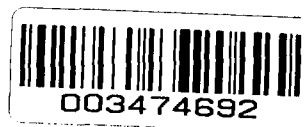
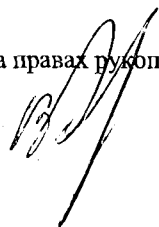


На правах рукописи



Королев Иван Владимирович

**ТРУДОВАЯ АКТИВНОСТЬ СОВРЕМЕННОЙ РОССИЙСКОЙ
МОЛОДЕЖИ: СОЦИОЛОГИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ**

Специальность 22.00.04 – Социальная структура, социальные институты и процессы

Автореферат
диссертации на соискание ученой степени
кандидата социологических наук

16 ИЮН 2009

Москва, 2009

Диссертация выполнена на кафедре социологии социальной работы Российского государственного социального университета

Научный руководитель: доктор социологических наук, профессор
Осадчая Галина Ивановна

Официальные оппоненты: доктор социологических наук, профессор
Шиморина Елена Федоровна
кандидат социологических наук, доцент
Овчинников Василий Владимирович

Ведущая организация: Академия труда и социальных отношений

Защита состоится 01 июля 2009 г. в 14.00 на заседании диссертационного совета по социологическим и философским наукам Д212.341.01 при Российском государственном социальном университете по адресу: 129226, г. Москва, ул. Вильгельма Пика, д. 4, корпус 2, зал диссертационных советов.

С диссертацией можно ознакомиться в Научной библиотеке Российского государственного социального университета по адресу: 129226, г. Москва, ул. Вильгельма Пика, д. 4, корпус 3.

Автореферат разослан 29 мая 2009 года.

Ученый секретарь
диссертационного совета



Долгорукова И.В.

Введение

Актуальность исследования обусловлена заинтересованностью социума в активной трудовой деятельности молодежи как значимого для будущего России ресурса. Социально-экономические преобразования, происходящие в нашей стране, во многом трансформировали систему общественного производства – новый контекст приобрели трудовые отношения, изменились конъюнктура рынка труда и система профессиональной подготовки, новое направление получили ценностные ориентации и мотивации работников. На фоне высокого уровня безработицы, перепроизводства кадров, потребность экономики в которых удовлетворена, низкой заработной платы, недостаточной социальной поддержки работника работодателем молодому поколению сложно в трудовой сфере действовать активно. Данная ситуация явилась основанием для возникновения негативных тенденций, в числе которых: усиление социальной и трудовой апатии молодежи; падение престижа честного труда; рост потребительских настроений, замещающих собой установки на активную трудовую деятельность, а также духовность; уход молодых людей в криминальные структуры. Тем не менее, молодое поколение обладает объективно высоким потенциалом, который оставляет пространство для повышения его трудовой активности. Однако социологическая наука не дает однозначного ответа об условиях, в которых трудовая деятельность молодого работника приобретает активный характер.

В результате в период социально-экономической нестабильности актуализировалась необходимость в обретении новых знаний в области трудовых практик молодежи, выявлении факторов, детерминирующих трудовую активность и определении причин трудовой пассивности работников молодежного возраста, что позволит структурам, управляющим социальными организациями, нивелировать негативные процессы, возникающие в трудовой сфере. Научное осмысление трудовой активности даст возможность выявить степень адаптации молодежи к новым социальным условиям и ее инновационный потенциал, обеспечит благоприятные предпосылки для использования энергии молодых в позитивном русле. Появится возможность помочь молодежи определить и реализовать свои социальные интересы, потребности, жизненные перспективы, глубоко интегрироваться в систему общественного труда.

Таким образом, изложенная позиция обуславливает теоретическую и практическую значимость проблемы трудовой активности молодежи, что определило выбор темы диссертационного исследования и основные направления работы.

Степень научной разработанности проблемы. Исследование активности молодежи в трудовой сфере базируется на фундаментальных теоретических и практических разработках в области социальной экономики, социальной

философии, социальной психологии, социологии управления, социологии молодежи, социологии труда и других наук.

Труд как сфера приложения человеческой активности рассматривался в работах таких исследователей, как Маркс К., Маршал А., Рикардо Д., Смит А. Активность как совокупность инициативных действий субъекта изучалась Абульхановой-Славской К.А., Ануфриевым Е.А., Бердяевым Н.А., Вединым И.Ф., Каганом М.С., Крупновым А.И., Матвеевым Ю.И., Резником Ю.М., Рубинштейном С.Л., Франклом В.

Первыми отечественными учеными, посвятившими свои публикации молодежи как трудовому ресурсу, стали Бестужев-Лада И.В., Боряз В.Н., Карпенко Д.А. В последние годы трудовые проблемы молодежи анализировали многие российские исследователи, в том числе: Астафьев Я.У., Вандышева Л.В., Выборнова В.В., Дидковская Я.В., Дунаева Е.А., Золотова И.К., Зуев А.Э., Илясов Е.П., Лебедев В., Темницкий А.Л.

Большое значение для осмысления трудовой активности молодежи имеют изыскания, касающиеся социально-трудовых отношений, в которые работники вступают в процессе функционирования в системе общественного производства. Данный вопрос освещается в работах Аганбегяна А.Г., Акимова А.К., Беленького В.В., Белозеровой С.М., Волгина Н.А., Гершковича Б.Я., Есиновой Н.И., Колосовой Р.П., Солнышкиной М.Г., Меликьяна Г.Г., Тощенко Ж.Т.

Теоретическим и практическим вопросам профессиональной подготовки молодежи посвящены работы таких ученых, как Ананьев А., Антосенков Е.Г., Апокин А., Ворона М.А., Дунаева Н.А., Ибрагимов К.А., Магун В.С., Проценко Т.Г., Пряжников Н.С., Рыжиков И.В., Сейтешев А.П.

Проблемы положения молодежи на рынке труда нашли отражение в трудах многочисленных российских исследователей, среди которых: Зубок Ю.А., Ежов С.А., Зборовский Г.Е., Лисовский В.Т., Маркова К.В., Рощин С.Ю., Руденко Г.Г., Савелов А.Р., Сигов И., Чупров В.И., Шуклина Е.А. и др.

