

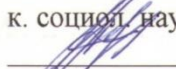
МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
«ТЮМЕНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

ФИНАНСОВО-ЭКОНОМИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ
Кафедра общей и экономической социологии

РЕКОМЕНДОВАНО К ЗАЩИТЕ
В ГЭК И ПРОВЕРЕНО НА ОБЪЕМ
ЗАИМСТВОВАНИЯ

и.о. заведующего кафедрой

к. социол. наук, доцент


Е.В. Андрианова

«» _____ 2017г.

МАГИСТЕРСКАЯ ДИССЕРТАЦИЯ

УПРАВЛЕНИЕ ЗАНЯТОСТЬЮ МОЛОДЕЖИ В ТЮМЕНСКОМ РЕГИОНЕ

39.04.01 Социология

Магистерская программа «Социология управления»

Выполнила работу
Студентка 2 курса очной формы
обучения



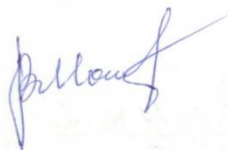
Зыкова
Ольга
Владимировна

Научный руководитель
к. социол. наук, доцент



Любимова
Елена
Анатольевна

Рецензент
к. социол. наук, доцент
кафедры индустрии и туризма
Тюменского государственного
института культуры



Маленков
Вячеслав
Викторович

г. Тюмень, 2017

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	4
ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ИССЛЕДОВАНИЯ ЗАНЯТОСТИ МОЛОДЕЖИ.....	9
1.1. Управления занятостью молодежи: основные характеристики и подходы к исследованию.....	9
1.2. Особенности социологического подхода к изучению управления занятостью молодежи	17
ГЛАВА 2. АНАЛИЗ УПРАВЛЕНИЯ ЗАНЯТОСТЬЮ МОЛОДЕЖИ В СОВРЕМЕННОЙ РОССИИ.....	29
2.1. Анализ статистики занятости молодежи в России и на региональном уровне.....	29
2.2. Опыт социологического исследования проблем занятости российской молодежи.....	33
2.3. Характеристика управления занятостью молодежи в Тюменской области	45
ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	67
СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ.....	74
ПРИЛОЖЕНИЯ.....	81

ВВЕДЕНИЕ

Происходящие за последние годы изменения в разных сферах жизнедеятельности в современном российском обществе напрямую отражаются на характере трудовых отношений. В современных социально-экономических условиях, как никогда ранее, становится актуальным вопрос оценки влияния молодежи на рынок труда, их вклад в данную сферу жизнедеятельности. В современных условиях развития российского общества именно этот сегмент оценивается как наиболее социально и экономически уязвимый в вопросах труда и занятости. Наиболее значимым для общества на сегодняшний день является изучение вопросов о роли молодежи в жизни современного общества, их уровне образования и профессиональной квалификации, а также уровне культурного развития и ценностей.

Одним из ключевых вопросов является оценка занятости молодежи на современном российском рынке труда. Молодежь играет не последнюю роль в политических, экономических и социальных структурах общества. Вместе с тем, она является одной из особо уязвимых социально-демографических групп на рынке труда. Следует отметить, что современному положению на российском рынке труда молодежи и их адаптационным возможностям уделяется недостаточно внимания в научных исследованиях, средствах массовой информации, правительственных документах. Это, в свою очередь, определяет необходимость теоретического и практического исследования молодежного сегмента рынка труда и таких его составляющих, как занятость и безработица в разрезе социальных, экономических, политических и других проблем и факторов.

Данная тема имеет большую актуальность, т.к. анализ ситуации в сфере занятости молодежи в Тюменском регионе за последние годы показывает, что регулярно появляются новые проблемы в области молодежного труда, которые требуют скорейшего решения. С одной стороны, появились новые формы собственности, типы предприятий, профессий, виды деятельности,

значительно расширились возможности проявления инициативы, а, с другой, - усилилось социальное неравенство.

Темой управления занятостью молодежи занимались такие исследователи, как: Зубок Ю.А., Чупров В.И., Бреев Б.Д., Арсентьева Н.М., Бусыгин В.П., Харченко И.И., Бондаренко В.В., Батыргишиева А., Белова Е.И., Беляева Ю.

Целью данной исследовательской работы является изучение управления занятостью молодежи на территории Тюменского региона, а также выявление мнения молодежи о проблемах управления занятостью.

