

С

**На правах рукописи**

**Панченко Ольга Львовна**

**ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ТРУДОУСТРОЙСТВО  
МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ С ВЫСШИМ ОБРАЗОВАНИЕМ  
В СОВРЕМЕННОМ ОБЩЕСТВЕ КАК СОЦИАЛЬНАЯ ПРОБЛЕМА  
(на материалах Республики Татарстан)**

22.00.04 - социальная структура,  
социальные институты и процессы

**Автореферат**

диссертации на соискание ученой степени  
кандидата социологических наук

К а з а н ь  
2005

Работа выполнена в отделе социологии  
Института социально-экономических и правовых наук  
Академии Наук Республики Татарстан

Научный руководитель	Гильманов Амир Зарифович, доктор социологических наук, профессор
Официальные оппоненты	Воржецов Александр Григорьевич, доктор философских наук, профессор  Махиянова Алина Владимировна, кандидат социологических наук
Ведущая организация	Казанский государственный финансово-экономический институт

Защита состоится «24 февраля» 2005 года в 14 часов на заседании диссертационного совета К 212.081.03 по социологическим наукам в Казанском государственном университете им. В. И. Ульянова-Ленина по адресу: 420008, г. Казань, ул. Кремлевская, 18, западное полуциркульное здание, ауд. 102.

С диссертацией можно ознакомиться в научной библиотеке имени Н. И. Лобачевского Казанского государственного университета.

Автореферат разослан «21 января» 2005г.

Ученый секретарь  
диссертационного совета,  
кандидат философских наук,  
доцент



С. А. Ахметова

### **Общая характеристика работы**

**Актуальность темы исследования.** В эпоху перемен в обществе происходят масштабные смещения в социально-профессиональной структуре, образуются новые профессиональные группы, меняются статусные характеристики прежних. При развитии новых форм собственности появились и новые субъекты экономического действия; государство в их лице выдвигает другие, отличные от прежних, требования к качественному составу профессионально-трудовых ресурсов, формируя тем самым и новую социально-профессиональную структуру общества, – отличную от той, что существовала в дореформенный период. Стимулируется развитие не производственной, а торгово-посреднической экономической деятельности, профессиональное трудоустройство в эти сферы в целом соответственно возрастает. В социально-профессиональной структуре резко возросло количество экономистов, финансовых и банковских работников, менеджеров, бухгалтеров, юристов, т. е. специалистов торгово-посреднической деятельности и сферы услуг. Рост предложения рабочей силы со стороны специалистов, имеющих профессии для занятий в данных сферах, уже опережает рост спроса на неё. В первой половине 1990-х годов сформировалось чрезмерное ожидание благоприятных возможностей трудоустройства и оплаты труда в некоторых сферах, что привело к неоправданному увеличению подготовки соответствующих специалистов.

В условиях трансформации общества вузы значительно утратили функцию распределения молодых специалистов, новые стратегии поиска работы выпускниками ещё не успели приобрести достаточно широкого распространения в обществе, что создает определенные трудности в их профессиональном трудоустройстве.

Суть проблемы профессионального трудоустройства молодых специалистов с высшим образованием в современном российском обществе состоит в масштабном несоответствии объективных потребностей общества в интеллектуально-профессиональных трудовых ресурсах субъективным моделям профессионально-трудового поведения молодых специалистов. Объективные потребности имеют как количественную, так и качественную сторону. В социальном масштабе несоответствие между объективными потребностями общества и субъективной профессиональной направленностью молодежи способно привести к непредсказуемым последствиям. Проблема профессионального трудоустройства молодых специалистов с высшим образованием в современном обществе имеет несколько аспектов, которые сформулированы в основных положениях данной научной работы, выносимых на защиту.

**Степень разработанности темы.** Относительно понятия «профессиональное трудоустройство» в научной литературе не существует единого подхода, и в целом, на взгляд автора, оно недостаточно разработано. В научной литературе достаточно много работ посвя-

шено проблемам профессионального выбора, профессиональной ориентации, профессионального становления, выделяются специфические теории профессионального выбора и профессионального становления: эволюционная (Ш. Бюлер, П. Лазерфельд, В. Гинзбург, К. Сьюпер), психоаналитическая (А. Ро, Джон Л. Холанд, Р. Шонди и К. Мозер), социально-психологическая (Т. Шарманн и П. Блаум) и социальная теории<sup>1</sup>. Все перечисленные концепции несколько редуцированно рассматривают процесс профессионального выбора, детерминируя его воздействием одного или двух факторов (психическими склонностями, различными видами интеракции индивидов и конкретной средой, воздействием на жизнь человека общественных институтов и изменений, происходящих в экономике, политике, образовательной системе, социальной структуре).

Среди отечественных теоретиков профессионального выбора и профессионального становления можно выделить таких представителей как М. Х. Титма, В. Н. Шубкин, В. Л. Оссовский, В. А. Ядов, А. Г. Здравомыслов, Е. И. Головаха, Н. А. Аитов, В. Подмарков, В. Асеев, А. Дикарева и М. Мирская, др<sup>2</sup>. В данных теоретических концепциях исследуются проблемы молодежи и её отношения к трудовой деятельности в период 1960-х - середины 1980-х годов, поэтому они в определенной мере утратили свою актуальность, хотя по-прежнему служат теоретической базой многих (в т. ч. и данного) исследований.

В современный период вопросам выбора профессии и профессионального становления посвятили свои исследования Г. Никифоров, А. Гильманов, И. Кузнецова, И. Столярова, В. Влас, И. Мартынюк<sup>3</sup>. Престиж профессий изучается Л. Ефимовой и Э. Клейменовым, М. Лисаускене<sup>4</sup>. Ученые: В. Верховин, Ю. Хайруллина, В. Сафин, В. Чирков, В. Леонтьев, Л.

<sup>1</sup> См.: Борисова Е. М., Логинова Г. П. Индивидуальность и профессия / Е. М. Борисова, Г. П. Логинова. - М., 1991. - С. 12-13; Психология труда / пер. со словашкого Г. В. Матвеевой - Муняковой. - М., 1979. - С. 161-163.

<sup>2</sup> См., например: Аитов Н. А. Советский рабочий / Н. А. Аитов. - М., 1981; Асеев В. Г. Мотивация поведения и формирование личности / В. Г. Асеев. - М., 1976; Головаха Е. И. Жизненная перспектива и профессиональное самоопределение молодежи / Е. И. Головаха. - Киев, 1988; Дикарева А. А., Мирская М. И. Социология труда / А. А. Дикарева, М. И. Мирская. - М., 1989; Оссовский В. Л. Формирование трудовых ориентаций молодежи / методологический и методические проблемы социологического исследования / В. Л. Оссовский. - Киев, 1985; Подмарков Г. В. Введение в промышленную социологию (социальные проблемы социалистического промышленного производства) / Г. В. Подмарков. - М., 1973; Титма М. Х. Выбор профессии как социальная проблема / М. Х. Титма. - М., 1975; Титма М. Х. Социально-профессиональная ориентация молодежи / М. Х. Титма. - Tallinn, 1982; Шубкин В. Н. Социологические опыты / В. Н. Шубкин. - М., 1970; Человек и его работа / Под ред. А. Г. Здравомыслова, В. П. Рогожина, В. А. Ядова. - М., 1967.

