудовую деятельность и характер трудоустройства, проблема трудоустройства выпускников учебных заведений и др.

Молодежный рынок труда можно рассматривать как «самостоятельный, целостный сегмент общего рынка труда, выделяемого на основе функционирования в обществе молодежи, обладающей присущими ей потребностями и интересами и занимающей специфическое место в воспроизведстве трудовых отношений»². Современная ситуация на российском рынке труда характеризуется появлением и достаточно устойчивым состоянием молодежной безработицы. Численность безработных среди молодежи в каждый конкретный период времени варьируется в зависимости от темпов экономического роста и производительности труда, степени соответствия профессионально-квалификационной структуры молодежи соответствующему на нее спросу на рынке труда, демографической ситуации в стране, региональной специфики рынка труда и экономической ситуации в регионах. Так, в различных регионах России доля молодежи от общей численности безработных колеблется от 35 до 65 %, при этом большом размахе приобрела скрытая молодежная безработица – ею охвачено более $\frac{1}{4}$ молодых работников, и она имеет тенденцию к росту³. Молодежная безработица в России имеет свои особенности, зависящие во многом от региональных факторов и условий. Распад российского рынка на множество региональных рынков труда определяется влиянием таких компонентов, как социально-экономическое положение и уровень жизни людей, демографические показатели, социально-экономический потенциал и отраслевая структура занятости населения в регионах. Согласно результатам социологического исследования, проведенного в средних городах Ростовской области (г. Шахты и Новочеркасск), проблема безработицы является

¹ Лелекина И.А. Указ. соч. С. 14

² Спиридонова Е.Л. Указ. соч. С. 13

³ Социология молодежи. Энциклопедический словарь. С. 31

одной из основных для 48 % опрошенных мотодых людей, и только для 8 % она не является поводом для беспокойства¹

Исследования Ю А Зубок в области положения молодежи в сфере материального и духовного производства показали, что за годы реформ занятость молодежи в материальном производстве сократилась более чем на четверть, что связано с развалом производства в стране В 1999 г в этой сфере было занято 44 %, в 2002 г 41,4 % молодежи, что значительно меньше, чем в среднем среди занятого населения (62,3 %) При этом особенно пострадал государственный сектор производства, где занятость молодежи за эти годы сократилась почти в 1,5 раза, что объясняется причине мизерной оплаты труда в этом секторе экономики, зато отмечается рост представлениности молодежи в структуре коммерческого сектора² Наиболее успешная часть молодежи, так называемая молодая элита, сосредоточена в сфере "предпринимательства крупные бизнесмены (до 40 лет) – 23,5 %, деятели СМИ, шоу-бизнеса – 25 %, горговцы – 75 %³

Сложная ситуация сложилась в сфере духовного производства, которая характеризуется оттоком молодежи из сферы образования, науки, культуры, искусства, информации (в 2002 г уровень занятости мотодежи в духовной сфере опускается до 11,9 % по сравнению с 13,5 % в 1999 г) При этом наблюдается такое противоречие возросший уровень оценки престижа профессий (с 45,1% в 1999 г до 48,8% в 2002 г) и снизившийся уровень удовлетворенности профессией среди молодежи, связанный с ограниченными возможностями, прежде всего материальными, которые предоставляет профессиональный труд для жизненной самореализации, в связи с чем более 2/3 из них выражают готовность изменить профессию⁴

Основным препятствием интеграции молодежи в сферу труда становится конфликт института образования и рынка труда⁵ В результате этого происходит несоответствие уровня выпускемых вузами специалистов потребностям общества и складывается ситуация, когда в регионах, где особо остро ощущается нехватка специалистов, сокращается их численность до 10 %, а почти половина выпускников вузов вынуждена менять свою специализацию, причем новая профессия зачастую существенно отличается от полученной согласно диплому⁶

Положение молодежи на рынке труда следует исследовать также в аспекте ее территориальной принадлежности и локализации Речь идет о том, что положение молодежи на рынке труда сильно дифференцируется в зависимости от того, в городской или сельской местности она проживает и пытается трудоустроиться Сельская молодежь имеет неравные старговые позиции по сравнению с городской молодежью, что связано с качеством

¹ Спиридонова Е Л Указ соч С 17

² Зубок Ю А Феномен риска в социологии С 42

³ Крыштановская О В, Хуторянский Ю В Элита и возраст путь наверх // Социологические исследования 2002 № 4 С 53, 55

⁴ Зубок Ю А Указ соч С 58-59

⁵ Социология молодежи Энциклопедический словарь С 277

⁶ Лоншакова Н А Указ соч С 68

образования, которое в сельской местности сильнее уступает городскому. А если говорить о повышении требований к молодым работникам, связанных с уровнем культурного, интеллектуального, технического и информационного развития, то очевидно, что сельская молодежь, имеющая гораздо меньше возможностей для всестороннего и высоко интеллектуального развития, чем городская молодежь, уступает в конкурентоспособности городской молодежи на рынке труда.