Состояние и возможность развития трудового потенциала молодежи рассмотрены в публикациях Ковалевой А.И., Левичевой В.Ф., Мкртчяна Г.М., Лукова В.А., Павлова Б.С., Полутина С.В., Стожарова А.В., Тарабриной Л.С., Чистякова А.Б., Шереги Ф.Э.

Здравомыслов А.Г., Кон И.С., Иконникова С.Н., Слуцкий Е.Г. развили понимание молодежи как специфической социально-демографической группы, определив ее роль в социальной структуре общества, установили процессы, связанные со становлением личности, а также влияние социальных различий на ценностные ориентации и профессиональное самоопределение молодежи.

Трудовая мотивация и стимулирование рассмотрены в публикациях отечественных ученых, среди которых: Зеер Э.Ф., Климов Е.А., Сарно А.А.,

Супоницкая И.М., Темницкий А.Л., Хайруллина Ю.Р., Хлопова Т., Ядов В.А. и другие исследователи.

Таким образом, деятельность молодежи в трудовой сфере освещена достаточно широко, однако неоднозначность дефиниций, различные исходные позиции, прямо противоположные выводы из одинаковых посылов, изменившийся за период социально-экономических трансформаций контекст трудовых отношений оставляют пространство для научного изучения активности молодого поколения в трудовой сфере и требуют дальнейших исследований с использованием как общетеоретических, так и эмпирических подходов.

Цель исследования: на основе социологического анализа активности молодежи в трудовой сфере разработать рекомендации по формированию среды для сознательного, заинтересованного, инициативного труда молодых работников.

Достижение поставленной цели предполагает реализацию комплекса более частных исследовательских задач:

- уточнить теоретическую модель трудовой активности субъекта общественного производства;
- выявить методологические основания социологического анализа трудовой активности молодежи;
- оценить востребованность трудового потенциала молодежи современным российским рынком труда;
- выявить основные противоречия, препятствующие активной трудовой деятельности молодежи;
- определить меру связи между факторами трудовой деятельности, обуславливающими удовлетворение потребностей молодых работников в признании и самореализации;
- выявить ценностно-трудовые установки работников молодежного возраста.

Объектом исследования является активность молодежи в трудовой сфере.

Предметом исследования выступают условия и факторы трудовой активности молодежи.

Теоретико-методологической основой диссертационного исследования выступают: идея о «самости» социального функционирования субъекта; идея о способности субъекта социальной жизни к стихийному, интенсивно направленному или сознательному взаимодействию со средой, концепция физиологии активности; теоретические положения психологии активности; социологическая идея о специфических социальных позициях молодежи; аксиологические идеи об осмысленной жизнедеятельности личности в социуме; положения двухфакторной теории удовлетворенности работой.

В работе комплексно используются диалектико-логический, структурно-функциональный методы познания, методология системного анализа. Среди теоретико-методологических принципов ведущими являлись: единство

теоретического и эмпирического подходов к изучению социальных явлений, соотношение объективного и субъективного.

В диссертации использованы социологические методы исследования: анкетирование, полуформализованное интервью, работа с документами.

При статистической обработке экспериментальных данных использовались методы корреляционного и факторного анализов, определение критериев значимости различий средних величин (критерий χ^2 Пирсона), методы непараметрической статистики (ранговый коэффициент корреляции Спирмена). Расчет осуществлен при помощи программы SPSS 15.

Эмпирическую базу диссертационной работы составили материалы социологических исследований:

- «Трудовая активность молодых работников атомной промышленности», проведенное автором совместно с бюро социально-психологических исследований ОАО «МСЗ» в 2008 году на предприятиях атомной отрасли народного хозяйства. Генеральную совокупность образовали работники предприятий атомной промышленности России в возрасте от 18 до 30 лет. В ходе исследования был опрошен 551 респондент ($n=551$). Выборка репрезентирует: пол, возраст, профессиональный статус, регион.

- «Социальная активность молодежи: трудовой аспект», проведенное автором в 2008–2009 г. на предприятиях Московской области, различающихся по отраслевой принадлежности, численности персонала и форме собственности. Генеральную совокупность образовали индивиды в возрасте от 14 до 30 лет включительно. В ходе исследования было опрошено 702 респондента ($n=702$). Выборка репрезентирует пол, возраст, профессиональный статус, тип и пространственную локализацию предприятия.

Кроме того, в работе используются и официальные статистические данные Госкомстата РФ. Достоверность и надежность данных обеспечивалась методологической обоснованностью и исходными теоретическими позициями, тщательным анализом теоретического и эмпирического материала.

Научная новизна исследования заключается в следующем:

- уточнена теоретическая модель трудовой активности субъекта общественного производства;

- выявлены методологические основания социологического анализа трудовой активности молодежи и предложено авторское определение понятия «работник молодежного возраста»;

- дана оценка востребованности трудового потенциала молодежи современным российским рынком труда;

- выявлены противоречия, препятствующие активной трудовой деятельности молодежи;

- установлена мера связи между факторами трудовой деятельности, обуславливающими удовлетворение потребностей молодых работников в признании и самореализации;

– выявлены ценностно-трудовые установки работников молодежного возраста.

Основные положения, выносимые на защиту.

– Теоретическая модель трудовой активности субъекта общественного производства опирается на идею о «самости» социального функционирования субъекта, идею о способности субъекта социальной жизни к стихийному, интенсивно направленному или сознательному взаимодействию со средой, теоретические положения психологии активности. В рамках данной модели трудовая деятельность рассматривается как активная лишь в том случае, если она является формой воздействия субъекта трудовых отношений (личности, группы) на трудовую среду, при которой целесообразные усилия действующего обусловлены его свободой, инициативностью, сознательностью, субъективной заинтересованностью, добросовестностью и способствуют удовлетворению его собственных потребностей. Трудовая активность во многом зависит от ценностно-ориентационной структуры личности. Наиболее значимыми социально-трудовыми условиями и факторами, технологически обеспечивающими активность работников, признаются трудовые отношения, трудовое поведение, отношение к труду, содержание, условия, характер труда, удовлетворенность трудом, качество трудовой жизни.