<sup>3</sup> См.: Никифоров А. Л. Деятельность: теория, методология, проблемы / А. Л. Никифоров. - М., 1990; Гильманов А. З. Профессиональная ориентация учащихся в общеобразовательной системе обучения как фактор формирования интеллигенции современного общества (методологические аспекты) / А. З. Гильманов // Теоретико-методологические обеспечения социально-экономического, правового и политического развития Республики Татарстан: сб. науч. тр. сотрудников, аспирантов и соискателей / ИСЭПИ АН РТ. - Казань, 2004. - Том XX. - С. 276 - 282; Столярова Е. И. Профессиональная направленность студентов вузов: опыт всесоюзного опроса / Е. И. Столярова // Соцпол. исслед. - 1992. - №3. - С. 77-85; Профессиональная ориентация и обучение (теоретические и прикладные проблемы): междуз. сб. науч. тр. / Ярослав. гос. пед. ин-т им. К. Д. Ушинского. - Ярославль, 1988; Мартынюк И. О. Проблемы жизненного самоопределения молодежи: опыт прикладного исследования / И. О. Мартынюк. - Киев, 1993; Влас В. Г. Социально-психологические проблемы подготовки молодежи к труду / В. Г. Влас. - Кипляев, 1991.

<sup>4</sup> См.: Ефимова Л., Клейменов Э. Психологические условия повышения качества трудовой и профессиональной подготовки молодежи: междуз. сб. науч. тр. / Новосибирск. гос. пед. инст-т. - Новосибирск, 1989. - С. 42-45; Лисаускене М. На образовательном рынке / М. Лисаускене // Высшее образование в России. - 2001. - №4. - С. 34-42.

Закс и др.<sup>1</sup> изучают трудовое поведение личности, её мотивацию в процессе профессионального самоопределения; мотивы профессионального выбора исследуют в своих работах также Е. Щепкина, Д. Зевина, Т. Зерчанинова, Е. Борисова и Г. Логинова<sup>2</sup>. Вопросы отчуждения труда, профессиональной идентичности и маргинализма рассмотрены В. Шедяковым, З. Сергеевой, З. Галиуллиной, Е. Ермолаевой<sup>3</sup>. Проблемы высшего образования изучаются М. Руткевичем, он проводит глубокий сравнительный анализ систем высшего профессионального образования по регионам СССР и странам Зарубежья. Анализ использования интеллектуального потенциала советского общества провела О. Раковская<sup>4</sup>. Современное состояние системы высшего образования, качество подготовки специалиста в современном российском обществе анализируют ученые А. Гильманов, Т. Лопухова<sup>5</sup>. Стратегии поведения выпускников вузов на рынке труда изучаются Е. Омелченко<sup>6</sup>. Вопросы производственной мотивации, адаптации и профессионального становления молодых специалистов изучаются Ю. Хайруллиной, И. Нотфуллиной, Р. Ибрагимовой, И. Ильмуковой<sup>8</sup>.

Все перечисленные современные исследователи достаточно широко изучают профессиональное самоопределение и трудовую мотивацию молодежи, трудовое поведение и отчуждение, но они в основной своей массе не затрагивают непосредственно проблемы профессионального трудоустройства молодых специалистов с высшим образованием. Кроме того, среди них лишь некоторые выделяются попыткой построения единой теории; как правило -

<sup>1</sup> См., например: Верховин В. И. Социальная регуляция трудового поведения в производственной организации / В. И. Верховин. - М., 1991; Хайруллина Ю. Р. Система базовых ценностей личности в сфере труда в условиях модернизации: факторы влияния и пути оптимизации (на материалах Республики Татарстан) / Ю. Р. Хайруллина // Сб. науч. тр. / ИСЭПН АН РТ. - Казань, 2001. - Том XVI. - С. 56 - 67; Сафин В. Ф. Психология самоопределения личности: учеб. пособие / В. Сафин [и др.] / Свердловский пед. ин-т. - Свердловск, 1986; Закс Л., Зборовский Г., Коппева И. Негосударственное образование в оценках студентов / Л. Закс, Г. Зборовский, И. Коппева // Высшее образование в России. - №6. - 2002. - С. 95-105; Психология формирования и развития личности: сб. науч. ст. / Под общ. ред. Л. И. Антферовой. - М., 1981; Психологические условия повышения качества трудовой и профессиональной подготовки молодежи: межвуз. сб. науч. тр. / Новосиб. гос. пед. ин-т. - Новосибирск, 1989.

<sup>2</sup> См.: Борисова Е. М., Логинова Г. П. Индивидуальность и профессия / Е. М. Борисова, Г. П. Логинова. - М., 1991; Щепкина Е. Студент в России и Америке: социологический портрет / Е. Щепкина // Высшее образование в России. - 2002. - №2. - С. 83-87; Зевина Е. Цель или средство? / Е. Зевина // Высшее образование в России. - 2002. - №2. - С. 87-91; Зерчанинова Т. Е. Социальные потребности молодежи Севера / Т. Е. Зерчанинова // Социол. исслед. - 2002. - №9. - С. 128-131.

<sup>3</sup> См.: Галиуллина З. Х. Маргиналы: понятие и эмпирическая реальность: дисс... канд. социол. наук 22.00.04 / З. Х. Галиуллина. - Казань, 1995; Сергеева З. Х. Маргинальная личность: эволюция концепций / З. Х. Сергеева. - Казань, 1998; Шедяков В. Е. Человек в обществе отчужденного труда / В. Е. Шедяков. - Харьков, 1991; Ермолаева Е. П. Профессиональная идентичность и маргинализм: концепция и реальность / Е. П. Ермолаева // Психологический журнал. - 2001. - т. 22. - №4. - С. 51-59.

<sup>4</sup> См.: Руткевич М. Н. Социология образования и молодежи. Избранное / М. Н. Руткевич. - М., 2002.

<sup>5</sup> См.: Раковская О. А. Социальные ориентиры молодежи: тенденции, проблемы, перспективы / О. А. Раковская. - М., 1993.

<sup>6</sup> См.: Гильманов А. З. Стиль жизни современного студенчества: методологические аспекты (постановка проблемы) / А. З. Гильманов // Социально-экономическая, правовая и политическая модель Республики Татарстан: сб. науч. тр. / ИСЭПН АН РТ. - Казань, 2000. - Т. XV. - С. 27-30; Лопухова Т. Диагностика качества подготовки специалиста / Т. Лопухова // Высшее образование в России. - 2001. - №4. - С. 28-35.

<sup>7</sup> См.: Омелченко Е. Л. Стилевые стратегии занятости и их особенности / Е. Л. Омелченко // Социол. исслед. - 2002. - №11. - С. 36-48.

<sup>8</sup> См.: Гильманов А. З., Ильмукова И. Р. Производственная адаптация молодежи: социологический аспект // А. З. Гильманов, И. Р. Ильмукова // Сб. науч. тр. / ИСЭПН АН РТ. - Казань, 2001. - Т. XVI. - С. 135-139; Нотфуллина И. Ф. Особенности становления социальной группы молодых специалистов с высшим образованием в трансформирующемся обществе (на материалах ОАО «Новокаменскнефтегаз»): автореф. дисс... канд. соц. наук / И. Ф. Нотфуллина. - Казань, 2003; Ибрагимова Р. М. Адаптация молодежи в сфере труда (на примере КСИ) / Р. М. Ибрагимова // Сб. науч. тр. / ИСЭПН АН РТ. - Казань, 2001. - Т. XVI. - С. 171-175.