Для достижения поставленной цели необходимо решение следующих задач:

- 1) исследовать содержание понятия «управление занятостью» и проанализировать основные подходы к его изучению;
- 2) выявить особенности социологического подхода к изучению управления занятостью молодежи;
- 3) проанализировать статистические данные по уровню занятости и числу безработных среди молодежи в России и на региональном уровне;
- 4) изучить опыт исследований управления занятостью молодежи;
- 5) выявить особенности управления занятостью молодежи в Тюменском регионе; посредством авторского эмпирического исследования, предложить рекомендации по совершенствованию функционирования управления занятостью молодежи.

Объектом выпускной квалификационной работы является занятость молодежи.

Предметом выпускной квалификационной работы является управление занятостью молодежи в Тюменском регионе.

Проблема исследования состоит в необходимости изучения управления занятостью молодежи Тюменского региона и разработки практических рекомендаций, направленных на повышение эффективности управления занятостью молодежи.

Научная новизна диссертационного исследования заключается в следующем:

1) выявлены основные тенденции в управлении занятостью молодежи в Тюменском регионе, а именно: рост числа безработной молодежи; завышение требований к молодежи в момент трудоустройства; снижение роли региональных центров занятости в борьбе с безработицей молодежи;

2) проведен анализ статистических данных по доле молодежи в России и на региональном уровне; уровню безработной молодежи в Тюменском регионе; динамике доли безработных за 10-летний период;

3) проведено авторское исследование проблем управления занятостью молодежи в Тюменском регионе, направленное на изучение мнения молодежи относительно методов управления занятостью, получение экспертной оценки регионального управления занятостью молодежи;

4) сформулированы рекомендации по повышению эффективности управления занятостью молодежи в Тюменском регионе.

Теоретическая значимость представленной исследовательской работы заключается в изучении основной терминологии по данной теме. Также в анализе региональных исследований управления занятостью молодежи; выявлении мнения молодежи об эффективности мер по управлению занятостью молодежи на региональном уровне.

Практическая значимость работы заключается в проведении исследования управления занятостью молодежи в Тюменском регионе для выявления мнения молодежи об эффективности принимаемых мер. Сформулированные выводы и рекомендации помогут внести определенный вклад в становление и реализацию современной концепции управления занятостью молодежи в Тюменском регионе.

Для раскрытия темы управления занятостью молодежи в Тюменском регионе в рамках выпускной квалификационной работы применяются такие методы, как опрос, а именно анкетирование молодежи, экспертный опрос, а также контент-анализ результатов, полученных в ходе экспертного опроса.

Анкетирование позволило собрать информацию, которая отразила мнение молодежи относительно мер по управлению занятостью молодежи в Тюменском регионе. Экспертный опрос позволил оценить качество мероприятий по управлению занятостью. Контент-анализ данных экспертного опроса выявил частоту встречаемости различных характеристик управления занятостью молодежи в ответах экспертов.

На защиту выносятся следующие положения:

1) молодежь составляет особый сегмент рынка труда, который характеризуется следующими признаками: несформированностью профессиональных интересов у молодежи; завышенными требованиями молодежи относительно заработной платы; отсутствием механизма соотнесения спроса и предложения на рынке труда; несоответствием уровня квалификации требованиям работодателей; отсутствием госзаказа на выпускников учреждений высшего, среднего и начального профессионального образования; низкой оплатой и неудовлетворительными условиями труда. Этими характеристиками, в значительной степени, обусловлена специфика процесса адаптации молодежи как особой социально-демографической группы на современном рынке труда;

2) процесс адаптации молодежи на рынке труда осуществляется в процессе профессиональной ориентации и выбора профессии, в процессе обучения или переобучения по выбранной специальности, в процессе приобретения социальных, коммуникативных, в процессе поиска работы, первого трудоустройства, начала самостоятельной трудовой деятельности, повторного поиска и смены работы. Нарушения в процессе адаптации молодежи на рынке труда чреватые серьезными последствиями, основным из которых является хроническая безработица больших групп молодежи;

3) ситуация на рынке труда в его молодежном сегменте является достаточно напряженной и характеризуется высоким уровнем безработицы; нехваткой квалифицированных рабочих на производстве; дисбалансом между

востребуемыми рынком труда профессиями и специальностями, по которым ведется подготовка специалистов в учебных заведениях;

4) на настоящий момент очевидна необходимость разработки новых социальных механизмов повышения адаптационных возможностей молодежи на рынке труда.

В первой главе «Теоретико-методологические основы исследования занятости молодежи» представленной работы изучены понятия «занятость» и «управление занятостью», определены основные типы и виды рассматриваемых понятий, а также определен вклад государственной политики в данной области. В главе рассматриваются подходы таких исследователей, как: Чижова Л., Пошевнев Г.С., Комлев А.Л., Плюснина Л.К., Гориной Е.Е., Резник Г.А., Зубок Ю.А., Чупров В.И. Также представлены особенности социологического подхода к изучению управления занятости молодежи.