– Методологическими основаниями социологического анализа трудовой активности молодежи является выделение в качестве объекта наблюдения работника молодежного возраста как субъекта общественного производства, возрастная характеристика которого отражает определенный этап его жизненного пути как социально-исторического специфического качества индивидуального бытия, чья деятельность – протекающая в конкретном социально-трудовом пространстве событийность, связанная со стадией становления и развития личности. Главными характеристиками работника молодежного возраста выступают его общественное положение, положение в карьерно-иерархической структуре организации, профессиональный статус. Исследование проблем молодежи в трудовой сфере исключает конструирование молодых работников в качестве оппозиционной взрослым когорты.

– Трудовой потенциал молодого поколения современным российским рынком труда недо востребова н. Подавляющее большинство молодежи, включенной в производственную деятельность, уверено, что обладает большим трудовым потенциалом, чем тот, который реализуется на рынке труда. Недовостребованность трудового потенциала молодежи обуславливается низкой конкурентоспособностью работников молодежного возраста, большим удельным весом безработной молодежи, при ухудшающейся социально-экономической ситуации, затянувшемся кризисе, что увеличивает долю молодежи в составе безработных. Низкая востребованность трудового потенциала молодежи снижает ее качество как рабочей силы.

- Основными противоречиями, препятствующими активной трудовой деятельности, по оценке более двух третей молодых работников, являются: дисбаланс образовательно-профессиональной подготовки молодежи и возможности использовать знания, навыки и умения на рынке труда, а также неудовлетворительный размер заработной платы. Значимым противоречием выступает включение недостаточно сформировавшихся индивидов в тяжелые, монотонные, интенсивные трудовые практики, нередко проходящие в недостаточно безопасных условиях, что придает физическому и психологическому состоянию молодых работников характер чрезмерного напряжения; недостаточная социальная поддержка работодателем молодого персонала; неудовлетворительные организационные, содержательные и санитарно-гигиенические условия труда.

- Активность молодежи в трудовой сфере во многом детерминирована связанными между собой факторами трудовой деятельности, обуславливающими удовлетворенность молодых работников в признании и самореализации. Наиболее значимая связь наблюдается в отношении профессионально-статусной принадлежности работника молодежного возраста и степени профессионального самоуважения, авторитета у значимых других, а так же наличия у молодого человека перспектив карьерного роста; степени осознания себя в качестве значимого компонента организации и разнообразия, интересности выполняемой работы, содержания выполняемого труда и наличия в нем творческой составляющей; количества, качества материальных и духовных благ, обеспечиваемых трудом и справедливостью их распределения; наличия условий для регулярного и системного повышения квалификации и личностных качеств молодого работника.

- Работа в системе аксиологических ориентаций молодежи не является доминирующей ценностью, значительно уступая семье, здоровью и материальному достатку, однако именно труд позволяет молодым людям добиться обладания значимыми жизненными ценностями. В иерархии трудовых ценностей, во многом определяющих трудовую активность молодых работников, более значимыми являются ценности пассивно-потребительского характера, где труд рассматривается как источник различных благ. Ценности характера «активно-достижительного», когда молодой индивид ценит работу за ее творческий характер, за возможность саморазвития в труде, возможность проявлять инициативу, ответственность, уходят на второй план. Ценностные ориентации молодых работников формируют у них определенное ожидаемое качество трудовой жизни, разрыв же между воспринятым и ожидаемым качеством трудовой жизни не способствует проявлению трудовой активности и создает мотив для молодежи покинуть организацию.

Практическая и теоретическая значимость исследования.

Теоретическая значимость работы обусловлена ее новизной и заключается в постановке и решении важной для науки проблемы трудовой активности группы населения, играющей ключевую роль в развитии страны, в приращении

теоретического знания в области теоретико-социологического исследования социальных процессов, развивающихся в современном социально-трудовом пространстве, в расширении основы для теоретического анализа комплекса трудовых проблем работников молодежного возраста.

Практическая значимость работы состоит в возможности использования выводов исследования трудовой активности молодежи в компаративных исследованиях трудовой активности прочих возрастных групп населения. Полученные результаты позволяют обогатить теоретическим и эмпирическим материалом учебные курсы по социологии молодежи, социологии труда.

Апробация работы.

Основные положения диссертационного исследования изложены в опубликованных научных статьях. Ход и результаты исследования на разных его этапах докладывались и обсуждались на ежегодных научных конференциях профессорско-преподавательского состава филиала РГСУ в городе Павловский Посад, на региональных, всероссийских конференциях и конгрессах. Конгрессы: VII Международный социальный конгресс «Олимпийский кадровый корпус: проблемы формирования, повышения квалификации, воспитания» (Сочи 2007 г.), V Международный конгресс «Российская семья» (Москва 2008 г.). Конференции: «Развитие инновационного потенциала молодых ученых в РГСУ» (Москва 2009), «Гендерный аспект в управлении» (Павловский Посад 2009), «Самоидентификация молодежи в социальном пространстве» (Павловский Посад 2009).

Кроме того, результаты исследования использовались отделом по работе с молодежью Администрации Павлово-Посадского муниципального района и отделом управления персоналом ОАО «МСЗ», а так же, они могут быть учтены заинтересованными предприятиями различной отраслевой принадлежности.

Материалы диссертационной работы используются при подготовке лекций и проведении практических занятий по курсам «Социология», «Теория организаций», «Управление персоналом», в филиале РГСУ в городе Павловский Посад.

Структура диссертации определяется логикой анализа и содержанием излагаемого материала. Диссертация состоит из введения, двух глав, подразделенных на параграфы, заключения, библиографического списка и приложений.

ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ

Во введении обосновывается актуальность темы диссертационного исследования, выявляется степень ее разработанности, определяются объект и предмет, формулируются цель и задачи, характеризуются теоретико-методологическая основа и эмпирическая база работы, излагаются основные положения, выносимые на защиту, указывается научная новизна, освещается теоретическая и практическая значимость, определяется структура работы.

Первая глава «Теоретико-методологические основы социологического анализа трудовой активности молодежи» посвящена анализу трудовой активности как социологического понятия, исследованию условий и факторов, детерминирующих ее возникновение, изучению методологии социологического анализа трудовой активности молодежи, а также анализу рынка труда как среды, востребующей трудовой потенциал молодежи.