это лишь набор эмпирических данных, стремление описать, а не систематизировать и теоретизировать полученный «сырой» материал. Непосредственно проблема профессионального трудоустройства молодых специалистов ставится в работах современных ученых Л. Бойко, Г. Мкртчян и И. Чистякова<sup>1</sup>. На взгляд автора, эти данные также несколько несистематизированы, фрагментарны. Имеющиеся теоретические разработки - это скорее лишь постановка проблемы, но не построение схемы её решения.

В целом, анализ современной литературы по проблеме профессионального трудоустройства молодых специалистов с высшим образованием позволяет сделать вывод: данная проблема лишь поверхностно затрагивается в исследованиях современных ученых; нет единой четкой концепции изучения профессионального трудоустройства как системы, равно как отсутствует единая концепция решения данной проблемы. Исходя из этого,

**цель настоящей диссертационной работы** - выявить особенности профессионального трудоустройства молодых специалистов с высшим образованием в современном российском обществе и обосновать основные направления оптимизации системы профессионального трудоустройства.

#### **Задачи исследования:**

- конкретизировать понятие «профессиональное трудоустройство молодых специалистов с высшим образованием»;
- рассмотреть структуру и основные функции профессионального трудоустройства;
- произвести типологию моделей профессионального трудоустройства, выделить идеальную (прогностическую) модель;
- проанализировать объективные условия профессионального трудоустройства молодых специалистов с высшим образованием в контексте современного общества;
- определить комплекс субъективных факторов профессионального трудоустройства молодых специалистов с высшим образованием в трансформирующемся обществе;
- на основе результатов социологического исследования составить реальную модель профессионального трудоустройства в современном российском обществе, выявить степень её отклонения от идеальной модели;
- разработать комплекс мер по приближению реальной модели профессионального трудоустройства молодых специалистов в современном обществе к идеальной (прогностической) модели профессионального трудоустройства.

<sup>1</sup> См.: Мкртчян Г. М., Чистяков И. М. Молодежь Москвы на рынке труда / Г. М. Мкртчян, И. М. Чистяков // Социал. исслед. - 2000. - № 12. - С. 42-49; Бойко Л. И. Трансформация функций высшего образования и социальные позиции студенчества / Л. И. Бойко // Социал. исслед. - 2002. - № 3. - С. 78-83.

**Объект исследования** - социальная группа молодых специалистов с высшим образованием.

**Предмет исследования** - профессиональное трудоустройство молодых специалистов с высшим образованием как социальная проблема.

**Методологической базой исследования** послужили:

- структурно-функциональный подход к исследованию социальной проблемы (Т. Парсонс, Р. Мертон);
- концептуальные разработки классиков социологической мысли: К. Маркса (экономический детерминизм, категория «отчуждение труда»), Э. Дюркгейма (системный анализ проблемы исследования, изучение стереотипов социального поведения как социальных фактов), М. Вебера (исследование профессионального трудоустройства в рамках системы социального действия, обусловленного ориентацией на других и субъективной мотивацией поведения, использование категории «идеальный тип» применительно к анализу исследуемой проблемы, сравнительный метод исследования проблемы), П. Сорокина (рассмотрение процессов социальной стратификации и социальной мобильности как объективных факторов профессионального трудоустройства);
- теория социального капитала в изучении поведения субъектов профессионального трудоустройства на рынке труда (П. Бурдьё).

Теоретической основой данного исследования также послужили:

- иерархический подход к исследованию мотивов трудового поведения (А. Маслоу, Р. Штольберг, В. Верховин, В. Подмарков, В. Шубкин, А. Здравомыслов, В. Ядов, А. Асеев, А. Дикарева, И. Мирская);
- концепции профессиональной идентичности и отчуждения труда (Р. Штольберг, С. Каверин, В. Чирков, Е. Ермолаева, И. Мартынюк, В. Шедяков, З. Сергеева, З. Галиуллина).

**Научная новизна** настоящего исследования заключается в том, что

- в данной научной работе конкретизирована проблема профессионального трудоустройства молодых специалистов с высшим образованием в современном российском обществе в рамках системного подхода; профессиональное трудоустройство рассмотрено как система с комплексом взаимосвязанных элементов;
- профессиональное трудоустройство исследовано как элемент социальной системы, обоснована его дисфункциональность по отношению к системе в контексте современного российского общества;
- разработана типология моделей профессионального трудоустройства, построена идеальная (прогностическая) модель данного явления;

- на основе авторского прикладного исследования выстроена реальная модель профессионального трудоустройства молодых специалистов с высшим образованием в современном обществе;
- разработан комплекс мер по управлению системой профессионального трудоустройства с целью приближения реальной модели профессионального трудоустройства молодых специалистов с высшим образованием к идеальной (прогностической) модели.

**Основная гипотеза** исследования заключается в следующем: система профессионального трудоустройства молодых специалистов с высшим образованием в современном российском обществе дисфункциональна и не способствует стабильности социальной системы в целом, а потому нуждается в комплексном регулировании.

#### **Положения, выносимые на защиту:**

1. Профессиональное трудоустройство представляет собой систему с комплексом взаимосвязанных элементов, структурно упорядоченных. Основными функциями системы профессионального трудоустройства как социальной подсистемы являются: воспроизводство социально-профессиональной структуры общества и духовное развитие личности в профессиональном труде.

2. Современное российское общество выдвигает достаточно высокие требования к качеству и составу интеллектуально-профессиональных трудовых ресурсов: реально (что подразумевает не только объективную потребность, но и достаточный уровень оплаты труда) востребованы специалисты лишь узкого спектра направлений, соответственно не остаётся возможности профессиональной и творческой самореализации для большинства молодых специалистов.

3. Конкуренция на рынке труда является в большей степени искусственно созданной конструкцией, реально профессиональное трудоустройство осуществляется методом "закрытой ротации", т. е. при господстве протекционизма; независимо от степени престижа профессиональной сферы, каналы трудоустройства в неё остаются больше закрытыми, чем открытыми, и для первичного профессионального трудоустройства необходимо обладание субъекта определённым социально-экономическим стартовым капиталом, что соответственно и отражается в сознании молодых специалистов в их патерналистских установках на трудоустройство.

4. "Кризис перепроизводства" в системе образования способствует росту закрытости каналов трудоустройства. Вузы осуществляют массовый выпуск специалистов престижных в настоящий момент специальностей, создавая значительные трудности в последующем профессиональном трудоустройстве выпускников.



5. Несмотря на активное внедрение в массовое сознание индивидуалистической идеологии, в сознании молодёжи по-прежнему продолжают преобладать патерналистские настроения и поведенческие установки, что выражается в их стремлении "получать", а не "достигать" определённых позиций и статусов на рынке труда.

6. В целом молодые специалисты имеют достаточно низкую трудовую мотивацию, центром которой являются материальные мотивы профессиональной деятельности; в силу данных причин, а также ограниченности возможностей трудоустройства в определённые профессиональные сферы, в среде молодых специалистов с высшим образованием широко распространено профессиональное отчуждение (объективное либо субъективное).

