

Шигапова Д.К.

## **Тенденции и стратегии поведения молодых специалистов на рынке труда Республики Татарстан**

Трудоустройство выпускников высших профессиональных учебных заведений и их адаптация к рынку труда, является одной из наиболее актуальных социально-экономических проблем.

Рынок труда является важнейшим элементом общего рынка. В самом общем виде под рынком труда понимают систему общественных отношений, связанных с наймом и предложением рабочей силы, или с ее куплей и продажей. Ценой рабочей силы является заработка плата. На рынке труда одна сторона (продавцы) представлена лицами, ищущими подходящую работу, другая (покупатели) — работодателями — предпринимателями или их представителями. Рынок труда реализуется через государственную, коммерческую службы занятости, а также непосредственно через кадровые службы предприятий и учреждений или напрямую между работником и работодателем. Результатом удовлетворения взаимного интереса работника и работодателя является договор найма, трудовой договор или контракт.

На рынке труда реализуется возможность:

- свободного выбора профессии, отрасли и места деятельности, поощряемого приоритетными предложениями (уровень оплаты труда, возможности реализации творческих замыслов и т. д.);
- найма и увольнения при соблюдении норм трудового законодательства, защищающего интересы граждан в плане гарантий занятости, условий труда, его оплаты;
- независимой и вместе с тем экономически поощряемой миграции трудовых ресурсов между регионами, отраслями и профессионально - квалификационными группами, которой обычно сопутствует улучшение условий жизни и трудовой деятельности, чему способствует наличие

высокоразвитых, повсеместно доступных населению рынков высококачественного жилья, потребительских товаров культурных и духовных ценностей;

- свободного движения заработной платы и других доходов при сохранении приоритета квалификации и образования, соблюдении установленного законом гарантированного минимума зарплаты, обеспечивающего прожиточный минимум, и регулировании верхнего предела доходов через налоговую систему, основанную на прогрессивной шкале [2, с.12].

Рынок образовательных услуг, сформировавшийся в Республике Татарстан, отреагировал на конъюнктуру рынка труда определенным образом, а именно – развитием сети высших и средних специальных учебных заведений и в ущерб объемам подготовки рабочей силы в образовательных учреждениях начальной профессиональной подготовки. На сегодняшний день, в Республике Татарстан ситуация на рынке труда такова.

Первая тенденция, на которую следует обратить внимание: в большинстве своем, молодежь нацелена получить высшее образование. По данным социологов (приводятся данные татарстанской статистики 2005-2010гг.), более половины вчерашних выпускников школ идут в ВУЗы, и к предельной цифре молодежного возраста (29 лет) желание получить высшее образование остается у 4%.

Что касается, системы высшего профессионального образования в стране, то здесь можно отметить следующее. По прогнозу социально-экономического развития страны, в системе высшего профессионального образования формируется инновационное ядро, создается инновационная инфраструктура, обеспечивающая взаимодействие образовательных учреждений и бизнеса в реализации высокотехнологичных проектов, создаются механизмы привлечения в российские университеты ведущих ученых, развития бизнес-инкубаторов, технопарков, инновационных производств, использующих кадровый и научный потенциал высшей школы.

На финансирование программ развития ведущих классических университетов Российской Федерации в 2010 - 2012 годах предусмотрены 10 млрд. рублей бюджетных ассигнований федерального бюджета [1].

В период с 2007 по 2010 год из федерального бюджета на программы развития федеральных университетов было направлено 18,7 млрд. рублей. Ключевые задачи, отличающие федеральные университеты (в настоящее время функционирует 7 таких университетов по федеральным округам) от других вузов, связаны с организацией и координацией (в федеральном округе) работы по сбалансированному обеспечению программ социально-экономического развития регионов квалифицированными кадрами [1].

На цели развития национальных исследовательских университетов с 2009 года выделено 8,42 млрд. рублей. Основная цель деятельности национальных исследовательских университетов (к середине 2010 года на основе конкурсного отбора этот статус был присвоен 29 российским вузам) - содействие динамичному развитию научно-технологического комплекса страны и его обеспечение высококвалифицированными специалистами [1].

Основными направлениями развития научно-исследовательского потенциала сектора высшего образования будут поддержка кооперации вузов с промышленностью, развитие инновационной инфраструктуры и создание современных лабораторий по ключевым направлениям развития науки и технологий, стимулирование создания малых инновационных компаний с участием вузов. В этих целях в 2010 - 2012 годах Правительством Российской Федерации в рамках реализации соответствующих постановлений Правительства Российской Федерации предусмотрены средства федерального бюджета в размере 39 млрд. рублей [1].

Решение проблемы занятости молодых специалистов состоит преимущественно в обеспечении соответствия между подготовкой кадров и потребностью в них в условиях рыночной экономики, а также в повышении степени удовлетворенности работой. В нашей стране одновременно существует дефицит определенных профессий среди выпускников вузов и

недоиспользование профессионального квалифицированного труда. Это говорит о медленной адаптации подготовки кадров к технологическим новшествам и экономическим переменам и о недостаточной связи «вуз-работодатель».