Рыночная экономика выдвигает свои требования к тому, какой должна быть модель работника в сфере рыночных отношений, способная быть конкурентной и принести прибыль хозяйствующему субъекту, на чем и выстраивается система мотиваторов, используемая с целью получения максимальной личной прибыли от работника. Среди черт, особо необходимых молодому человеку, чтобы быть конкурентоспособным на рынке труда, можно назвать такие, как информированность, компетентность, высокий уровень интеллекта, культуры, работоспособность, профессиональная мобильность, креативность, сопровождаемая индивидуальной инициативой, ориентацией на свои силы, ответственность.

В параграфе 2.2 «Трудовые ценности современной молодежи в России как важнейший фактор влияния на трудовую мотивацию» анализируется характер и направленность трудовых ценностей молодежи в современных условиях в контексте их определяющего влияния на трудовую мотивацию молодого поколения современной России.

Российское общество переживает страшный социальный кризис, своего рода социокультурную травму, одним из проявлений которой стал распад единой ценностной шкалы¹ как основы общественного развития. Распад ценностной системы, выступавшей регулятором общественного поведения, привел к тому, что современная российская молодежь оказалась представлена самой себе, и ее ценностно-идеологические взгляды формировались и продолжают формироваться достаточно стихийно под влиянием различных общественно-политических сил, СМИ и т.д. при разрушении системы социализации, что, безусловно, повлияло на формирование системы ценностей молодого поколения современной России и их ценности личностного самоопределения, которые, по словам Ю.А. Зубок, в большей степени подвержены рационализации².

Согласно результатам социологических исследований, проведенных в период с 1990 – 2002 гг. в Центре социологии молодежи ИСПИ РАН, тенденции изменения ценностных ориентаций молодежи заключаются в следующем: во-первых, процесс формирования ценностной структуры проектирует в противоборстве двух пластов сознания – традиционного и современного. Причем традиционные ценности довольно устойчивы, а движение по направлению к современным ценностям осуществляется с заметной российской спецификой; во-вторых, изменения, происходящие в структуре ценностей, отражают процесс рационализации сознания молодежи, и в них чётко

¹ Добрых А.В. Субъективный компонент социального благополучия учащейся молодежи г. Хабаровска. Автореф. дисс. канд. социол. наук. Хабаровск, 2007. С. 3

² Зубок Ю.А. Указ. соч.

проявляются противоречия между духовными и рациональными ценностями¹ Результаты исследования, проведенного среди школьников, студентов ссузов и вузов ГФ Ушамирской также малоутешительны 27,2% школьникам ответили, что невозможно достичь целей законным путем (затруднились ответить 23,8%), среди студентов ссузов и вузов эти показатели составили 25,7% и 19,7% соответственно (затруднились ответить – 22,6% и 30,5%) Эти данные показывают, что неверие в социальную справедливость и возможность законным путем достичь жизненных целей в современном российском обществе застывает еще в юношеском возрасте, что является очень негативным фактором для формирования трудовой мотивации будущих молодых работников на базе сложившихся представлений и ценностей в области трудовых отношений и значимости труда как такового²

Таким образом, приведенные эмпирические данные свидетельствуют о девальвации ценности труда как средства достижения жизненных планов и целей в молодежной среде Трудовые ценности напрямую связаны с востребованностью молодежи на рынке труда и адекватной оплатой трудовой деятельности Современная молодежь прекрасно понимает и адекватно оценивает качество получаемого образования и свои возможности в соответствии с полученными знаниями и умениями Так, РГ Минзарипов, посвятивший свое исследование социализации личности молодого специалиста в условиях гуманитарной среды классического университета, пришел к выводу, что социализация молодого специалиста в университете, по оценкам самих студентов, достаточно успешна в части формирования его гуманистической мировоззренческой культуры, однако с другой ее составляющей – профессиональной культурой и компетентностью – дело обстоит хуже, что отразилось в ответах опрашиваемых студентов, среди которых значительная часть не удовлетворена результатами своего обучения в университете (56 %), считает себя недостаточно конкурентоспособными на рынке труда (50 %), а в плане самооценки качеств, востребованных рынком, почти 50 % полагают, что обладают недостаточной деловой хваткой, почти столько же не готовы к риску, 25 % отмечают недостаток инициативности у себя, 23 % – рационализма, 23 % – предпринимчивости, 20 % – профессионализма и 10 % – способности к напряженному труду³ Эти данные дают возможность предположить, что современный вуз не учит студентов тому, как надо адаптироваться к современному рынку труда и не формирует столь необходимые качества, по которым были даны низкие самооценки