В первом параграфе первой главы «Теоретическая модель трудовой активности субъекта общественного производства» осмысливается понятие «труд», указывается, что труд является основой существования человека, определяет его место в социуме, служит одной из важнейших форм самоактуализации и саморепрезентации. На основе идей К. Маркса о «самости» социального функционирования субъекта, Н.А. Бердяева о способности субъектов социальной жизни к стихийному, интенсивно направленному или сознательному взаимодействию со средой, изменению и преобразованию ее и себя, С.Л. Рубинштейна о тесной связи активности личности с внутренней детерминацией поведения, концепции «физиологии активности» Н.А. Бернштейна и др. уточняется теоретическая модель активности личности в трудовой сфере.

Взаимодействуя с социальной средой, индивид участвует в трудовой деятельности, которая может обладать различными характеристиками (например, продуктивной и непродуктивной, прогрессивной и регрессивной, интенсивной и ненапряженной), исследовав которые, автор приходит к выводу, что понятия «трудовая деятельность» и «трудовая активность» не являются тождественными.

Индивид, будучи весьма деятельным в трудовом отношении, может не проявлять в этом же отношении активности, т.е. независимо от характеристик трудовой деятельности (таких, например, как интенсивность, напряженность, результативность и т.п.) оставаться пассивным, если труд является навязанным, отчужденным. Феномен же трудовой активности проявляется, прежде всего, в таких социальных качествах субъекта, как свобода, сознательность, субъективная заинтересованность, ответственность и т.п., где основным источником трудовой активности выступают потребности.

Субъект общественного производства является самостоятельным субъектом, активным в трудовом отношении, только при условии, что его трудовая деятельность вызвана к жизни его собственными интересами, т.е. направлена на удовлетворение его собственных потребностей и соответствует его ценностным ориентациям.

Сегодня в научной литературе трудовая активность рассматривается как реализация интеллектуального и физического потенциала рабочей силы в процессе трудовой деятельности, что не в полной мере отражает сложность данного феномена. Автор, уточняя понятие «трудовая активность», предлагает рассматривать ее как форму воздействия субъекта трудовых отношений (личности,

группы) на трудовую среду, при которой целесообразные усилия действующего обусловлены его свободой, инициативностью, сознательностью, заинтересованной субъективностью, добросовестностью и способствуют удовлетворению его собственных потребностей.

Диссертант отмечает, что трудовая активность детерминирована многими факторами системы общественного производства. Среди них, во-первых, социально-трудовые отношения, проявляющиеся в положении отдельных работников, а также работников в составе групп в трудовом процессе, коммуникационных контактах между ними. Во-вторых, опосредованное трудовыми отношениями трудовое поведение, являющееся исполнительской стороной трудовой активности, внешним ее проявлением. В-третьих, отношение к труду, характеризующееся стремлением человека при активной трудовой позиции или отсутствием стремления при позиции пассивно-деятельной максимально проявлять свои физические и духовные силы, использовать свои знания и опыт, способности для достижения определенных количественных и качественных результатов. В-четвертых, объективно-трудовые условия, представленные производственной средой и выступающие по отношению к человеку как независимые от него индикаторы: содержание, характер и условия труда; удовлетворенность трудом, являющаяся оценочным отношением человека к собственной трудовой деятельности, различным ее аспектам. В-пятых, качество трудовой жизни работника, предусматривающее улучшение социально-экономического содержания труда, развитие тех характеристик трудового потенциала человека, которые позволяют ему наиболее полно проявлять свои интеллектуальные, творческие, организаторские, нравственные способности.

Автором замечается, что фиксация социологическим инструментарием названных факторов, анализ различных индикаторов трудовой активности, исследование удовлетворенности значимых для работника потребностей дает возможность с научной точки зрения обосновать причины трудовой пассивности, что позволит выявить резервы роста трудовой активности субъектов социально-трудовой системы.

Во втором параграфе первой главы «Методологические основания социологического анализа трудовой активности молодежи» проведено исследование полемики между учеными по поводу определения понятия «молодежь», критериев ее выделения в самостоятельную группу, возрастных границ, а также – сравнительно-сопоставительный теоретический анализ литературы. Диссертанту удалось обобщить существующие научные представления о молодежи.

Современная синергетическая парадигма социального познания дает возможность рассматривать молодежь, используя различные подходы: психофизиологический, социально-психологический, конфликтологический, ролевой, субкультурный, интеракционистский, субъективный, процессуальный, стратификационный и социализационный подходы. Каждый из перечисленных

выше подходов к определению понятий «молодежь» и «молодость» фиксирует особенности изучения молодежи и феномена молодости в конкретных научных дисциплинах при решении конкретных исследовательских задач. В контексте же исследования трудовой активности молодежи автор считает целесообразным обратиться к стратификационному и социализационному подходам, где возрастные категории обозначают не столько хронологический возраст человека, сколько его социальный рост, общественное положение, социальный статус. При этом значительная роль в самоопределении, персонализации молодежи, в достижении ею специфических социальных позиций отводится трудовой сфере.

Диссертант отмечает, что трудовая деятельность входящего в молодежную возрастную группу индивида играет важную роль в процессе его становления, что требует научного обоснования молодежного возраста как одной из характеристик работника, участвующего в трудовых отношениях. При этом указывается, что на сегодняшний день научное определение работника молодежного возраста как особого состояния индивида, выступающего составной частью трудовой системы общества, отсутствует (существующее понятие «молодой работник» многоаспектно и употребляется не только для обозначения возраста работника, но и для указания периода его нахождения в организации, продолжительности владения определенной специальностью и т.д.). В результате отсутствует и общее видение молодежного трудового пространства (как состояния и среды, определяющей реальное развитие личности), а также не вычленена общая тенденция, являющаяся главной в развитии молодежи как обобщенного субъекта в системе трудовых отношений в социуме.

Автором предлагается следующее определение понятия «работник молодежного возраста»: индивид - субъект общественного производства, возрастная характеристика которого отражает определенный этап его жизненного пути как социально-исторического специфического качества индивидуального бытия, чья деятельность является протекающей в конкретном социально-трудовом пространстве событийность, связанная со стадией становления и развития личности.

С момента вхождения в систему общественного производства индивидуум, включенный в молодежную группу, минимальные возрастные границы которой ограничены четырнадцатью, а максимальные – тридцатью годами, приобретая статус работника молодежного возраста, получает возможность непосредственной реализации своего трудового потенциала, что служит предпосылками возникновения трудовой активности.