Анализ кадрового состава предприятий выявил проблему необходимости омоложения персонала. Необходимо возобновить целевую систему подготовки квалифицированных кадров для производства. В связи с данным фактом, необходимо разработать концепцию трудоустройства выпускников ВУЗов. Концепция организации трудоустройства выпускников вузов, должна строиться на сочетании государственной системы распределения и трудоустройства, которая использовалась на протяжении предшествующих десятилетий, и системы самостоятельного трудоустройства, неизбежной в условиях рыночной экономики.

Службы занятости обладают уникальной информацией о потребностях в той или иной профессии и о возможности трудоустройства выпускников различных учебных заведений. Представляется целесообразным иметь в региональной службе занятости отдельный блок информации о вакансиях для молодых специалистов, а также базу данных о молодых специалистах, обратившихся в службу занятости, создать Центр трудоустройства молодых специалистов (ЦТМС). Большинство выпускников высших учебных заведений РТ находят работу, однако доля занятых среди молодых специалистов постепенно сокращается: 68% - в 2009 г., 58% - в 2011 г.

Для оказания помощи в трудоустройстве молодым специалистам, службам занятости Республики Татарстан, рекомендуется строить деятельность по такому алгоритму:

1. Сбор информации от всех республиканских вузов о предстоящем выпуске по специальностям (за год до окончания учебного заведения) с полной квалификационной характеристикой по каждой специальности.

2. Сбор информации о наличии вакантных рабочих мест от предприятий, расположенных в республике, с полным описанием требований к должности.
3. В случае согласия выпускника занять ту или иную должность, проводить тестирование на профессиональную пригодность (или пройти переподготовку). Служба занятости на основе соглашения (договора) с учебным заведением или работодателем организует учебный процесс. Соглашение должно предусматривать место и способ проведения переквалификации, объем теоретической и практической подготовки, время завершения учебы, во избежание искусственного увеличения сроков учебы работодателем. Затраты следует возмещать из целевых средств Федерального фонда занятости. Языковая подготовка может рассматриваться как переквалификация, если речь идет о профессии, где нельзя обойтись без знания иностранного языка

Как показывают данные социологических исследований в Российской Федерации, в соответствии с требованиями работодателей потребуется переподготовить около 25% выпускников вузов. Что касается нашей республики, то большинство молодых респондентов (около 80%) уверены, что им хватает знаний для выполнения работы, вместе с тем им часто приходится повышать квалификацию на различных курсах, тренингах, семинарах (67%), к чему они относятся весьма положительно, тем более что подобные формы повышения квалификации оплачивает работодатель.

В дополнение к республиканским центрам трудоустройства каждый ВУЗ должен иметь собственный центр трудоустройства (ВЦТ).

К числу основных задач данного центра трудоустройства, рекомендуется отнести следующие:

1. Сбор и анализ данных на всех выпускников конкретного вуза. Создание банка данных на специалистов с указанием основных реквизитов: кода специальности по классификатору, наименования специальности и специализации, личных данных. Картотека ранее

трудоустроенных выпускников может быть использована для статического изучения рынка труда по видам специальностей и мониторинга карьерных успехов специалистов; массив выпускников, которым требуется трудоустройство, сопоставляется с существующими или намечающимися вакансиями в соответствии с заявками от предприятий и организаций. На специалистов, трудоустроенных ВЦТ, ведется отдельная статистика.

2. Создание системы сбора и анализа заявок от предприятий и организаций и информирование выпускников об имеющихся вакансиях. Целесообразно в сферу обслуживания системы включать студентов уже с первых курсов учебного заведения, с целью предварительного информирования заказчика о будущем контингенте специалистов.
3. Изучение колебания рынка труда и выявление его тенденций на базе прогнозных оценок рыночной конъюнктуры и на этой основе разработка предложений руководству ВУЗа по корректировке количества специалистов какого-либо профиля.
4. Разработка предложений для органов республиканского и муниципального управления профессиональным образованием: по устранению дублирования в подготовке кадров; корректировке перечня профессий и специальностей; созданию новых специальностей и специализаций; оптимизации сети профессиональных образовательных учреждений в регионе; обоснованию различных моделей интеграции начального, среднего и высшего уровня профессионального образования.
5. Разработка предложений для заказчиков трудовых ресурсов на подготовку и переподготовку специалистов родственных направлений, в соответствии с заявками на специалистов, поступающих от разных отраслей. Подготовка и переподготовка могут проводиться как на базе заказчика, так и ВУЗов, силами собственного профессорско-

преподавательского состава. Тем более данная возможность предусмотрена Трудовым Кодексом Российской Федерации (раздел IX).