Во второй главе «Анализ управления занятостью молодежи в современной России» проведен анализ данных о количестве занятой молодежи и безработных среди этой же возрастной группы. Проведено сравнение данных разных лет с целью определить тенденцию изменений среди занятой и безработной молодежи за последние годы. Также был проведен анализ данных, полученных в ходе различных исследований, проведенных на территории России с целью изучения проблем занятости молодежи. Представлены особенности управления занятостью молодежи в Тюменском регионе на основании данных, полученных в ходе исследования; сформулированы рекомендации по повышению эффективности управления занятостью на региональном уровне.

ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ИССЛЕДОВАНИЯ ЗАНЯТОСТИ МОЛОДЕЖИ

1.1. Управления занятостью молодежи: основные характеристики и подходы к исследованию

Формирование, разделение, перераспределение и применение человеческих ресурсов подчиняются общим принципам становления общества; в каждом обществе есть объективная взаимосвязь и взаимозависимость доступного трудоспособного народонаселения и характера, степени его участия в коллективном производстве. Комплекс социально-экономических отношений, связанных с предоставлением рабочими местами и деятельностью в производственной и непромышленной отраслях хозяйства, можно расценивать как занятость [48].

Занятость – это общая социально-экономическая категория, имеющаяся во всех типах обществ и выражающая то общее, что присуще историческому развитию касаясь общественной формы и общественного устройства труда; занятость – это одновременно и своеобразная категория, свойственная каждому этапу общественного становления и выражающаяся в некоторой социально-экономической форме. Занятость можно анализировать с точки зрения всего общества, социального слоя, самостоятельной социальной группы как по стране в целом, так и в региональном аспекте. Занятость демонстрирует, как трудоспособное население (или некоторая его часть) обеспечено рабочими местами.

Успешная занятость представляет собой разделение трудовых ресурсов в территориальном и отраслевом разрезе, по сферам применения и типам деятельности, которое формирует вероятность в любой момент времени извлекать максимальное увеличение материальных и духовных благ. При этом

основное условие успешной занятости – увеличение производительности и качества труда [48].

В целом уровень включенности населения в процесс труда выражается вытекающими показателями:

- степенью участия в ходе труда, характеризуемой как отношение численности работающих и ищущих работу к общему числу трудоспособного населения;
- степенью занятости, определяемой как соотношение количества занятых к общему числу населения трудоспособного возраста;
- уровнем безработицы, характеризуемым как доля ищущих работу в общем числе трудоспособного населения, принимающего участие в процессе труда [48].

Основной причиной мотивации людей взаимодействовать друг с другом в сфере труда и занятости является их желание создать условия собственной жизнедеятельности. Занятость подразделяется на два типа: основная и вспомогательная [36].

Основным типом занятости трудоспособного населения является прямое участие в разработке общественного продукта или национального дохода, который обеспечивает воспроизводство жизни общества в целом и каждого индивида в частности при условии оплаты его занятости в ходе коллективного трудового воспроизводства жизни общества. Вспомогательный (инструментальный) вид занятости – это занятость в области образования, здравоохранения, науки, культуры, политики, морали, быта и физического формирования общества [39].

Различают два вида занятости: стандартный (типичный) и нетипичный (гибкий). Стандартный вид занятости определяется следующими чертами:

- трудовая деятельность у одного работодателя;
- работа в производственном помещении работодателя;
- типичная производительность на протяжении дня, недели, года.

Нетипичный вид занятости бывает нескольких типов:

- частичный – неполная трудовая нагрузка;
- временный: на конкретный срок;
- сезонная работа;
- командировочная занятость;
- случайная работа [39].

Согласно Федеральному Закону «О занятости населения в Российской Федерации», занятыми считаются такие категории граждан, которые:

- работают по трудовому договору, а также выполняют работу за установленную плату на условиях полного либо неполного трудового времени, а также владеющие иной оплачиваемой работой (службой), в том числе сезонные, временные работы, не учитывая общественные работы;

- зарегистрированные в качестве индивидуальных предпринимателей;

- занятые в подсобных промыслах и предоставляющие товар на основании договора;

- исполняющие работы по договорам гражданско-правового характера, предметами которых являются осуществление работ и оказание услуг, в частности на основании договоров, заключенных с индивидуальными предпринимателями, авторским договорам, а также являющиеся членами производственных кооперативов (артелей);