Согласно другим данным, полученным в ходе опроса выпускников пензенских вузов 2005 – 2006 гг, около четверти опрошенных студентов полагают, что вероятность найти работу невелика (так ответили 26,1 % в 2005 г

¹ Социология молодежи Энциклопедический словарь С 559

² Ушамирская ГФ Игнорализация социальных ролей учащейся и студенческой молодежи Волгоград, 2002 С 41

³ Минзарипов РГ Социализация личности молодого специалиста в условиях трансформации гуманитарной среды классического университета (социологическая модель) Автореф дисс докт социол наук Казань, 2006 С 30-31

и 22,9 % в 2006 г), реально, но не по специальности – 36,8 % в 2005 г и 40,3 % в 2006 г , совсем нередко трудоустроиться – 9 % и 7,69 % выпускников соответственно, при этом количество намеривающихся уехать из региона с целью трудоустройства повысилось с 5,2 % в 2005 г до 8,3 % в 2006 г¹ Таким образом, выход на межрегиональный рынок труда является одним из способов трудоустройства, что негативно сказывается экономике региона, который покидают специалисты в целях реализации собственного трудового потенциала

Значимость труда для современной российской молодежи исследовала также Г И Осадчая через анализ значимости ценностных ориентиров, способствующих достижению успеха в труде, таких как любимая работа, профессия, карьера, образование и творчество, в результате чего ею были получены неутешительные данные эти важные трудовые ценности занимают невысокий ранг в системе ценностных ориентиров молодежи – 10 – 16 из 23-х предложенных ценностей, в то время как «материальное благополучие» и «умение приспособливаться» - 6 – 7 ранг²

Однако, весьма позитивными являются результаты опроса об определяющих факторах выбора места работы выпускников 2005 и 2006 гг , среди которых повышение профессионального уровня составляет 67,2 % и 72,7 % соответственно и возможность служебного продвижения – 34,6 % и 49,9 %, что говорит о высокой степени ориентированности выпускников вузов на социальную и профессиональную мобильность³ Видимо, существует региональная специфика трудовых ценностей и их распределения среди молодежи, так как другие исследователи отмечают, что сфера труда в иерархии ценностей российской молодежи занимает второе место, соответственно и традиционно полноценная деятельность, связываемая прежде всего с содержанием и условиями труда отходит на второй план, и главным для молодежи становится нацеленность на деньги⁴

Таким образом, ценностные ориентации молодежи в трудовой сфере дифференцируются в соответствии с социальным положением и статусом в обществе, определяемым прежде всего статусом родителей и кругом знакомств

В параграфе 2.3 «Состояние и характер трудовой мотивации современной российской молодежи: основные проблемы и поиск решений в области повышения эффективности системы трудовой мотивации среди молодежи» на основе теоретических и эмпирических данных делается заключение об основных тенденциях в сфере профессиональной самореализации современной российской молодежи на рынке труда в условиях девальвации ценности труда в молодежной среде российского общества, а также обозначающиеся основные проблемы, от решения которых зависит будущее молодежи и экономическое развитие страны

¹ Сарапова Н Е Указ соч С 19-20

² Осадчая Г И Стиль жизни молодых горожан трансформация и региональная дифференциация // Социологические исследования 2002 № 10 С 90

³ Сарапова Н Е Указ соч С 21

⁴ Черемошкина Л Мотивация труда факторы влияния // Человек и труд 2004 № 3 С 75-79

Грудовая мотивация молодежи отражает в целом характер трудовой мотивации в обществе в его различных социально-демографических группах ГГ Озерникова считает, что современная ситуация в сфере социально-трудовых отношений в России в настоящее время может быть оценена как кризис труда, и особое значение приобретает кризис трудовых ценностей и трудовой мотивации, что, по ее мнению, связано с усилением механизмов принуждения к труду в период социально-экономических реформ¹