Молодежь как субъект трудовых отношений представляет собой неоднородную группу людей, различающихся по многим параметрам: стадиям становления и развития молодой личности; уровню полученной профессиональной подготовки и степени ее соответствия конкретному рабочему месту трудоустройства, гендерной принадлежности. Учитывая данные различия, а также исходя из целей настоящего исследования, автор дифференцировал молодых

работников, участвующих в общественном производстве в качестве рабочей силы, по возрастному признаку: 20 лет и младше; от 21 года до 23 лет; от 24 до 27 лет; от 28 до 30 лет. А также – по признаку профессионально-статусной принадлежности: молодые руководители – работники, имеющие в своем подчинении персонал и уполномоченные принимать управленческие решения; молодые специалисты – работники интеллектуального труда (педагоги, медики, юристы, бухгалтеры, экономисты, инженеры и т.д.), и служащие, осуществляющие подготовку и оформление документации, учет и контроль (агенты по снабжению, машинистки, кассиры, делопроизводители, табельщики, экспедиторы и т.д.); молодые рабочие – работники-исполнители, занятые физическим трудом в процессе создания материальных ценностей, а также занятые ремонтом, перемещением грузов, перевозкой пассажиров, оказанием материальных услуг и др.

Молодежь в трудовой сфере не обособлена от взрослой когорты. Участвуя совместно с взрослыми в системе общественного производства в своих трудовых ценностях, установках, практиках, молодое поколение отражает (принимая, сопротивляясь или используя) всю палитру взрослых отношений. Рассмотрев всевозможные подходы к молодежным исследованиям, сложившимся в академической традиции автор делает вывод, что при исследовании молодежи с точки зрения ее функционирования в трудовом пространстве следует исключить подход, являющийся сегодня одним из ведущих дискурсов (не только академических, но и социальных) в котором молодежь конструируется в качестве «других» («молодежь как проблема», «девиантная молодежь», и т.п.).

Третий параграф первой главы «Молодежь в общественном производстве: востребованность трудового потенциала российским рынком труда» посвящен анализу трудового потенциала как меры реализуемых в конкретном труде ресурсов и возможностей, качеству молодежи как рабочей силы, ее положению на рынке труда.

Реализация всех потенциалов молодого человека (интеллектуального, биологического, духовно-нравственного), приобретаемых им в ходе социализации, происходит в процессе его трудовой (общественно полезной) деятельности. Использование и развитие трудового потенциала молодежи как категории, которую образует совокупность образовательных, профессиональных, квалификационных и других возможностей молодой личности, как уже готовых к использованию в активной трудовой деятельности, так и пока не выявленных (имеющихся потенциально), но которые могут быть востребованы в сфере трудовой деятельности индивида в будущем, позволяет рассматривать ее как динамическое явление. Структура трудового потенциала формируется комплексом различных по содержанию качественных компонентов: психофизиологическими; нормативно-ролевыми; статусными; ценностно-ориентационными; адаптационными.

Базовым системообразующим звеном трудового потенциала молодежи является качество молодежи как рабочей силы, то есть, совокупность профессиональных,

образовательных, психофизиологических характеристик, делающих человека способным выполнять трудовые функции той или иной сложности. Факторы, под влиянием которых на рынке труда формируются характеристики качества молодежи как рабочей силы в конкретных социально-экономических условиях, квалифицируются по нескольким существенным признакам: отражающие уровень социального и экономического развития в макроэкономическом аспекте; оказывающие влияние на психофизиологические составляющие качества рабочей силы; характеризующие и обеспечивающие проявление творческих способностей работников; социально-психологической, этической, нравственной направленности; учитывающие требования внешних, в том числе международных, рынков труда к качеству рабочей силы; способствующие развитию профессионально-квалификационной составляющей качества рабочей силы.

Сегодня воспроизводство трудового потенциала молодежи затрудняет ограниченное включение молодежи в производственную деятельность, получение молодыми работниками низких доходов и недостаточное удовлетворение их потребностей, нестабильность в экономике и социальных отношениях, которые сказываются на положении молодых работников, их месте в социальной структуре общества. Данные процессы снижают востребованность трудового потенциала молодого поколения таким сложным социально-экономическим явлением, как рынок труда.

Диссертантом отмечается, что молодежный рынок труда имеет свою специфику, проявляющуюся в неустойчивости спроса и предложения; низкой конкурентоспособности молодежи; особенностях молодежной занятости, которая имеет явные и скрытые размеры; большой вариативности; не исключенной гендерной дискриминации. Основным индикатором востребованности потенциала молодежи на рынке труда выступают уровни занятости и безработицы молодого населения.

Современный российский рынок труда характеризуется большим удельным весом безработных молодых людей, причем ухудшающаяся социально-экономическая ситуация, затянувшийся кризис увеличивает долю молодежной когорты в составе безработных. Устойчиво-высокий уровень молодежной безработицы замедляет процесс обновления рабочей силы и ротации кадров, не позволяет молодежи успешно реализовывать трудовой потенциал, обуславливающий экономическое поведение молодых людей. Отсутствие перспектив трудоустройства, социально-профессиональная неопределенность порождает у молодежи ощущение отверженности, неуверенность в завтрашнем дне, побуждает ее к поиску востребованности своего потенциала теневой экономикой, что негативно сказывается на динамике социально-экономического развития страны.

Автор приходит к выводу, что молодежь как рабочая сила – довольно уязвимая группа с точки зрения стабильности трудовой занятости, а ее трудовой потенциал рынком труда востребован не в полной мере. Растрата же трудового потенциала молодежи сегодня – это потеря качества рабочей силы в ближайшем будущем.

Во второй главе «Трудовая среда и субъективные ценности как детерминанты трудовой активности молодежи» эмпирическим путем исследуются основные проблемы, существующие у молодых работников в трудовой сфере, анализируется возможность удовлетворения посредством активной трудовой деятельности их социальных потребностей, а также трудовая активность молодых работников рассматривается с точки зрения структуры их ценностных ориентаций.

В первом параграфе второй главы «Противоречия, препятствующие активной трудовой деятельности молодежи» установлены и соотнесены с трудовой активностью основные проблемы, возникающие у молодых работников в процессе трудовой деятельности.