6. Обеспечение связи и взаимодействие с рекрутинговыми агентствами и службами занятости, проводящими подбор персонала из числа безработных граждан.
7. Мониторинг текущих и прогнозируемых потребностей рынка труда и конъюнктуры спроса, на базе методов статистического наблюдения, в разрезе групп специальностей
8. Привлечение и аттракция интереса работодателей и других социальных партнеров к решению проблемы профессионального образования с ориентацией на повышение качества подготовки специалистов и удовлетворение потребностей заказчиков в квалифицированных кадрах.
9. Участие в проведении или организации ярмарок вакансий совместно со службой занятости республики, с целью повышения экономического и социального потенциала региона.
10. Проводить мониторинг карьерного роста специалистов (в течение 5 лет после окончания ВУЗа), или лонгитюдное исследование, получивших распределение через центры трудоустройства.
11. Проведение научных исследований на базе мониторинга, прогнозирования и статистического наблюдения по выявлению тенденций развития рынка труда и разработка на этой основе предложений органам государственного управления в сфере образования с целью создания реальной и эффективно-функционирующей системы высшего профессионального образования.
12. Кооперация с вузовскими и региональными центрами трудоустройства в виде периодического проведения совещаний, интернет-конференций, семинаров по обучению сотрудников с

привлечением представителей бизнеса, промышленности и других сфер- потребителей трудовых ресурсов.

13. Организация договоров и контрактов с фирмами-заказчиками на целевую подготовку специалистов требуемой квалификации, которая должна постепенно вытеснить форму государственного задания на специалистов. Расширение сферы образовательных услуг для представителей организаций-заказчиков и населения.
14. Сбор и обработка заявок на специалистов от совместных и иностранных предприятий, удовлетворение этих заявок путем использования контингента выпускников.
15. Создание учебно-методической литературы по проблемам конъюнктуры рынка труда и трудоустройству, проведение рекламных мероприятий.
16. Содействие трудоустройству выпускников, пользовавшихся государственными возвратными субсидиями.

Установлено, что для создания условий эффективного функционирования информационной системы должно быть обеспечено ее взаимодействие с органами исполнительной власти РФ, территориальными органами Минтруда России по вопросам занятости населения, с региональными отделениями российской ассоциации студенческих профсоюзных организаций вузов и работодателями на региональных рынках труда.

В 2002 г. Министерство Образования Российской Федерации издало Приказ от 10.06.02. № 2172 «Об установке в вузах РФ, подведомственных Минобразованию России, информационной системы по трудоустройству и занятости выпускников вузов». В соответствии с этим приказом Межрегиональный координационно-аналитический центр по проблемам трудоустройства и адаптации к рынку труда выпускников учреждений профессионального образования МГТУ им. Н.Э.Баумана назначен

головной организацией по установке в вузах соответствующей информационной системы.

Если вузовский ЦТ выходит на непосредственные связи с отраслью или конкретным предприятием, то, с целью сбора статистики и выработки на ее основе рекомендаций для вузов региона, было бы целесообразным представлять эти данные в РЦТ.

На основании заявок РЦТ могут формировать заказы для вузов и специалистов конкретных специальностей, заключать договора с отраслями на их подготовку, а также осуществлять взаимодействие с государственными и общественными органами аккредитации, государственными органами трудоустройства, государственными и муниципальными органами управления образованием. Кроме этого, принимать участие в организации подготовки, переподготовки и повышении квалификации молодых специалистов, по определенным научным направлениям.

Связь со стороны работодателя, предполагает использование всех видов коммуникаций, самой оптимальной в настоящее время представляется электронная почта, в связи с легитимностью электронной подписи.

Вторая тенденция, в начале 2000-х годов, молодежная рабочая сила характеризуется ориентацией на высокую заработную плату, причем без особой разницы - квалифицированный это труд или нет. Также отмечалось, что около половины опрошенных выпускников ВУЗов не знали, чем будут заниматься. По данным социологов в 2005-2010 годах, нашла работу только половина из них. Большое недовольство среди молодежи вызывает оплата труда, только пятую часть из них она устраивает. Более 40% обучающихся студентов еще и параллельно работают. Кроме того, значительная часть молодежи стремится заработать как можно больше и не прилагая особых усилий, что чревато обострением криминогенной ситуации в стране. По опросам социологов (приводятся данные мониторинга ВЦИОМ 2005-2010гг.), каждый 5-й в возрасте до 20 лет и каждый 10-й в возрасте от 25 до

35 лет будет искать любые возможности, чтобы поддержать высокий уровень жизни.

Кроме того, проблемой является и тот факт, что при найме на работу от соискателей требуется наличие стажа, а откуда у молодого выпускника стаж работы. Данные обстоятельства снижают конкурентоспособность выпускников, в итоге получаемая работа - далека от соответствующей квалификации. Что касается форм собственности, то первое место по найму молодежи (третья часть) занимает частный сектор, и на последнем месте -государственный сектор (6%). Однако следует сказать, что в государственном секторе, молодежи предлагают более квалифицированные рабочие места.

Анализ выборочных исследований населения по проблемам занятости, проводимый Комитетом государственной статистики РТ, свидетельствует о росте доли молодых специалистов в области предпринимательской деятельности, права, социальных проблем, экономики. Увеличивается доля молодежи в категории среднего персонала, занятого в области финансово-экономической, административной и социальной деятельности.