**Методы исследования.** При анализе системы профессионального трудоустройства молодых специалистов использован многофакторный подход к предмету исследования. Предмет исследования представлен в совокупности факторов, способ воздействия которых формирует ту или иную его модель. К методам исследования относятся:

- типологический метод - выявление различных типов (моделей) профессионального трудоустройства;
- сравнительный метод - выявление общего и особенного в данном явлении, сравнение различных типов (моделей) профессионального трудоустройства;
- функциональный анализ - выделение элементов социального взаимодействия и определение их места в системе и связи друг с другом. Применительно к данной работе функциональный анализ предусматривает рассмотрение предмета исследования как системы с комплексом взаимосвязанных элементов, исследование связей между данными элементами и их положение по отношению к системе;
- метод социального моделирования - исследование системы профессионального трудоустройства на его моделях; построение идеальной модели предмета исследования, выявление степени соответствия реальной модели идеальной и отклонения от неё;
- метод социального проектирования - определение проекта социального развития и методов его достижения. Среди методов исследования также можно назвать статистический метод, метод вторичного социологического анализа, анкетного опроса, контент-анализа прессы.

**Эмпирическую базу** настоящего диссертационного исследования составили результаты анкетного опроса студентов выпускного курса вузов г. Казани (количество опрошенных 479 чел.), результаты контент-анализа специализированного газетного издания «Работа для

Вас»<sup>1</sup>, данных анализа первичных документов - сборников и аналитических докладов Госкомитета РФ и РТ по статистике, статистических справочников, информационного бюллетеня КГТУ им. А. Н. Туполева, анализа данных вторичных прикладных исследований.

**Научно-практическая значимость работы** заключается в возможности использования полученных результатов и выводов в дальнейшем исследовании профессионального трудоустройства различных социальных категорий, в целях разработки соответствующих программ эмпирических исследований; результаты данного научного исследования могут использоваться при разработке перспективных государственных и региональных программ социально-экономического развития, при проведении комплекса государственных, региональных и муниципальных мер по регулированию проблемы профессионального трудоустройства молодых специалистов с высшим образованием, а также в образовательной деятельности при чтении курсов «Социология труда и профессий», «Социология молодежи», «Экономическая социология», «Управление персоналом», других смежных дисциплин.

**Апробация результатов исследования.** Основные положения диссертации изложены автором в пяти публикациях, а также представлены в ряде научно-практических конференций Института социально-экономических и правовых наук АН РТ.

**Структура диссертации.** Диссертационное исследование состоит из введения, четырех разделов, заключения, списка использованной литературы, приложений.

### **Основное содержание диссертации**

**Во введении** обосновывается актуальность темы диссертации, описывается методологическая и эмпирическая база исследования, характеризуется степень разработанности темы, определяются цель и задачи исследования, объект и предмет, обосновывается научная новизна, выдвигаются основные положения, выносимые на защиту, указывается практическая значимость диссертации и формы её апробации.

**В первом разделе** «Профессиональное трудоустройство молодых специалистов с высшим образованием как проблема социологической науки» конкретизируется понятие "профессиональное трудоустройство", характеризуются молодые специалисты с высшим образованием как социальная группа; в рамках системного подхода рассматривается профессиональное трудоустройство, его структура и функции; создается типология моделей профессионального трудоустройства молодых специалистов с высшим образованием.

<sup>1</sup> Автором проанализировано 7 выпусков издания за октябрь-декабрь 1999г. и 9 выпусков издания за апрель-июнь 2000г.

Профессиональное трудоустройство представляет собой систему взаимосвязанных элементов, являющуюся, в свою очередь, функциональным элементом более широкой системы - социальной. Основными функциями профессионального трудоустройства как элемента социальной системы выступают: функция воспроизводства социально-профессиональной структуры и функция духовного развития личности. Исходя из определения понятия «воспроизводство социально-профессиональной структуры общества», делается вывод, что процесс воспроизводства социально-профессиональной структуры можно считать нормальным, если соблюдаются два необходимых условия: *воссоздание существующих элементов социально-профессиональной структуры и возникновение новых её элементов*.

Воссоздание существующих элементов системы - это есть воспроизведение модели социальной системы с *сохранением основных системообразующих признаков*, т. е. сложившийся порядок системы не должен быть коренным образом нарушен; основа социальной системы (в данном контексте - социально-профессиональной структуры общества) должна сохраняться. Создание новых элементов - есть процесс, способствующий *созданию новых качественных элементов*, развитию конкурентоспособности общественной системы и формированию её самодостаточности и относительной независимости от внешней среды. При нарушении функции воспроизводства социальной структуры система становится более восприимчивой к влиянию внешней среды, менее стабильной и менее способной противостоять внешним воздействиям.

Вторая функция - *функция духовного развития личности* - реализация субъектом своего внутреннего потенциала - профессионального, интеллектуального, творческого - способствует развитию и самораскрытию личности, т. е. духовному её развитию. В случае, когда реализация субъектом накопленного внутреннего потенциала (профессионального образования, знаний, умений и навыков) способствует воспроизводству социально-профессиональной структуры общества, а не идет с ней вразрез, т. е. когда две указанные функции профессионального трудоустройства совпадают, следует говорить о максимальной функциональности изучаемого явления.

В структуре профессионального трудоустройства выделяются следующие элементы: рационально-волевой; интеллектуально-творческий; социально-статусный; духовно-ценностный; идентификационный. Все элементы структуры взаимосвязаны между собой через выполняемые функции. Способ их связи, т. е. степень активности каждого из них определяет модель профессионального трудоустройства.

Выделяются две принципиально противоположные модели профессионального трудоустройства по целям, преследуемым субъектом трудоустройства: общественно-

доминантная модель и индивидуально-доминантная модель. Первая модель ориентирует субъекта на достижение общественно значимых целей, т. е. обозначает приоритет общественной полезности профессионального труда над собственными личными профессиональными интересами. Вторая модель, соответственно, ориентирует субъекта на следование индивидуальным интересам и стремление к профессиональному трудоустройству с целью извлечения индивидуальной пользы.

Кроме того, профессиональное трудоустройство может иметь как положительную, так и отрицательную модальность. Под «положительной модальностью профессионального трудоустройства» понимается стремление субъекта к профессиональному трудоустройству с положительной эмоциональной модальностью переживания, т. е. такое развитие явления, при котором субъект эмоционально включен в него, стремится к профессиональной, творческой самореализации и содержательной деятельности. Профессиональная деятельность выступает самооценностью. Под «отрицательной модальностью профессионального трудоустройства» понимается прямо противоположная тенденция: стремление субъекта к профессиональному трудоустройству с отрицательной модальностью переживания; субъект рассматривает данный процесс как внешне заданный, эмоциональная включенность при этом слабая, либо вообще не наблюдается.