- избранные, назначенные или утвержденные на оплачиваемую должность;

- проходящие воинскую службу, альтернативную гражданскую службу, а также службу в органах внутренних дел, Государственной противопожарной службе, учреждениях и органах уголовно-исполнительной системы;

- проходящие очный курс обучения в общеобразовательных учреждениях, учреждениях начального профессионального, среднего профессионального и высшего профессионального образования и других

образовательных учреждениях, включая обучение по направлению государственной службы занятости населения;

- временно отсутствующие на рабочем месте в связи с нетрудоспособностью, отпуском, переподготовкой, повышением квалификации, приостановкой производства, вызванной забастовкой, призывом на военные сборы, привлечением к мероприятиям, связанным с подготовкой к военной службе (альтернативной гражданской службе), исполнением других государственных обязанностей или иными уважительными причинами;

- являющиеся учредителями (участниками) организаций, за исключением учредителей (участников) общественных и религиозных организаций (объединений), благотворительных и иных фондов, объединений юридических лиц (ассоциаций и союзов), которые не имеют имущественных прав в отношении этих организаций [31].

Определив, что собой представляет термин «занятость», рассмотрев основные виды формы занятости, следует изучить такой аспект, как управление занятостью в современном обществе.

Ключевая цель различных систем управления занятостью заключается в том, чтобы стимулировать спрос на рабочую силу и в приближении сферы предложения труда к сфере спроса на труд. На практике это подразумевает разработку и реализацию комплекса мер по установлению соответствия структуры рабочей силы изменяющейся структуре рабочих мест [42].

Управление занятостью представляет собой важнейшую часть экономической и социальной политики страны. Данная политика исполняется Министерством экономики, Министерством труда и социального развития, Федеральной службой занятости, Федеральной миграционной службой, другими министерствами и ведомствами [42].

Прямое управление занятостью производят органы Федеральной службы занятости. Практика развитых стран демонстрирует, что в

центральном аппарате службы занятости должны быть задействованы около 5% от общего числа сотрудников службы. Ключевой объем работы по управлению занятостью осуществляют региональные и местные (городские и районные) службы занятости.

Следует различать два вида политики занятости: пассивную и активную. При пассивной главную роль играет государство, стремящееся к обеспечению работников рабочими местами, работодателей — поддержанием спроса на продукцию, безработных — выплатами пособий и помощью при трудоустройстве. Активная политика занятости подразумевает, что ключевую роль играет человек, который осознает свою ответственность за материальное благополучие своей семьи и в полной мере старается сохранить свою занятость, а при ее потере — активно старается найти новую работу. Разделение политики занятости на пассивную и активную в большей степени условно. Практически во всех странах принимаются попытки прибегать к активной политике, побуждая работников к участию в создании общественного продукта и оказывая помощь в трудоустройстве [42].

Активная политика занятости выражается по следующим ключевым направлениям:

- 1) оказание помощи в трудоустройстве;
- 2) поддержка в профессиональной подготовке и переподготовке;
- 3) поощрение самозанятости и предпринимательства;
- 4) создание и проведение общественных работ;
- 5) оказание помощи людям, переживающим особые объективные трудности в трудоустройстве: инвалидам, молодежи, пожилым и др.

Оказание помощи при трудоустройстве гарантируется в первую очередь путем содействия контактам между потенциальными работниками и работодателями. В этих целях используется система информации (банки данных) о характеристиках рабочих мест и тех, кто в них нуждается. Функционирование служб трудоустройства бесплатна как для безработных, так и для работодателей. Данные о рынке труда сообщаются населению путем

различных публикаций (газеты, бюллетени, обзоры и т. д.), при помощи создания бирж труда, "ярмарок" профессий и т. д. Оказание помощи при трудоустройстве в России происходит на основании Закона о занятости населения РФ. Согласно ст. 12 (п. 1) "государство гарантирует гражданам... бесплатное содействие в подборе подходящей работы и трудоустройстве" [42].

Поддержка в профессиональной подготовке и переподготовке представляет собой один из наиболее важных аспектов активной политики занятости в развитых странах. Это определяется в первую очередь высокими темпами технологических и организационных изменений в экономике, которые требуют регулярного повышения квалификации персонала. Опыт всех стран демонстрирует, что шанс остаться безработным становится меньше с увеличением квалификации.

Повышение квалификации и переподготовка безработных происходит как на базе региональных центров, так и на предприятиях. В первом варианте ориентируются на профессии широкого профиля, во втором — на специфику предприятия. Для безработных обучение проходит бесплатно; для предприятий затраты на переподготовку компенсируются за счет государства, в большинстве случаев через систему налоговых льгот [51].