Период 2007-2011 года характеризовался сокращением спроса на неквалифицированный труд. Трансформируемая экономика формирует повышенные требования к образовательному уровню рабочей силы. Соответственно изменяется жизненная стратегия молодежи. Молодые люди стремятся к освоению новых профессий, получению параллельно второго высшего образования, чтобы быть конкурентоспособными на рынке труда. Около половины студентов выпускных курсов, параллельно обучаются в двух ВУЗах (приведены данные авторского социологического опроса студентов КГФЭИ 2009-2011гг), причем лидирует юридическое образование, на втором месте - иностранные языки, на третьем – психология. Таким образом, стратегия перепрофилирования начинает выходить на первый план.

Следующая тенденция. На российском рынке труда и рынке труда Республики Татарстан, для молодежи характерно то, что она часто увольняется, однако также быстро и трудоустраивается, этот факт говорит о ее высокой мобильности. Около 80% опрошенных молодых специалистов меняли работу в течение 2-3 лет и практически тут же находили новую работу. То есть, в целом, период безработицы для данной возрастной группы населения наименее длительный. Опрос, проведенный среди респондентов через год после окончания высшего учебного, обнаружил, что большинство из них (91%) трудятся в качестве наемных работников. Лишь менее 10% заняты бизнесом (в качестве руководителя малого предприятия или индивидуального предпринимателя), в то время как на последнем курсе желание заниматься бизнесом высказывали 26% опрошенных. Видимо, барьеры для вступления на стезю предпринимательства оказались чрезмерно высокими. Выбор стратегии поведения на рынке труда формируется под воздействием представлений о востребованности полученной специальности. Большинство сменивших профессию (63%) полагают, что работу по полученной в вузе специальности можно найти, но она плохо оплачивается, еще 12% - что работу по специальности найти нельзя. Среди тех, кто работает по специальности, так считают соответственно 52 и 5%. То есть имеет место другая стратегия - стратегия – профессионализации, то есть трудоустройство молодых специалистов и дальнейшая работа по полученной специальности. В данном случае, задача всех субъектов рынка труда сделать эту стратегию приоритетной.

И четвертая тенденция. Удовлетворенность работой со стороны молодых специалистов. Если и государство и работодатель, заинтересованы в росте производительности труда, снижении текучести кадров, защите инвестиций в человеческий капитал, то проблема удовлетворенности трудом выходит на первый план.

Интерес со стороны работодателей к проблеме удовлетворенности работой со стороны работников, состоит, прежде всего, в выявлении

способов воздействия на удовлетворенность работника, с целью повышения роста производительности труда. Но для того, чтобы понять, как и на что предприятие должно воздействовать, следует разобраться в теории вопроса и понять, отчего зависит удовлетворенность работника.

Удовлетворенность трудом - состояние сбалансированности требований, предъявляемых работником к содержанию, характеру и условиям труда, и субъективной оценки возможностей реализации соответствующих запросов. Удовлетворенность трудом – это не только результат воздействия трудовой среды, но и производное от уровня притязаний. При этом, уровень притязаний и лежащие в его основе потребности, установки, мотивации и ожидания работников зависят от степени зрелости мировоззрения, уровня образования и квалификации, элементов социально обусловленной структуры личности [3, с.90].

Категория удовлетворенности трудом имеет двойственный характер. По данным эмпирических исследований, удовлетворенность трудом более связана с положительным отношением к работе, чем с отрицательным, но в целом не является проявлением позитивного отношения к труду. В свою очередь, неудовлетворенность работой может служить проявлением плохого отношения к труду (вследствие трудностей адаптации), выражением хорошего отношения к труду (вследствие прогрессивных ожиданий, которые не оправдались).

Исследования Р. Штольберга обнаруживают ряд проблем, которые касаются как теоретической интерпретации удовлетворенности трудом, так и дальнейших исследований в этой области:

1) исследования должны исходить, по крайней мере, из тройного измерения удовлетворенности трудом: удовлетворенность трудовой деятельностью, удовлетворенность производственной средой, удовлетворенность конкретной работой на конкретном рабочем месте;

2) следует отличать удовлетворенность трудом от удовлетворения в труде: если первая возможна и без сильной мотивации, то второе всегда

связано с сильной мотивацией;

3) устремления исследователя не могут быть однозначно направлены на достижение высокой степени удовлетворенности трудом. Напротив, положительное отношение к труду включает известную долю неудовлетворенности достигнутым - либо в плане личного развития, либо результатами труда, либо условиями труда, если они не обеспечивают возможности трудиться в полную силу [4, с.22].

Оценка каждого элемента трудовой ситуации может рассчитываться по формуле:

$$V = \frac{(+1)a + (0)b + (-1)c}{N} = \frac{a - c}{N}$$

где а - число рабочих, положительно оценивающих тот или иной элемент, б - число рабочих, нейтрально относящихся к данному элементу, с - число рабочих, отрицательно оценивающих данный элемент, N - общее число респондентов, +1 - положительная оценка, 0 - нейтральная оценка, -1 - отрицательная оценка [3, с.92].