В результате создается следующая типология моделей профессионального трудоустройства: общественно-доминантная модель с положительной модальной направленностью, общественно-доминантная модель с отрицательной модальной направленностью, индивидуально-доминантная модель с положительной модальной направленностью, индивидуально-доминантная модель с отрицательной модальной направленностью. С точки зрения функциональности профессионального трудоустройства как элемента социальной системы, он должен максимально приближаться к общественно-доминантной модели с положительной модальной направленностью. Это тот идеальный случай, когда профессиональная устремленность молодежи, вступающей в трудовую жизнь, нацелена на социально-экономическое развитие общественной системы в настоящий момент и способствует этому развитию в перспективе, способствует одновременно и духовному развитию личности в профессиональном труде, его максимальной творческой самоотдаче. И наоборот, максимальная дисфункциональность профессионального трудоустройства наблюдается в случае его приближения к индивидуально-доминантной модели с отрицательной модальной направленностью. Профессиональное трудоустройство направлено лишь в сторону индивидуальных потребностей, игнорируя интересы развития общества, и в силу своей инструментальности, т. е. эмоциональной невключенности в него субъекта, не способствует духовному развитию личности.

Формирование той или иной модели профессионального трудоустройства зависит от ряда факторов, которые рассмотрены в следующих разделах.

Во втором разделе «Объективные условия профессионального трудоустройства молодых специалистов с высшим образованием в современном обществе» исследуется совокупность объективных факторов, влияющих на профессиональное трудоустройство молодых специалистов с высшим образованием в современном российском обществе.

Объективные условия профессионального трудоустройства подразделяются на общие и специфические. Общие - те, что направляют развитие социальной системы в целом: социально-экономические, политические, духовно-нравственные и социально-психологические; специфические применимы преимущественно к конкретной сфере - сфере профессионального трудоустройства. К специфическим факторам профессионального трудоустройства относятся: профессиональный спрос на рынке труда, доходность профессии, престиж профессии, качество образования и его доступность, степень социально-профессиональной мобильности общества.

Высокий спрос на какой-либо вид профессионального труда свидетельствует о том, что в данный момент развития общества эта профессиональная сфера имеет приоритетное значение для развития данной социально-экономической системы. Профессиональный спрос на рынке труда в настоящее время ограничен по преимуществу лишь несколькими профессиональными направлениями, среди которых основное значение имеют непроеизводственные. По данным контент-анализа специализированной прессы<sup>1</sup>, предприятиями различных форм собственности (сравниваются государственный и негосударственный секторы экономики) было предоставлено фактически равное количество вакансий. Однако в профессиональном разрезе здесь наблюдается значительное противоречие. Так, подавляющее большинство вакансий от предприятий - работодателей государственной формы собственности - это вакансии инженерно-технического профиля (75% всего вакантного континуума от государственных предприятий в первом периоде и 85% - во втором). От предприятий негосударственной формы собственности доля вакансий инженерно-технического профиля составила всего 10% и 13% соответственно за первый и второй периоды, т. е. в 7 раз меньше, чем от предприятий государственной формы собственности. Невостребованность инженерно-технических кадров негосударственными предприятиями свидетельствует о крайне слабом развитии альтернативной (негосударственной) производственной сферы. Значительная доля вакансий

<sup>1</sup> Авторам был проанализирован ряд выпусков спаяно склеенного газетного гадания г. Казани "Работа для Вас" за два временных периода (см. стр. 10). В дальнейшем тексте для удобства используются наименования "период 1 и "период 2" соответственно.

принадлежит также сфере финансов (14% в первом и 12% - во втором периоде), сфере управления (17% вакансий в первом и 19% - во втором периоде).

К невостребованным на рынке труда профессиям, судя по полученным результатам, относятся все профессии естественнонаучной сферы (доля вакансий в общей совокупности составляет 1% и 2% соответственно в первом и втором периодах), гуманитарной сферы (2% и 0,7%), сферы искусства (1% и 1%), архитектура (1% и 1%), сельское хозяйство (ни одной вакансии за оба периода). Следовательно, представители этих профессиональных сфер трудоустраиваются по каким-либо другим каналам, либо остаются профессионально незанятыми.

Кроме того, анализ показал, что работодатели государственного сектора экономики значительно менее требовательны к качеству интеллектуально-профессиональных трудовых ресурсов: работодатели негосударственных предприятий и фирм в 6 раз чаще указывают необходимость трудового стажа и опыта работы, чем работодатели государственных предприятий. Причём опыт работы и трудовой стаж как необходимое требование к потенциальному работнику указывается в среднем в 40% всех поданных вакансий негосударственной сферы.

В современном российском обществе фактор доходности профессионального труда является ведущим в профессиональном трудоустройстве молодых специалистов. По данным исследования автора, одним из главных факторов профессионального трудоустройства молодых специалистов является заработок - так ответили 66% респондентов и это максимальная доля ответов относительно остальных факторов трудоустройства.

Наиболее оплачиваемые в настоящий период времени сферы профессиональной деятельности - экономика, управление, право - имеют высокий удельный вес популярности среди молодежи, занимают верхние ступени престижа профессий. Престиж профессий скорее формируется под воздействием фактора доходности профессии, обусловлен им.

Социально-профессиональная мобильность общества, и, как конкретный её случай, - доступность высшего профессионального образования, - прямо легализует либо ограничивает возможности субъекта относительно его профессионального трудоустройства. В современном обществе активна тенденция элитаризации престижного профессионального образования, рекрутизации специалистов из обеспеченных социальных слоев, а также использования неформальных посредников трудоустройства, что в целом способствует росту закрытости

Таблица 1

<b>Оценка респондентами канала личных связей как способа трудоустройства (в % к общему числу ответивших)</b>		
<b>Считают наиболее вероятным способом трудоустройства по специальности</b>	<b>Выбирают в качестве способа собственного трудоустройства</b>	<b>Считают наиболее распространенным способом трудоустройства в современном российском обществе</b>
75	38	66

общества. По результатам проведенного автором исследования, в современном российском обществе уверенно доминируют закрытые каналы трудоустройства: 66% опрошенных считают протекцию наиболее распространенным способом трудоустройства, 75% - наиболее вероятным способом трудоустройства по специальности, 38% - планируют использовать данный способ трудоустройства в качестве собственного (см. табл. 1).

При прочих равных условиях качество образования значительно влияет на возможности трудоустройства молодых специалистов. В современном обществе наблюдается явление падения качества образовательных услуг в связи с ростом числа коммерческих вузов и их ориентацией на рыночные специальности, нацеленностью на сиюминутные запросы социальной системы. Из общего числа выпускников негосударственных вузов России в 2000г. подавляющее большинство составили выпускники гуманитарно-социальных факультетов (49,2%) и специальностей экономики и управления (44,4%). Причем 2/3 всего потока выпускников приходится на «вечерников» и «заочников». Выпускниками дневной формы обучения являются лишь 34% всех выпускников гуманитариев негосударственных вузов и 30% выпускников специальностей экономики и управления. Кроме того, такие вузы не имеют фундаментальной специализированной учебно-материальной базы, высококвалифицированного профессорско-преподавательского состава. По данным статистики, 65,5% всего преподавательского состава негосударственных вузов страны по состоянию на 1 октября 2000г. работали на условиях штатного совместительства<sup>1</sup>, по данным Госкомитета РТ по статистике, 58,2% всего преподавательского состава коммерческих вузов республики работали на условиях штатного совместительства<sup>2</sup>, что также не свидетельствует о высоком качестве образовательных услуг негосударственных вузов.