Существующее сегодня системное противоречие между потребностями рынка труда и перепроизводством кадров, в которых экономика не нуждается или уже удовлетворила спрос на них, является фактором, мешающим молодежи действовать в сфере труда активно. Анализ распределения по категориям частот ответов на вопрос о соответствии выполняемой респондентами работы их профессионально-образовательному уровню выявил полное отсутствие данного соответствия у 34,7% и лишь частичное соответствие у 33,1% молодых работников, получивших профессиональную подготовку. При этом установлена отрицательная корреляция соответствия уровня профессиональной подготовки работника выполняемой им работе, где $r = -0,288$, $p < 0,01$. То есть, чем выше образовательный уровень молодого специалиста, тем сложнее ему найти работу, позволяющую реализовать на практике полученные в образовательном учреждении знания. Результатом невостребованности потенциала молодежи рынком труда становится выполнение высокообразованными специалистами, окончившими институт или университет, работ, не требующих подобного образовательного уровня.

Одной из наиболее значимых причин трудовой пассивности в оценках работников молодежного возраста является отсутствие должной материальной заинтересованности. Исследовав удовлетворенность респондентов размером заработной платы, мы выяснили, что степень этой удовлетворенности довольно низка – среднее значение 2,86 по четырехбалльной шкале, где 1 – вполне удовлетворен, 4 – неудовлетворен.

Отвечая на вопрос, «готовы ли Вы повысить интенсивность труда, если при этом оплата труда также увеличится» лишь 26% респондентов ответили отрицательно, при этом 49,4% молодых людей готовы работать гораздо интенсивнее и 24,6% несколько интенсивнее. Качество своего труда при том же условии могли бы значительно повысить 33,1% и несколько повысить 24,8% опрошенных. Эти данные свидетельствуют о большом трудовом потенциале молодого поколения, однако недостаточно высокая оплата труда существенно ограничивает возможность развития этого потенциала.

Анализ распределения частот ответов респондентов по категориям оценки различных аспектов условий труда, где они оценивались по четырехбалльной шкале (1 – вполне удовлетворен, а 4 – не удовлетворен), показал, что наиболее проблемными аспектами для работающей молодежи являются организация труда (среднее значение данной переменной составило 2,33) и содержание труда (2,28). Также пространство для качественного роста оставляют санитарно-гигиенические условия труда (средняя оценка удовлетворенности которыми составила 2,13).

Молодые работники не продемонстрировали активности в стремлении улучшить условия своего труда. Лишь 12% из них сообщили, что обращались к руководству с конкретными предложениями, направленными на решение данной проблемы. Тем не менее, качественный уровень предложений, направленных на улучшение условий труда, довольно высок, что следует из оценок руководителей, к которым молодые работники обращались с данными предложениями. Положительные оценки заслужил 81% предложений, из которых 58,8% были применены на практике. Учитывая, что проблема улучшений условий труда занимает молодежь, а 38,7% респондентов сообщили, что в беседах с товарищами по работе этот вопрос активно обсуждается, однако предложения о решении данной проблемы не выходят за рамки кулуарных бесед, руководители организаций, разработав эффективные механизмы обратной связи с подчиненными, смогут использовать этот вид активности молодых работников, обрета тем самым дополнительный ресурс для развития предприятия.

Нами было установлено, что 54% молодых работников считают свою работу тяжелой. Учитывая, что переменная «тяжелая работа» положительно коррелирует с переменными «работа вызывает большое физическое напряжение» и «работа чрезмерно интенсивна», где коэффициенты корреляции, соответственно, $r = 0,586$, и $r = 0,563$, $p < 0,01$, можно заключить, что значительная часть молодежи трудится в режиме повышенной отдачи внутренних ресурсов, что может негативно отразиться на физическом и психологическом состоянии молодых работников.

Понижению оценки своей работы как тяжелой способствует повышение оценки условий труда, где она выполняется. Оценка данных условий в терминах «безопасные» и «здоровые» отрицательно коррелирует с оценкой «моя работа тяжелая». Коэффициент корреляции $r = -0,371$, $p < 0,01$. В связи с этим тревогу вызывает тот факт, что 36% молодых работников не смогли позитивно отозваться о безопасности условий труда на своих предприятиях.

При всем разнообразии сфер трудового участия молодежи труд значительной ее части носит монотонный характер, о чем сообщили 46,8% молодых работников. Причем оценка своей работы как монотонной коррелирует с оценками тех респондентов, чья работа, по их мнению, неразнообразная и неинтересная – $r = 0,327$, $p < 0,01$, не требует самостоятельности – $r = 0,226$, $p < 0,01$, не дает возможности самореализоваться – $r = 0,295$, $p < 0,01$, не дает возможности проявлять

инициативу – $r = 0,386$, $p < 0,01$. Респонденты, определившие свою работу как монотонную, часто, на уровне 70,3%, заявляли, что работа вызывает у них большое психологическое напряжение.

Значимой для молодежи проблемой является недостаточный уровень социальной поддержки персонала работодателем. Нами было установлено, что у 20,1% молодых работников полностью отсутствуют какие-либо социальные гарантии, а у 15,8% минимальный соцпакет теоретически присутствует, но на практике его применение весьма затруднительно.

Автор делает вывод, что имеющиеся противоречия, препятствующие активной трудовой деятельности молодежи, требуют повышенного внимания структур, управляющих социальными организациями. Без преодоления перечисленных социально-трудовых проблем невозможно существенно увеличить трудовую активность работников молодежного возраста.

Во втором параграфе второй главы «Взаимосвязь факторов трудовой деятельности, обуславливающих удовлетворенность потребностей молодых работников в признании и самореализации» установлена мера связи факторов трудовой деятельности, обуславливающих возможность молодого поколения удовлетворять в труде потребности в признании и самореализации через профессиональное самоуважение и авторитет у значимых других, признание ими личностных заслуг работника, через продвижение по службе, реализацию потенциала, самоосуществление в профессиональной деятельности и т.д.