Механизм формирования удовлетворенности трудом зависит от многих факторов, которые следует учитывать в управленческой деятельности. Эти факторы можно разделить на внутренние и внешние. Внутренние относятся к трудовой установке (ценостные ориентации на труд), внешние - к обстоятельствам, с которыми работник сталкивается на своем рабочем месте. Данная ситуация усложняется тем, что люди предъявляют не просто более высокие или более скромные, но различные требования к деятельности и рабочей среде и по-разному оценивают комплекс этих факторов. Поэтому, следует говорить не только о различном уровне притязаний, но и о разной структуре притязаний. В этом плане выделяются: социальный тип личности; психологический тип личности; демографические характеристики и другие факторы, влияющие на конкретную жизненную ситуацию индивида; условия

трудовой среды. На этой основе формируется определенный тип, определенный уровень и определенная структура удовлетворенности трудом (рисунок 1.)

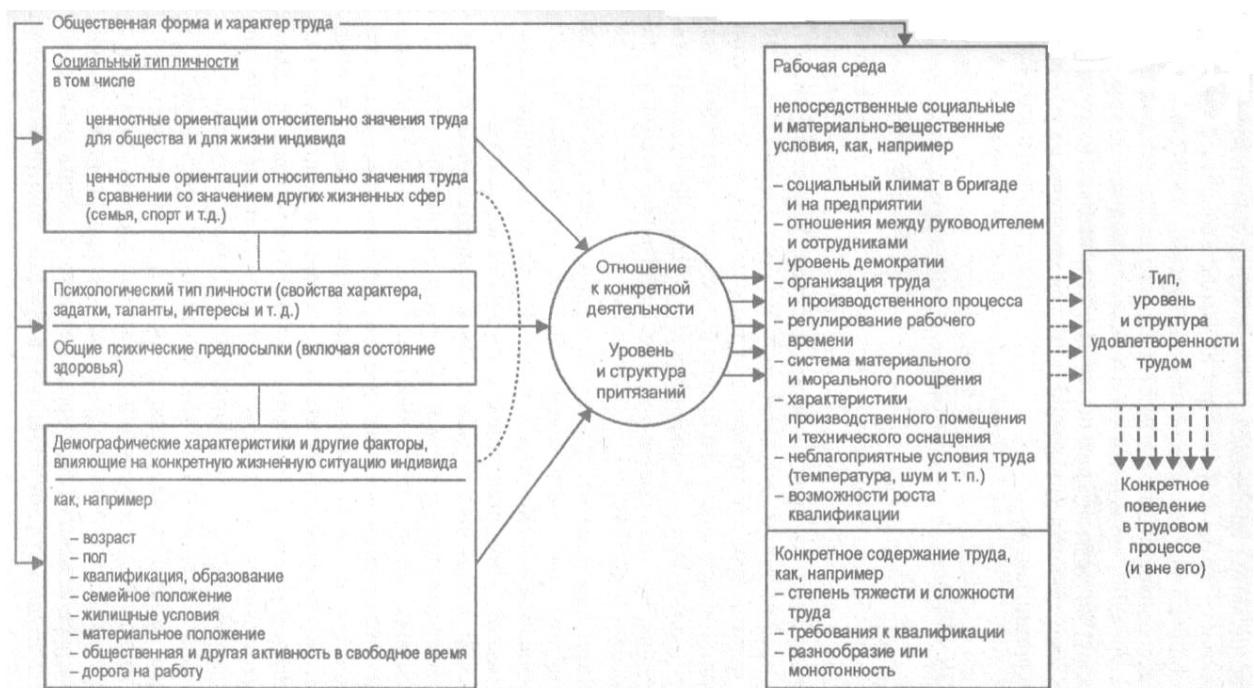


Рис. 1. Схема влияния личностных особенностей и жизненной ситуации на тип, уровень и структуру удовлетворенности трудом [3, с.101].

Известно, что существует несколько видов удовлетворенности работников. Это удовлетворенность и условиями занятости, и заработной платой, и профессиональным ростом, отношениями с коллегами по работе, руководством и работой в целом. Однако применительно к российским условиям пока остается неясным, являются ли все названные виды удовлетворенности относительно независимыми друг от друга, или они

связаны друг с другом настолько, что каждый из них вносит свой вклад в общий уровень удовлетворенности работой. Кроме того, влияя на один из видов удовлетворенности работников, можно ли способствовать росту удовлетворенности работой в целом? Получение ответов на поставленные вопросы имеет практическое значение при работе с персоналом предприятий, позволяя формировать более точные прогнозы в отношении общего уровня удовлетворенности работой и отдельных сторон занятости работников.

Кроме того, известно, что условия занятости отражаются на удовлетворенности работой. При этом удовлетворенность работников условиями труда, заработной платой, профессиональным ростом, отношениями на работе также является результатом влияния со стороны условий занятости.