**В третьем разделе «Субъективные факторы профессионального трудоустройства молодых специалистов с высшим образованием в условиях трансформирующегося общества» анализируется комплекс субъективных факторов, влияющих на профессиональное трудоустройство молодых специалистов с высшим образованием в контексте современного российского общества: социально-экономический капитал субъекта, интеллектуальный капитал субъекта, его социально-демографические характеристики и личностно-мотивационная структура. Несомненно, все они подвержены непосредственному влиянию объективных факторов, но способны выступать самостоятельной движущей силой профессионального трудоустройства.**

<sup>1</sup> Си: Сводные показатели развития высшего и среднего профессионального образования в РФ/Под ред. ак. А. Я Савельева. -М., 2001.

<sup>2</sup> См: Социально-экономическое положение РТ: комплексный информационно-аналитический доклад / Госкомитет РТ по статистике - Январь - декабрь 2000

Влияние социально-экономического и интеллектуального капитала субъекта трудоустройства напрямую зависит от степени социально-профессиональной мобильности общества. Чем более открыто общество, тем большее значение при поиске работы приобретает интеллектуальный капитал субъекта. В трансформирующемся обществе значительную ценность имеет социально-экономический капитал субъекта, именно он является ведущим фактором трудоустройства по специальности. Доминирование неформальных посредников трудоустройства в современном обществе – яркий показатель активности действия фактора социально-экономического капитала.

Согласно результатам исследования автора, на вопрос: «Каким из способов вероятнее всего трудоустроиться по Вашей специальности?», 75% опрошенных выбрали ответ «по рекомендации и при поддержке знакомых, друзей, родственников», и это максимальная доля ответов относительно остальных способов трудоустройства.

Активность либо пассивность социально-демографического фактора также свидетельствует о тенденции к закрытости (открытости) общества, определенной степени дискриминации в сфере профессионального труда. По результатам настоящего исследования, в Республике Татарстан на современном этапе развития наличие открытой демографической дискриминации в указанной сфере констатировать нельзя; если дискриминация по половому и национальному признаку и имеет место, то она носит скрытый характер.

Признак пола не оказывает существенного влияния на формирование мотивационной структуры личности в профессиональной сфере, но заметно его влияние на стратегию трудового поведения. Мужчины в большей степени готовы идти на риск, для них менее важна роль семейной традиции и мнение родителей при выборе профессии, но они менее охотно идут на самостоятельный поиск работы и в меньшей степени нацелены на получение дополнительного образования.

Национальный признак оказывает некоторое влияние как на мотивационную структуру личности в профессиональном плане, так и на стратегию поведения на рынке труда. Русские в большей степени, чем татары, ценят интерес к профессиональной деятельности и меньше подвержены влиянию материального фактора при выборе профессии; они же проявляют большую степень эмоциональной включенности в профессиональное трудоустройство, чем татары, и более лояльны к выбранной профессии. Татары более активны на рынке труда, выражают большую готовность трудоустраиваться самостоятельно и получать дополнительное образование после окончания вуза.

Общие объективные факторы в значительной мере воздействуют на *личностно-мотивационную* группу факторов, формируя определенную мотивационную модель и опре-



делённую стратегию профессионально-трудового поведения. Автором рассматриваются две противоположные мотивационные модели - материальная и нематериальная, и две стратегии трудового поведения - «стратегия достижения» и «стратегия получения». В структуре материальной трудовой мотивации доминируют такие мотивы, как материальный мотив, статусный мотив и мотив карьеры. В структуре нематериальной трудовой мотивации ведущая роль принадлежит, соответственно, нематериальным мотивам: мотиву профессиональной самореализации, мотиву содержательного труда и мотиву общественной полезности профессиональной деятельности.

Результаты настоящего исследования показывают следующее распределение респондентов по ответам на вопрос «Что для Вас является главным в профессиональной деятельности?»: 66% считают главным зарабатывать денег, половина опрошенных - повышение социального статуса, достижение более высокого социального положения, также половина опрошенных - интерес к профессии, 39% - осуществление профессиональной карьеры, 36% - совершенствование в профессиональной сфере, становление профессионалом, 32% - творческую самореализацию, десятая часть опрошенных - общественную полезность профессиональной деятельности.

Как видно из результатов исследования, общественная полезность труда занимает последнее место в иерархии профессиональных ценностей, причем респонденты непрестижных профессий уделяют ей большее внимание, чем респонденты высокопрестижных профессий: соответственно 16% против 9% .

Итак, личностно-мотивационный фактор профессионального трудоустройства молодых специалистов с высшим образованием в трансформирующемся обществе проявляет себя в доминировании материальной трудовой мотивации, т. е. в активизации базовых потребностей в общей иерархии потребностей согласно теории А. Маслоу. Среди молодых специалистов преобладают инструментальные трудовые мотивы, высокий уровень трудовых мотивов скорее пассивен.

Стратегии трудового поведения прямо влияют на выбор субъектом позиции в системе социально-профессиональной стратификации общества. Несмотря на активные поведенческие установки молодых специалистов в трансформирующемся обществе, реальной активности в поиске работы среди них не наблюдается. Так, самостоятельный способ трудоустройства, т. е. прямое обращение к работодателю, как потенциальный канал собственного поиска

<sup>1</sup> Престиж профессии оценивался по 5-балльной шкале; для того, чтобы разделить всех респондентов на группы по уровню престижа полученной ими профессии, задана условная планка, которая определяет принадлежность респондентов к той или иной группе: 0-2 баллов - непрестижная группа профессий, 2-3 баллов - группа профессий с престижем ниже среднего, 3-4 баллов - группа профессий с престижем выше среднего, 4-5 баллов - группа высокопрестижных профессий.

работы выделяют 33% всех респондентов, искать работу самостоятельно собираются 12% опрошенных. Среди опрошенных, считающих наиболее вероятным способом трудоустройства самостоятельный поиск работы, только четверть - 25% собирается использовать его в целях собственного поиска работы. Итак, можно констатировать, что молодым специалистам с высшим образованием в современном обществе свойственна стратегия получения, а не достижения статусов и позиций на рынке труда.

В четвертом разделе «Основные направления оптимизации системы профессионального трудоустройства молодых специалистов с высшим образованием в современных условиях» анализируются основные тенденции развития системы профессионального трудоустройства молодых специалистов в современном обществе на основе результатов проведенного автором исследования и создается схема её оптимизации. В данном разделе определяется тип реальной модели профессионального трудоустройства молодых специалистов в контексте современного общества и рекомендуется комплекс мер с целью приближения реальной модели профессионального трудоустройства молодых специалистов к прогностической (идеальной) модели.

В современном российском обществе профессиональный спрос на рынке труда не отвечает реальному предложению со стороны молодых специалистов с высшим образованием. Фактор ограниченного спроса наряду с низкой оплатой многих видов профессиональной деятельности значительно препятствует профессиональному трудоустройству молодых специалистов невостребованных профессиональных сфер. Масштабный выпуск специалистов некоторых престижных сегодня профессиональных направлений создал определенные трудности с профессиональным трудоустройством специалистов этих сфер. В целом, 45% опрошенных молодых специалистов вообще затруднились определить способ своего будущего трудоустройства.