В современных российских условиях среди молодежи в большинстве случаев преобладает вынужденная мотивация труда, т.е. молодые люди вынуждены работать часто не по специальности, работать за оплату труда, которая не устраивает, терпеть определенные недостатки в работе и в ее условиях из-за страха потерять то, что есть, вынуждены уезжать из своего региона в поисках трудаустроства и т.д. Вынужденная мотивация представляет собой внутреннее побуждение человека к труду, но под воздействием системы отрицательных стимулов в условиях ограниченной свободы ради удовлетворения прежде всего вигальных потребностей существования (выживания) в числе ее явных недостатков выделяются невысокое качество работы, отсутствие творчества в работе, инноваций, деградация трудовых ценностей, так как вынужденный тип мотивации способствует «отмиранию» прежде всего высших социогенных потребностей в творчестве и самореализации, блокируется внутренняя мотивация, являющаяся неиссякаемым и основным источником трудовых достижений. Поэтому вынужденную мотивацию можно назвать «псевдомотивацией», подчеркивая при этом ее неэффективность с точки зрения использования трудового потенциала молодого человека²

Так, показателем вынужденной мотивации молодежи в современных российских условиях может служить характер социальной и профессиональной мобильности молодых людей, который, по оценкам Н.Е. Сараповой, часто носит неформальный характер включения в трудовые отношения после вуза (9,3 %), сознательно отсрочиваемый этап трудаустроства (26,8 %), рост числа молодых специалистов в территориальной мобильности в поисках перспектив лучшего трудаустроства (5,8 %), несоответствие вида трудовой деятельности молодых людей с высшим образованием уровню и типу их образования, квалификации (58,1 %)³ Исследование, проведенное в г. Новочеркасске, демонстрирует следующие позиции молодежи при оценке факторов, мешающих получить хорошую работу: отсутствие личных связей (38,5 %), недостаток квалификации и навыков (45,5 %), при этом любая работа устраивает в большей степени мужчин (51 %), и 50,5 % опрошенной молодежи отдает предпочтение высокой зарплате перед стабильной занятостью⁴, т.е. молодежь готова идти на жертвы в плане работы не по специальности, частной смены работы и т.д. при условии высокой оплаты труда. Как видно, материальный фактор оказывает

¹ См. Озерникова ТГ. Принуждение к труду и вынужденная мотивация в современной России

² См. Озерникова ТГ Указ соч

³ Сарапова Н.Е Указ соч С 9, 21

⁴ Спиридонова Е.Л Указ соч С 23

определенное влияние на трудовую мотивацию и вынуждает молодежь предпринимать шаги, не способствующие профессиональной самореализации и совершенствованию

Реалии и перспективы трудоустройства современной российской молодежи сказываются и на ее жизненных планах, главными из которых, по мнению С В Скутневой, являются материальное благополучие, высокий заработок (первое место в системе ранжирования жизненных целей), интересная работа, дело по душе, но при этом среди средств достижения этих жизненных целей работать по специальности собираются только 16,6 % юношей и 8 % девушек (в коммерческих структурах) и 7,8 % и 14,6 % в госструктурах соответственно (опрос проводился в 2002 г в г Тольятти, опросу подверглись 1000 девушек и юношей в возрасте от 14 до 30 лет)¹

Нам близка мысль Ю А Зубок, которая, рассматривая проблемы социального развития современной российской молодежи в условиях риска, отметила, что высокая трудовая мотивация и ориентация на производительный труд приводят скорее к снижению показателей уровня жизни, нежели к их повышению, в то время как реализация иных, не связанных с трудом, моделей самореализации, наоборот, оказывается эффективнее с точки зрения социального продвижения² Этим и объясняется ценностная переориентация в молодежной среде в виде доминанты инструментальных ценностей, что ведет к деградации социально-профессионального потенциала современной молодежи, которая в сложившихся условиях не может, а часто и не хочет (ввиду неудовлетворительных условий труда) реализовывать свой профессиональный потенциал, самоутверждаясь в своей профессиональной сфере Основная проблема, затрудняющая самоопределение молодежи в социально-профессиональной сфере, заключается в том, что отсутствует или затруднен профессиональный рост и достойное вознаграждение за труд³, что и формирует «зависимое» сознание молодежи от заработной платы, от родителей, от работодателей и т д В таких условиях зависимости формирование самостоятельности, ответственности и жизненной активности несколько осложняется

Молодежь нуждается в помощи взрослого поколения, но эта помощь должна быть диалоговой как форма установления определенного консенсуса между поколениями, в основе которого будет находиться стремление достижения общегосударственных и частных целей в области профессионального самоутверждения и достижения благополучия в жизни Пока не будет выстроен мост, по которому молодежь без видимых и ощущимых препятствий перейдет в мир взрослых, вступив в трудовые отношения на выгодных для нее и общества условиях, множество социальных проблем, отличающих современное российское общество, не будет решено Можно с уверенностью сказать, что вступление общества в диалог с молодежью поможет в

¹ Скутнева С В Гендерные аспекты жизненного самоопределения молодежи // Социологические исследования 2003 № 11 С 75

² Зубок Ю А Проблемы социального развития молодежи в условиях риска // Социологические исследования 2003 № 4 С 46

³ Там же С 43

решении накопившихся проблем (обуздание преступности, регулирования трудовых отношений, сохранение системы образования и здравоохранения и др.)