В этой связи, воздействуя на условия занятости, могут ли предприятия в одинаковой мере влиять на все виды удовлетворенности работников (удовлетворенность условиями труда, отношениями с коллегами и руководством, заработной платой, профессиональным ростом и работой в целом)? Получение ответов на поставленные вопросы имеет практическое значение для предприятия в контексте его воздействия через условия занятости на уровень удовлетворенности работников.

Используя данные социологических исследований (мониторинга экономического положения, проведенного в РТ), рассмотрим взаимосвязь различных видов удовлетворенности молодых специалистов, занятых на предприятиях республики.

Основными оцениваемыми переменными выступали пять видов удовлетворенности молодых специалистов на рабочем месте - удовлетворенность работой, условиями труда, профессиональным ростом, отношениями с коллегами, руководством и заработной платой. Эти переменные конструировались на основе вопросов анкеты: "Насколько вы удовлетворены или не удовлетворены... вашей работой в целом (условиями труда, профессиональным ростом, заработной платой, отношениями на

работе?)" . Ответы на данные вопросы, представлены в виде порядковой шкалы от одного до пяти (совсем не удовлетворены, полностью удовлетворены), для всего анализируемого периода (2006 - 2011 гг.). Объектом исследования выступали молодые специалисты (от 22 до 29 лет), на момент проведения опроса имели работу (т.е. являлись наемными работниками тех или иных организаций) (таблица 1).

**Таблица 1**  
**Показатели уровня удовлетворенности молодых работников**  
**(2007-2011гг.)**

Годы	Содержание работы	Условия труда	Заработка	Служебное продвижение	Отношения с коллегами / руководством
2007	3,1	2,7	2,3	2,7	4,2 / 3,2
2008	3,16	3,1	2,26	2,71	4,5 / 3,33
2009	3,2	3,12	2,3	2,77	4,52 / 3,51
2010	3,4	3,2	3,1	3,1	4,64 / 3,55
2011	3,5	3,23	2,7	3,05	4,8 / 3,56
Всего	3,272	3,07	2,532	2,87	4,532 / 3,43

В ходе исследования было установлено, что на протяжении 2007 - 2011 гг. происходил рост среднего уровня удовлетворенности отношений с коллегами и руководством, работой и условиями труда среди молодых специалистов, занятых в частном секторе экономики. Однако в гораздо меньшей степени молодые работники частного сектора были удовлетворены профессиональным ростом и заработной платой.

Средний уровень удовлетворенности заработной платой оставался самым низким (2,532) на протяжении всех лет. Следом за ним по возрастанию шел уровень удовлетворенности профессиональным ростом

(2,866), далее - удовлетворенность условиями труда (3,07), далее удовлетворенность работой (3,272) и возглавляет рейтинг – удовлетворенность отношениями с руководством и коллегами (3,43 и 4,532 соответственно).

Различались и траектории изменения пятерых рассматриваемых показателей удовлетворенности. Так, если удовлетворенность работой, отношениями с коллегами и руководством, условиями труда, в целом постоянно росла, удовлетворенность заработной платой и профессиональным ростом после поступательного повышения в течение 2008 - 2010 гг. резко снизилась в 2011 г. Несмотря на различия в уровнях и динамике развития, между показателями удовлетворенности существует достаточно тесная связь.

Удовлетворенность работой наиболее тесно связана с удовлетворенностью отношениями (0,77), но существенно меньше - с удовлетворенностью условиями труда (0,67). Относительно слабая связь между удовлетворенностью работой и заработной платой вполне согласуется с результатами исследований, указывающими на то, что увеличение заработной платы не всегда приводит к росту удовлетворенности работой.

Одновременно удовлетворенность заработной платой тесно связана с удовлетворенностью профессиональным ростом (0,58) и с удовлетворенностью условиями труда (0,57). Одно из объяснений заключается в том, что продвижение по служебной лестнице, приводя к повышению уровня заработной платы и улучшая условия занятости молодых специалистов, способствует росту удовлетворенности не только профессиональным ростом и условиями труда, но и заработной платой.

Вместе с тем работники являются весьма неоднородными относительно своих оценок уровней удовлетворенности работой, отношениями с руководством и коллегами, условиями труда, профессиональным ростом и заработной платой. Так, доля молодых работников, "скорее удовлетворенных" работой и условиями труда, была самой многочисленной

и постоянно росла, а доля "не очень удовлетворенных" главным образом снижалась.

Наибольшая разнородность в оценках работников наблюдалась относительно уровня удовлетворенности профессиональным ростом. Это свидетельствует о том, что возможности для профессионального продвижения молодых специалистов не являются для всех одинаковыми. Кроме того, это указывает и на то, что значительная часть молодых специалистов является заинтересованной в профессиональном росте и не удовлетворена, если этого не происходит.

В качестве дополнительных, использовались переменные, характеризующие социально-демографические характеристики молодых работников (пол, возраст, семейное положение, место проживания), условия занятости на рабочем месте, наличие задержек выплаты заработной платы, административные отпуска, прохождение обучения на профессиональных курсах, карьерное продвижение и др.). Кроме этого, принимались во внимание ситуация на рынке труда (уровень безработицы, нагрузка на одну вакансию, региональные доходы на душу населения).