Независимо от профессиональной сферы каналы трудоустройства остаются в большей степени закрытыми, что предполагает наличие у субъектов трудоустройства определенного уровня социально-экономического капитала в целях удачного позиционирования на рынке труда. Большинство опрошенных молодых специалистов предпочитают использовать в целях собственного трудоустройства канал личных связей.

Трудовую мотивацию молодых специалистов современного общества можно охарактеризовать как преимущественно материальную, т. к. в структуре мотивов доминируют материальные и статусные мотивы. Эмоциональная включенность в профессиональное трудоустройство при этом достаточно слабая. Так, среди респондентов, отметивших, что профессия в целом нравится, более половины - 59% готовы сменить профессию и работать в иной

сфере, если им предоставится возможность. Уровень лояльности к профессии наименее высок у респондентов непрестижных профессиональных групп - среди них готовых пойти на смену профессии при возможности это сделать 77% от числа тех, кому профессия «в целом нравится».

Таблица 2

**Значимость различных факторов при выборе собственной профессии респондентами  
(в % к общему числу респондентов каждой группы по престижу)<sup>1</sup>**

<b>Группы респондентов</b>	<b>Факторы выбора профессии</b>								
	Интерес к данной профессии	Творческая самореализация	Возможность прилично зарабатывать	Возможность приносить пользу обществу	Возможность достичь высокого социального положения	Престиж профессии	Следование семейным традициям	Наличие возможности трудоустроиться в данную профессию	Значимость лишь получение высшего образования, неважно какого
Респонденты непрестижных профессий	28	16	4	8	0	4	12	16	36
Респонденты профессий с престижем ниже среднего	31	20	16	8	10	6	2	8	22
Респонденты профессий с престижем выше среднего	40	14	25	17	27	16	6	6	24
Респонденты высокопрестижных профессий	30	12	62	26	37	26	0	1	14
ВСЕ респонденты	36	14	32	18	26	17	5	6	<b>22</b>

Значение фактора доходности при выборе профессии возрастает пропорционально росту престижа профессии: если среди молодых специалистов непрестижных групп профессий лишь 4% выделили в качестве решающего фактора профессионального выбора возможность заработать, то среди молодых специалистов высокопрестижных групп - 62% (см. табл. 2).

При выборе между работой неинтересной, но высокооплачиваемой и слабо оплачиваемой работой по интересу, большинство всех респондентов склонились к выбору первого варианта ответа: в целом более половины опрошенных согласны больше зарабатывать в ущерб интересной работе (см. табл. 3).

<sup>1</sup> Примеч.: сумма ответов превышает 100%, т. к. вопрос предусматривает возможность нескольких вариантов ответов.

По результатам исследования можно заключить: стратегии трудового поведения молодых специалистов с высшим образованием в современном обществе реальной активностью не отличаются. Существуют умозрительные их установки на дальнейшую мобильность, но готовность к самостоятельности на рынке труда незначительна. Несмотря на высокую степень уверенности основного массива респондентов в успехе самостоятельного трудоустройства (в успехе самостоятельного поиска работы уверены 70% всех опрошенных), готовность к непосредственному использованию данной стратегии поиска невысока: в целом лишь 14% всех респондентов, уверенных в успехе самостоятельного поиска работы, готовы трудоустраиваться самостоятельно.

Таблица 3

Итак, по результатам исследования делается вывод: в целом система профессионального трудоустройства молодых специалистов с высшим образованием в современном обществе больше склоняется к индивидуально-доминантной модели с отрицательной модальной направленностью, т. е. она минимально функциональна для социальной системы и нуждается в серьезном регулировании. Комплекс мер по оптимизации системы профессионального трудоустройства молодых специалистов в современном обществе, т. е. приближение реальной модели профессионального трудоустройства к модели идеальной, прогностической,

Группы респондентов	Варианты ответов	
	Предпочтение заработка в ущерб интеллектуальной работе	Предпочтение интересной работы в ущерб заработку
Респонденты непрестижных профессий	44	4
Респонденты профессий с престижем ниже среднего	49	31
Респонденты профессий с престижем выше среднего	57	17
Респонденты высокопрестижных профессий	64	12
ВСЕ респонденты	57	17

предусматривает её регулирование на государственном, отраслевом, социально-групповом и личном уровнях.

Учитывая состояние системы профессионального трудоустройства молодых специалистов с высшим образованием в современном обществе, исходный принцип её оптимизации состоит в следующем: государству как социальному институту рекомендуется взять на себя полную ответственность за профессиональную подготовку и последующее трудоустройство специалистов-интеллектуалов. Государству в лице различных субъектов социально-экономической деятельности необходимо обеспечивать заказ на целенаправленную подготовку специалистов в соответствии со своими внутренними потребностями и перспективами

<sup>1</sup> Примеч : сумма по строке составляет 100%, данные приводятся без учета затруднившихся с ответом

дальнейшего развития. Заказ интеллектуально-профессиональных трудовых ресурсов целесообразно формировать не на год и не на два года вперед; подобный прогноз развития структуры рабочей силы должен формироваться в каждый период общественного развития как минимум, на 10- 15 лет.

Естественно, процесс оптимизации системы профессионального трудоустройства молодых специалистов в современных условиях не может происходить в отрыве от общей стабилизации экономики и социальной сферы общества. Только обеспечение государством стабильного развития экономики может стимулировать привлечение в неё серьезных иностранных инвестиций, развитие среднего и малого бизнеса, способствовать подъему уровня благосостояния общества, что в конечном итоге, в сумме с иными предлагаемыми мероприятиями, приведет к восстановлению баланса системы профессионального трудоустройства молодых специалистов.

К *общегосударственным мерам* регулирования системы профессионального трудоустройства молодых специалистов с высшим образованием также можно отнести следующие: восстановление функций вузов относительно трудоустройства выпускников, повышение качества образовательных услуг (ограничение числа платных вузов и факультетов, квотирование спектра специальностей в них - необходимая общегосударственная мера регулирования системы высшего образования). Качество образовательных услуг напрямую зависит и от способности будущих молодых специалистов конкурировать на рынке труда. Результаты исследования показывают, что большинство из них сейчас не готовы самостоятельно выйти на рынок труда. Результаты контент-анализа специализированной прессы демонстрируют факт: значительная доля работодателей, особенно негосударственного сектора экономики, выдвигает к потенциальным работникам достаточно высокие профессиональные требования. В связи с этим, повышению мобильности и конкурентоспособности молодых специалистов служит возможность в течение обучения в вузе получения дополнительных навыков в соответствии с требованиями рынка (дополнительные предметы, курсы, факультативы), по возможности, бесплатные - за счет средств самого вуза. Повышению открытости каналов трудоустройства может также служить большая степень информированности молодых специалистов о состоянии рынка труда.

Обеспечение равнодоступности высшего образования - необходимая мера на уровне государства. Во избежание огромных диспропорций в социальных источниках рекрутирования специалистов целесообразно введение социальных квот при поступлении в вуз.

Государственная служба занятости, по оценкам респондентов, демонстрирует свою несостоятельность: ей оказывают доверие лишь четверть опрошенных молодых специали-

стов. причем полностью доверяют - 2%; трудоустроиваться с помощью этой службы собираются 3% молодых специалистов. В связи с этим целесообразно делегирование функций государственной службы занятости в части трудоустройства молодых специалистов иным институтам общества, в качестве которых рассматриваются страховые компании, специализирующиеся на страховании образовательных услуг.