Поведение работника в трудовой сфере, его трудовая активность во многом обуславливается изысканиями данного индивида удовлетворения таких высоких потребностей, как потребности в признании и самореализации. Одним из важных факторов удовлетворения данных потребностей является достижение человеком высокого социального статуса. Исследование удовлетворенности респондентов социальным статусом, который им даст работа, выявило зависимость удовлетворенности достигнутым в обществе положением индивида от принадлежности к той или иной профессионально-статусной группе – $r = 0,290$, $p < 0,01$; и от оценки работника возможности повысить свой статус – $r = 0,309$, $p < 0,01$. Установлено, что работники, занятые физическим трудом, в большей мере недовольны или скорее недовольны своим социальным статусом, чем руководители или специалисты. Также молодые рабочие чаще работников прочих профессионально-статусных групп отрицательно оценивают вероятность повышения своего социального статуса, притом, что 82,5% из них сообщают, что подобное положение вещей их сильно расстраивает. Автор резюмирует, что у молодых россиян работа, связанная с физическим трудом, ассоциируется с низким социальным статусом, что инициирует потребность у работников, входящих в группу «рабочие» ее покинуть, переместившись в более престижные группы.

Вне зависимости от принадлежности к той или иной профессионально-статусной категории молодые индивиды имеют установку на успешное самоопределение в обществе, важным аспектом реализации которой является активная трудовая деятельность. Процесс самоопределения в обществе предполагает наличие у человека определенных личностных качеств, использование которых позволяет достичь той или иной степени успеха. Проведенный анализ показал, что для работников молодежного возраста качества гуманистического характера: интеллигентность, доброта, милосердие слабо ассоциированы с успешным самоопределением в обществе. Самыми же невостребованными качествами являются духовно-ценностные ориентации на традиции российской культуры и патриотическая направленность персональной позиции. Их значимость указали 7,1% и 6,7% респондентов соответственно, в то время как, например, целеустремленность и компетентность – 66,7% и 56,5% соответственно.

Молодое поколение высоко ставит ценность продвижения по карьерной лестнице, сообщая данной ценности такие показатели как «важно» в 27,5% и «очень важно» в 54,8% случаев. При этом собственное положение в карьерной иерархии молодые работники называют недостаточно высоким – 54,4% респондентов заявили, что они стоят слишком низко. Столь невысокая степень удовлетворенности положением на карьерной лестнице и высокая потребность карьерного роста предполагают позитивный отклик через увеличение трудовой активности на управляющие воздействия, предлагающие возможность удовлетворения данной потребности.

Удовлетворенность молодого индивида занимаемой в карьерной иерархии ступенью коррелирует с оценкой данным работником того, насколько полно предприятие использует имеющийся у него потенциал – $r=0,328$, $p=0,01$.

Молодые работники в целом уверены, что обладают большим потенциалом, чем тот, который используется в их трудовой деятельности. С этим согласны 20,4% и скорее согласны 43,1% респондентов. Недовостребованность организацией трудового потенциала молодого индивида сдерживает развитие данного работника, снижая степень значимости его участия в производственном процессе, не позволяя самореализовываться в трудовой деятельности.

Самореализация молодого индивида в труде предполагает выполнение им работы как разнообразной и интересной, так и творческой. Творческую составляющую обнаруживают в трудовой деятельности респонденты различной отраслевой принадлежности, однако 41% молодых работников сообщили, что их работа не творческая, а 25,9% – скорее не творческая, чем творческая. При этом молодежь, считающая свою работу неразнообразной и неинтересной, говоря о своем месте в деятельности организации, дает ему более критическую оценку, чем молодежь, занятая интересным и разнообразным трудом. В целом же свою незначительность в деятельности предприятия признают 54,9% молодых работников.

Важную роль для осознания молодым индивидом себя как значимого компонента организации, а, следовательно, повышения его трудовой активности играет оценка его работы со стороны референтной для него группы, в которую могут быть включены друзья, знакомые, семья. Одобрение этой группы коррелирует с ощущением работником глубины своей включенности в структуру предприятия на уровне $r=0,311$, $p<0,01$. Исходя из данных респондентами оценок того, насколько их работа уважаема социумом, можно заключить, что в современном обществе наименее уважаема трудовая деятельность рабочих. Молодых рабочих, заявивших, что их работа не уважаема широким кругом людей или скорее неуважаема – 11,1% и 39,9%, в то время, как показатели специалистов и руководителей в аналогичном распределении существенно ниже – 3,5% и 22,8%; 10% и 10% соответственно.

Формирование у индивида установки на достижение высоких результатов в труде и устойчивую трудовую активность предполагает отсутствие у работника сомнений в том, что его личные заслуги будут признаны и материально и морально поощрены. Однако 50% работников молодежного возраста не уверены в достойном вознаграждении за выполненную работу. При этом 77,1% из них считают получаемую заработную плату несправедливой оценкой своего труда.

Диссертант делает вывод, что удовлетворение высоких социальных потребностей в трудовой деятельности сопряжено для молодежи со значительными трудностями, что является ограничивающим барьером для трудовой активности.

В третьем параграфе второй главы «Ценностно-трудовые установки работников молодежного возраста как детерминанты активности в трудовой сфере» исследуются ценностные ориентации молодежи, которыми они руководствуются в своей жизни, структура их трудовых ценностей, а также критерии оценки молодыми работниками целесообразности изменения места трудовой деятельности.

Трудовая активность индивида во многом базируется на фундаменте его личных ценностей, выступающих критерием оценки и осмысления окружающей действительности.

Проведенный анализ значимости для молодого человека тех или иных жизненных целей и ценностных ориентаций, которыми он руководствуется, а также содержания и структуры его трудовых ценностей позволил нам построить диагностический конструкт готовности молодого индивида к проявлению трудовой активности. Главными показателями данного конструкта являются рейтинг работы в иерархической структуре общих ценностей человека и степень значимости для него трудовых ценностей, предполагающих активную самоотдачу (трудовые и статусные достижения, инициатива, ответственность и т.д.).

Диссертантом отмечается, что в иерархии ценностей молодежи выше всего располагаются витальные ценности – семья, здоровье. Работа же, как ценностная ориентация, высокой оценки не получает. Молодые работники ставят ее на одиннадцатое место в списке предложенных нами 15 ценностей, располагая рядом

такую ценность, как умение зарабатывать деньги. Следует отметить, что материальный достаток и жизненный комфорт ценятся гораздо выше. Данная ценность стоит на высоком четвертом месте. Таким образом, работа и зарабатывание денег не сопоставляются молодежью с материальным достатком. Стремясь к высокому уровню благосостояния, с которым молодые люди связывают чувство собственного достоинства, самоуважение (данная ценность стоит на пятом месте), молодые люди не видят необходимости трудиться. Наименее важными молодежь признает ценности, значение которых для будущего нашей страны трудно переоценить. Это опора на духовные традиции своего народа (четырнадцатое место) и патристическая жизненная позиция (последнее, пятнадцатое место).