Негативное влияние на все виды удовлетворенности оказывает сокращение заработной платы и (или) часов работы "не по желанию" работника. Таким образом, механизм адаптации занятости, широко используемый российскими предприятиями, негативно сказывается на удовлетворенности не только заработной платой и условиями труда, но работой в целом.

Удовлетворенность всех видов снижается, если молодые работники не доверяют руководству предприятия (организации). Если проанализировать ситуацию с удовлетворенностью респондентов различными сторонами работы, то видно, что наибольшее удовлетворение (более половины опрошенных) вызывает отношение с коллегами. Отношение с руководством также не является явной проблемой: более 80% респондентов в той или иной

степени этими отношениями удовлетворены, что и подтвердило проведенное исследование.

Однако не только отношения на рабочем месте, но и ухудшение материального положения молодой семьи негативно влияли на все виды удовлетворенности. Поскольку ухудшение материального положения семьи приводит к снижению уровня ее потребления, то для молодых работников, занятых на предприятиях частного сектора, это означает, что на рынке труда Республики Татарстан в этом секторе сохраняются рабочие места, на которых занятость сама по себе не является гарантией стабильного потребления. На таких рабочих местах занятость не обеспечивает улучшение материального положения молодой семьи, а при определенных условиях может вести и к его снижению.

Значимое негативное влияние на все виды удовлетворенности молодых специалистов имеет "полезность выполняемой работы для общества". Молодые работники, которые считают, что их работа является полезной для общества, меньше удовлетворены всеми сторонами своей занятости, чем те, кто выполняет работу, субъективно оцениваемую, как менее значимую для общества. Таким образом, ожидания молодых работников, выполняющих более полезную для общества работу, оказываются гораздо выше тех, что они "получают" от своей работы. Если занятость таких работников происходит на "плохих" рабочих местах, то это еще больше усугубляет ситуацию с ростом удовлетворенности работников в будущем.

Позитивно отражаются на всех видах удовлетворенности молодых специалистов карьерное продвижение по служебной лестнице, а также получение более высокой должности. Работники, продвинувшиеся по карьерной лестнице, не только более удовлетворены заработной платой, своим профессиональным ростом, улучшением условий труда, но и работой в целом. Если такого рода продвижения оказались бы возможными для большинства молодых работников, то это, безусловно, способствовало бы общему росту удовлетворенности молодых специалистов.

Однако есть ряд факторов, которые имеют значимость только для отдельных видов удовлетворенности молодых работников. Так, например, уровень безработицы в сельских районах республики, небольших городах, негативно отражается на удовлетворенности условиями труда и профессиональным ростом проживающих здесь молодых специалистов. В условиях высокого уровня безработицы происходит увеличение продолжительности рабочей недели, работники, занятые на предприятиях частного сектора, вынуждены больше прикладывать усилий для сохранения рабочего места, что негативно сказывается на их удовлетворенности условиями труда. При этом наличие официальных контрактных отношений между молодым работником и работодателем, только усугубляет ситуацию и негативно оценивается. Кроме того, при высоком уровне безработицы работодатели сокращают свои инвестиции в улучшение условий труда на рабочих местах и в обучение работников, что также ведет к снижению удовлетворенности условиями труда со стороны молодежи.

Удовлетворенность условиями труда возрастает, если работники заняты на предприятиях, предоставляющих им различного рода социальные льготы (компенсационный пакет, в виде оплаты больничных листов, медицинской диспансеризации, дотаций на питание, оплата транспортных расходов, мобильной связи и других видов бенефитов). Поскольку многие из социальных благ связаны с выплатой единого социального налога, то они имеют в некотором смысле "обязательный" характер для предприятий частного сектора. Но особенно для молодых работников являются наиболее значимыми те из них, которые находятся за пределами "обязательного социального пакета" (оплата ГСМ, аренды жилья, социальная ипотека и т.п.).

Несмотря на то, что уровень безработицы связан с нагрузкой на одну вакансию, напряженность на рынке труда, рассчитанная по данным регистрируемой безработицы, не имеет значимого влияния на удовлетворенность условиями труда молодых специалистов и отражается только на удовлетворенности работой в целом. Чем выше нагрузка на одну

вакансию, тем выше напряженность на рынке труда и тем меньше возможностей у молодых работников для поиска и для улучшения условий труда за счет смены места работы. При этом уменьшаются и шансы для работников иметь вторичную и (или) случайную занятость. Хотя те работники, которые имеют случайные приработки, негативно оценивают условия занятости на основной работе и имеют низкий уровень удовлетворенности условиями труда и работой в целом.

Фактором, оказывающим существенное влияние только на удовлетворенность заработной платой и профессиональным ростом, является гендерные различия молодых работников. Молодые люди меньше, чем девушки удовлетворены и своим профессиональным ростом, и уровнем заработной платы. И хотя оплата труда женщин в России составляет в среднем 70% от заработной платы мужчин, среди мужчин выше, чем среди женщин, доля работников, которые негативно оценивают свой профессиональный рост и уровень заработной платы. Данная тенденция проявляется и на рынке труда Республики Татарстан.