На *отраслевом уровне* регулирования системы профессионального трудоустройства возможно предоставление налоговых и иных льгот субъектам малого и среднего предпринимательства относительно привлечения ими к работе молодых специалистов социально перспективных профессиональных сфер, квотирование рабочих мест для молодых специалистов. Предоставление налоговых и иных льгот субъектам малого и среднего предпринимательства производственной сферы могло бы способствовать их ускоренному развитию и привлечению в них молодых специалистов, включению последних в профессиональную деятельность, как в качестве самостоятельных субъектов экономической деятельности, так и в качестве наемных работников, обеспечивающих технико-технологическое новаторство малых предприятий. В целях прогрессивного развития общественной системы государству рекомендуется уделить приоритетное внимание развитию производственного сектора экономики, ибо лишь при стабильном функционировании этого сектора может обеспечиваться достаточный уровень занятости многих профессиональных сфер, в частности, в рамках технико-технологического и естественнонаучного направлений.

Наряду с первичным содействием в профессиональном трудоустройстве необходимо принять меры к дальнейшему закреплению молодых специалистов на предприятиях в местах их первичного трудоустройства. Стимулирование молодых специалистов, более двух или трех лет после первичного трудоустройства работающих на одном предприятии, будет оказывать некоторое воздействие на стратегии их трудового поведения в части закрепления на рабочем месте. Одновременно целесообразно поощрять налоговыми и иными льготами работодателей, на чьих предприятиях наблюдается наименьшая текучесть рабочей силы.

На *социально-групповом и личностном уровнях* приоритетом регулирования системы профессионального трудоустройства видится воздействие на трудовую мотивацию молодежи на стадии получения школьного образования, профинформирование и профориентация школьников, формирование в учащейся молодежи общественно значимых качеств трудовой деятельности, контроль за средствами массовой информации, стимулирование инноваторской и творческой деятельности.

Значительную роль в формировании трудовой мотивации молодежи играют средства массовой информации как идейный источник. В связи с этим необходимо в корне пересмотр-

реть направленность их функций в воспитании молодежи. Государству как гаранту духовного развития общества в целом и молодежи, в частности, целесообразно ввести цензуру в современных СМИ с целью воспитания её нравственности. СМИ должны не подавлять, а провозглашать самоценность труда, обосновывать общественную пользу трудовой деятельности, подавлять, а не развивать в молодежи потребительскую психологию и установки на утилитаризм.

В целях усиления идентификационного элемента системы профессионального трудоустройства молодых специалистов с высшим образованием целесообразно субсидирование государством создания сообществ профессионалов, поощрение их деятельности. Субсидирование данных сообществ должно быть рассчитано на привлечение в их круги молодых специалистов с целью обучения их профессиональной культуре, усвоения ими профессиональных норм и этики, усиления профессиональной идентичности, «профессиональной социализации» и профессионализации молодых специалистов.

Все перечисленные меры, осуществляемые комплексно, способны восстановить функциональность системы профессионального трудоустройства молодых специалистов с высшим образованием, приблизить реальную модель профессионального трудоустройства к идеальной, - прогностической модели.

В заключении диссертационной работы подводятся итоги исследования, формулируются основные выводы, отмечается важность изучения поставленной проблемы, обосновывается необходимость дальнейшего изучения данной темы.

Исходя из вышеизложенных положений, подтвержденными результатами проведенного исследования, делается однозначный вывод: система профессионального трудоустройства молодых специалистов с высшим образованием в современном российском обществе дисфункциональна и нуждается в комплексном регулировании - как на уровне общественной системы, так и на уровне отдельной личности. Актуальность и исключительная серьезность поставленной проблемы не вызывает сомнений: дисфункция подсистемы способна вызывать нарушение баланса всей системы, т. е. всего общества, усиливать его зависимость от внешней среды. Эта форма зависимости - «интеллектуально-профессиональная зависимость», при которой нехватка специалистов определенных сфер деятельности может компенсироваться привлечением данных специалистов из других регионов, стран и сообществ.

Кроме того, процесс декавалификации на уровне личности способен привести к потере её психологического равновесия, растерянности и ощущению ненужности. В социальном масштабе это, в свою очередь, ведет к ухудшению социального самочувствия и развитию в обществе маргинализма. Именно поэтому данная проблема нуждается в регулировании в

первую очередь на государственном уровне. Предложенный комплекс мер поможет, по мнению автора, максимально приблизить систему профессионального трудоустройства к идеальной модели и вернуть ей социальную функциональность.

Основные положения исследования отражены в следующих публикациях диссертанта:

1. Панченко О. Л., Гильманов А. З. Основные тенденции формирования профессиональной ориентации современной молодежи / О. Л. Панченко, А. З. Гильманов // Сб. науч. тр. / ИСЭПН АН РТ. - Казань: Изд-во Казан, ун-та, 2000. - Т. XIV. - С. 99-104.

2. Панченко О. Л. Профессиональная занятость молодых специалистов с высшим образованием в обществе переходного типа (методологический аспект) / О. Л. Панченко // Социально-экономическая, правовая и политическая модель Республики Татарстан: Сб. науч. тр. / ИСЭПН АН РТ. - Казань: Изд-во Казан, ун-та, 2001. - Т. XV. - С. 226 -230.

3. Панченко О. Л., Гильманов А. З. Профессиональная занятость и престиж профессий: соотношение категорий (методологический аспект) / О. Л. Панченко, А. З. Гильманов // Сб. науч. тр. / ИСЭПН АН РТ. - Казань: Изд-во Казан, ун-та, 2001. - Т. XVI. - С. 125 - 129.

4. Панченко О. Л. Требования к качественному составу интеллектуально-профессиональных трудовых ресурсов: тенденции и противоречия современного общества (на материалах контент-анализа по Республике Татарстан) / О. Л. Панченко // Теоретико-методологическое обеспечение социально-экономического, правового и политического развития Республики Татарстан: Сб. науч. тр. сотрудников, аспирантов и соискателей / ИСЭПН АН РТ. - Казань: Фэн, 2003. - Т. XVII. - С. 157-163.

5. Панченко О. Л. Проблема профессионального трудоустройства специалистов с высшим образованием в современном российском обществе как следствие «кризиса производства» в системе образования / О. Л. Панченко // Теоретико-методологическое обеспечение социально-экономического, правового и политического развития Республики Татарстан: Сб. науч. тр. сотрудников, аспирантов и соискателей / ИСЭПН АН РТ. - Казань: Фэн, 2003.-Т.XVII.-С. 147-151.





*Отпечатано в 000 «Печатный двор»,  
г. Казань, ул. Журналистов, 1/16, оф. 207  
Тел. 72-74-59, 41-76-41, 41-76-51.  
Лицензия ПД № 7-0215 от 01.11.01  
Выдана Поволжским межрегиональным  
территориальным управлением МПТР РФ.  
Подписано в печать 19.01.2005 г. Усл. п. л 1,5.  
Заказ № К-2487. Тираж 100 экз. Формат 60х84 1/16.  
Бумага офсетная. Печать - ризография.*