Несмотря на то, что в системе жизненных приоритетов молодежи труду отводится второстепенная роль, именно он является тем ресурсом, который обеспечивает молодому индивиду обладание многими значимыми для него ценностями. Структура трудовых ценностей молодых работников формирует их отношение к своей работе и во многом определяет степень активности, проявляемой работниками молодежного возраста в сфере общественного производства.

В оценках работников молодежного возраста более значимыми предстали трудовые ценности, предполагающие приобретение индивидом каких-либо благ или возможностей. Главными трудовыми ценностями для молодых работников являются материальное вознаграждение, возможность работать в комфортной среде межличностных отношений, стабильные отношения с организацией, возможность добиться успеха в жизни. Трудовые ценности, помещенные молодежью в середину рейтингового списка трудовых ценностей, также связаны с пассивно-потребительским отношением к работе, среди них: социальные гарантии, интересная работа, возможности работать в комфортной временной и коммуникативной среде. «Активно-достижительные» трудовые ценности, то есть ценности, требующие активной самоотдачи в работе: карьерное продвижение, развитие посредством работы новых профессиональных навыков и умений, для молодежи менее значимы, чем пассивно-потребительские. Еще ниже лежат ценности по самой своей сути связанные с активностью работника. Среди них – самостоятельность, ответственность и возможность проявлять инициативу. Замыкают рейтинг значимости трудовых ценностей – продолжительный оплачиваемый отпуск, уважаемая в обществе работа и реализация творческого потенциала. Невысокий ценностный уровень уважаемой обществом работы и возможности реализовать свой творческий потенциал, коррелируя между собой ($r=0,314$, $p<0,01$), демонстрируют установку молодежи на то, что уважаемая работа – только та, которая хорошо оплачивается, и нежелание молодых людей применять творческий подход к работе в условиях недостаточно высокой оплаты труда.

Структура ценностно-трудовых ориентаций, присущая молодым работникам, формирует у них оценку собственной трудовой жизни, определяя уровень ожиданий ее качества. Значительный разрыв между ожидаемым и воспринятым качеством трудовой жизни не способствует проявлению трудовой активности и создает мотив для работника покинуть организацию.

Анализ показал, что заинтересованность молодежи в изменении места трудовой занятости довольно велика. Лишь 13,1% респондентов сообщили, что они не собираются менять работу, так как в настоящее время их все устраивает, и 14% заявили, что увольняться не планируют, так как ожидают позитивных изменений (улучшения материального или социального обеспечения, карьерного повышения и т.д.). Прочие работники молодежного возраста в будущем видят себя тружениками иного предприятия. Корреляционный анализ выделил среди причин, снижающих субъективную оценку молодыми работниками качества своей трудовой жизни, ряд аспектов, статистически значимо связанных с готовностью молодежи подыскать себе другое место работы. Несмотря на доминирующую ориентацию молодежи на материальный достаток, низкая удовлетворенность заработной платой является хоть и значимой, но не главной причиной поиска молодыми работниками другой работы. Корреляция между удовлетворенностью заработком и планами изменить место занятости не самая сильная ($-0,283$). Главные среди них – это возможность самореализоваться ($r = -0,349$, $p < 0,01$), развивать профессиональную карьеру ($r = -0,342$, $p < 0,01$), удовлетворенность своим социальным статусом ($r = -0,324$, $p < 0,01$) и положительная оценка работы референтной группой ($r = -0,314$, $p < 0,01$). Содержание труда молодежи, организация и санитарно-гигиенические условия труда на предприятии, использующем молодых работников в качестве рабочей силы, также коррелируют с их готовностью проявить трудовую мобильность (соответственно $r = -0,300$, $-0,271$ и $-0,202$ при $p < 0,01$).

Диссертант приходит к выводу, что трудовая апатия и индифферентность работников молодежного возраста во многом обусловлены их аксиологическими ориентациями, в которых ценности пассивно-потребительского характера преобладают над «активно-достижительными» ценностями. Ограниченная возможность достигать в труде ценных для себя результатов создает мотив для молодежи покинуть организацию.

В заключении диссертации представлены выводы, в которых обобщены результаты изучения проблемы и даются рекомендации предприятиям, привлекающим молодежь в качестве рабочей силы, по формированию среды для сознательного, заинтересованного, инициативного труда молодых работников.

По теме диссертационного исследования автором опубликованы следующие работы:

1. *Королев, И.В.* Социологический анализ трудовой активности молодежи предприятий атомной отрасли [Текст] / И.В. Королев // Социальная политика и социология. – М.: РГСУ, 2009. – №2. – 1 п.л. (публикация в издании, рек. ВАК Минобрнауки РФ).

2. *Королев, И.В.* Потребности в признании и самовыражении как мотив трудовой активности молодежи в период глобального экономического кризиса [Текст] / Королев // Научные чтения филиал РГСУ в г. Павловский Посад. – П.Посад, 2009. – 1,2 п.л.

3. *Королев, И.В.* Трудовая активность работников молодежного возраста: дифференциация по гендерному признаку [Текст] / И.В. Королев // Женщина и управление. – П.Посад, 2009. – 0,6 п.л.

4. *Королев, И.В.* Трудовые ценности работников молодежного возраста как детерминанты их активности в трудовой сфере [Текст]. – / И.В. Королев / Сборник научных трудов аспирантов. – М.: Изд-во РГСУ, 2008. – 0,75 п.л.

5. *Королев, И.В.* Роль семьи в формировании системы мировоззрения молодой личности [Текст] / И.В. Королев // Материалы V Международного конгресса «Российская семья». – М.: Изд-во РГСУ, 10 -12 апреля 2008 года. – 0,2 п.л.

6. *Королев, И.В.* Основные инструменты формирования мировоззрения молодежи [Текст] / И.В. Королев / Материалы VII Международного социального конгресса. М.: Изд-во РГСУ, 26-27 ноября 2007 года. – 0,4 п.л.