Поскольку главным фактором гендерного разрыва по заработной плате является неравномерное распределение мужчин и женщин по секторам экономики и профессионально-квалификационным группам, то, вероятно, различия в удовлетворенности заработной платой и профессиональным ростом объясняются различиями этих показателей в "мужских" и "женских" отраслях и профессиях.

Рост отдачи на образование в течение последних лет не привел, однако, к значительному повышению удовлетворенности заработной платой. Вероятно, на этом сказывается снижение выигрыша в заработках, который обеспечивается за счет обладания вузовским дипломом. Данное снижение объясняется переизбытком людей с дипломами о высшем образовании и неполным соответствием приобретаемых ими знаний и навыков потребностям современной экономики.

Таким образом, результаты, полученные в данном исследовании, свидетельствуют, что удовлетворенность работой молодых специалистов тесно связана с удовлетворенностью отношениями с коллегами, руководством, условиями труда и слабо коррелирует с другими видами удовлетворенности (заработной платой, профессиональным ростом). Динамика и средние уровни всех видов удовлетворенности различаются и указывают на разнородность мнений молодых специалистов при их оценке. В результате сопоставления полученных величин, мы видим, что связь между уровнем оплаты труда и удовлетворенностью содержанием работы высока.

Проведенный анализ позволяет сделать вывод, что удовлетворенность работой молодых специалистов не является показателем, объединяющим в себе все остальные виды удовлетворенности на рабочем месте. Факторы и условия занятости, оказывающие влияние на удовлетворенность работой в целом, не всегда являются значимыми для других видов удовлетворенности работников и наоборот. При этом позитивное значение для всех видов удовлетворенности имеет карьерный рост работников.

Однако, если удовлетворенность условиями труда молодежи часто зависит от ситуации на рынке труда (уровня безработицы, нагрузки на одну вакансию и т.п.), удовлетворенность заработной платой связана с гендерной ситуацией по профессиям и различиями в уровне образования молодых работников.

По результатам исследования можно сделать некоторые общие рекомендации для политики предприятий (организаций) в отношении молодых специалистов. Во-первых, при проведении оценок удовлетворенности на уровне предприятия следует разделять все вопросы по видам удовлетворенности, конкретно формулируя их относительно предмета удовлетворенности-неудовлетворенности молодых работников. Во-вторых, поскольку наиболее "слабыми" местами, снижающими уровень удовлетворенности молодежи, являются отсутствие перспектив для профессионального роста и повышения заработной платы, разработка

индивидуальных планов карьерного развития работников (карьерограммы) значительно улучшит данное положение дел. Создание внутри предприятий и организаций обстановки, демонстрирующей молодежи, что ее ценят, стремятся помочь работать как можно лучше, верят в их желание и умение брать на себя ответственность, повысило бы социальную значимость труда молодого специалиста. Это внесло бы вклад в положительные изменения во все виды удовлетворенности молодых работников на рабочем месте.

Анализ полученных данных позволил выявить несколько стратегий поведения молодых специалистов на рынке труда Республики Татарстан. Самой массовой на сегодняшний день оказалась стратегия перепрофилирования. Так, среди окончивших вуз, не по специальности работали в 2000-2005 гг. – 45% выпускников, а среди выпускников 2006-2011 гг. - 60 %. Данные показатели, в первую очередь, связаны с инертностью системы образования, которая не успевает реагировать на изменения на рынке труда, на его потребности, готовя специалистов по уже неактуальным специальностям, заранее обрекая выпускников вузов на долгие и безуспешные поиски работы, переобучение и как возможный итог – трудоустройство не по специальности. Следующая стратегия – профессионализация, то есть трудоустройство и дальнейшая работа по полученной специальности – занимает второе место по распространенности, но наша задача, задача всех субъектов рынка труда сделать данную стратегию приоритетной.

Таким образом, изученные тенденции и результаты, полученные в ходе социологического исследования в Республики Татарстан, показали, что в трудоустройстве молодых специалистов – выпускников ВУЗов достаточно нерешенных проблем. Тем не менее, у субъектов рынка труда, имеются и возможности и резервы для успешной адаптации молодых специалистов на рынке труда, выработки эффективной в социально-экономическом плане стратегии поведения.

Литература:

1. Концепция долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года: распоряжение Правительства Российской Федерации от 17.11.2008 № 1662-р. Сб. официальных текстов.- М.: Омега- Л, 2010.
2. Одегов Ю.Г., Руденко Г.Г., Лунева Н.К. Рынок труда (практическая макроэкономика труда): Учебник. – М.: Издательство «Альфа-Пресс», 2009. – 300с.
3. Соколов С.С. Социология труда. Учебное пособие. М.: ИНФРА-М, 2009.-235с.
4. Stolberg R. The Motivation to Work. New York: John Wiley, 1997.