Важно создать условия для эффективной трудовой адаптации молодежи к рынку труда, который предъявляет к современному молодому специалисту комплекс новых требований – адекватного самоотношения, соответствующего уровня социальной компетенции, высокой степени социально-психологической пластичности, владения психологическими технологиями адаптивного социального функционирования¹. Другим исследователем в качестве методов решения проблем в области трудовой жизни молодежи и ее трудовой мотивации предлагается такой комплекс мер создание информационной базы потребностно-мотивационной сферы молодежи в обществе, которая будет включать результаты массовых опросов, крупных социологических исследований, общественных мониторингов по проблемам молодежи и ее трудовой реализации и адаптации, требуемые вакансии на рынке труда, количество безработных выпускников учебных заведений профессионального образования разного уровня, численность прошедших профессиональную переподготовку². Эти меры необходимы для того, чтобы молодежь имела четкое представление о том, какова ситуация на рынке труда, какие специалисты требуются, с каким уровнем подотовки и где

Важным направлением в создании системы трудовой мотивации молодежи является мониторинг для оценки действия мотивационных факторов в молодежной среде. Данный мониторинг должен проводиться достаточно регулярно, а его результаты должны стать объектом исследования, анализа и последующего принятия решения в структурах, несущих ответственность за социальное развитие молодежи: молодежные комитеты, бюро по трудуоустройству и т.д., а также представлены широким массам для оценки на общественном уровне всей серьезности ситуации

Таким образом, система управления трудовой мотивацией должна включать в себя систему мониторинга трудовой мотивации, систему трудовой социализации (основные агенты: семья, школа, вуз и др. учебные заведения), систему непрерывного образования, ведущую роль в которой должно выполнять государство в виде разработки государственных программ, выделения субсидий на получение образования, его продолжение и т.д., систему трудуоустройства, которое должно проводиться на различных уровнях и организациях (вуз, муниципальные и региональные структуры и др.)

Таким образом, ситуация в мотивационной сфере трудового поведения молодых россиян, определяющая как социальное развитие самой молодежи, так и социально-экономическое развитие страны в целом, убедительно показывает необходимость регулирования и управления процессами формирования трудовых ценностей и трудовой мотивации в молодежной среде

В **Заключении** подводятся основные итоги работы, делаются общие выводы, намечаются перспективы дальнейшего исследования данной проблемы и пути ее решения на современном этапе развития российского общества

¹ Латыш Л Б Указ соч С 24

² Малютова А Г Указ соч С 22

**Основное содержание диссертации отражено
в следующих публикациях:**

В изданиях Перечня ВАК Минобрнауки России

- 1 *Макаров В А* Состояние и характер трудовой мотивации современной российской молодежи // Научная мысль Кавказа Дополнительный выпуск 2006 0,7 п л
- 2 *Макаров В А, Шапошников Н Л* Социальная конкуренция молодежи в профессионально-трудовой сфере // Научная мысль Кавказа Дополнительный выпуск 2 2006 0,8 п л / 0,4 п л

Другие издания

- 3 *Макаров В А* Основные проблемы и поиск решений в области повышения эффективности системы трудовой мотивации среди молодежи // Актуальные проблемы современных социально-гуманитарных наук Ростов-на-Дону «Наука-Пресс», 2006 0,3 п л
- 4 *Макаров В А* Трудовые ценности современной молодежи в России // Социально-гуманитарные проблемы современной России Ростов-на-Дону «Наука-Пресс», 2007 0,5 п л
- 5 *Макаров В А* Специфика положения современной российской молодежи на рынке труда в современных социально-экономических условиях социологический анализ Ростов-на-Дону «Наука-Пресс», 2007 1 п л
- 6 *Макаров В А* Трудовая мотивация современной российской молодежи аксиологический подход Ростов-на-Дону «Ангей», 2008 1 п л

Сдано в набор 27 05 2008 Подписано в печать 28 05 2008

Формат 60x84/16

Печать офсетная, гарнитура Times New Roman

Тираж 100 экз Заказ № 596

Отпечатано ООО «Ангей»
344037, г Ростов-на-Дону, 24 липня, 20