Анализируемые направления активной политики на рынке труда осуществляются через федеральные, региональные и местные подразделения службы занятости. В России задействованы около 2,5 тыс. центров занятости, в которых работает свыше 40 тыс. штатных сотрудников. В 1991—1997 гг. при участии службы занятости трудоустроено около 7 млн. человек [42].

Государственная политика в области занятости должна решать два основных вопроса:

- во-первых, удовлетворение потребности в рабочей силе функционирующего инвестирующего капитала. Энергично и прибыльно функционирующий капитал — лучшее свидетельство эффективного использования рабочей силы;

- во-вторых, обеспечение рабочими местами трудоспособного населения как условие нормального существования людей. Забота о благосостоянии населения является традиционной функцией государства. [37]

Государственная политика на рынке труда осуществляется в двух основных формах:

- активной — создание новых рабочих мест, повышение уровня занятости и преодоление безработицы путем обучения и переобучения работников;
- пассивной — поддержка безработных путем выплаты пособий.

Проведение активной политики, нацеленной на достижение полной занятости, является в развитых странах приоритетным направлением государственной политики на рынке труда. К основным мерам этой политики относятся:

- стимулирование государством инвестиций в экономику, что выступает главным условием создания новых рабочих мест;
- организация переобучения и переквалификации структурно-безработных;
- развитие служб занятости, бирж труда, осуществляющих посреднические функции на рынке труда, предоставление информации о вакантных рабочих местах с целью снижения фрикционной и структурной безработицы;
- содействие мелкому и семейному предпринимательству, что рассматривается во многих странах важнейшим методом обеспечения занятости населения;
- государственное стимулирование (налоговыми и законодательными мерами) предоставления работодателями рабочих мест определенным группам населения — молодежи, инвалидам;
- содействие, в случае необходимости, перемене места жительства для получения работы;

- международное сотрудничество в решении проблем занятости; решение вопросов, связанных с международной трудовой миграцией;
- создание рабочих мест в государственном секторе — в сфере образования, медицинских услуг, коммунальном хозяйстве, строительстве общественных зданий и сооружений;
- организация общественных работ.

Государственная поддержка лиц, оставшихся без работы, их социальная защита относятся к пассивной форме политики государства на рынке труда. Безработным гражданам государство гарантирует:

- обеспечение социальной поддержки в виде пособий по безработице, материальной помощи и прочих социальных выплат;
- бесплатное медицинское обслуживание.

В развитых странах финансовая помощь безработным осуществляется на основе систем страхования по безработице. Минимальная задача этих выплат — обеспечение текущих жизненных расходов безработных. Продолжительность — от нескольких месяцев, до бессрочного вспомоществования (например, в Бельгии, Австралии). Средства формируются главным образом за счет государства и предпринимателей. [40]

В представленном пункте было рассмотрено определение термина занятости, выделен термин успешной занятости, который предполагает максимально удачное распределение ресурсов, при котором большая часть населения привлечена к труду. Были выделены типы и виды занятости, присущие современному обществу. Был рассмотрен принцип управления занятостью и государственный вклад в данной области.

В государственной политике есть ряд мер которые государство предпринимает для успешного развития страны, а также удачного использования человеческих ресурсов, а управление занятостью является одной из таких мер. Государство, помимо стимулирования различных инвестиций и помощи в малом и среднем бизнесе, создает рабочие места в государственном секторе, делает упор на развитие служб занятости и т.д.

Таким образом, рассмотрев основные характеристики управления занятости, изучив виды и формы данного направления деятельности, следует перейти к анализу особенностей социологического подхода в изучении проблем управления занятостью молодежи.

1.2. Особенности социологического подхода к изучению управления занятостью молодежи

Определение термина рынка труда, его ключевых особенностей и путей регулирования является предметом столкновения исследователей различных научных течений. Исторически сложилось так, что изначально проблемы занятости начали исследоваться в рамках экономической парадигмы [10].

Основу теоретического исследования проблем занятости и рынка труда заложили представители классической теории занятости (Смит А., Рикардо Д., Миль Дж.) во второй половине XIX - начале XX в. Ключевым утверждением классической теории является заявление, что наиболее благоприятной политикой государства в области труда считается политика нейтралитета в делах рынка занятости, т.к. он имеет механизм саморегулирования и нацелен на полную занятость, когда каждый экономически активный человек обеспечен работой. Классики заявляли, что полная занятость представляет собой норму для рыночной экономики. Данное положение больше других подвергалось критике во многих следующих научных обсуждениях по вопросам рынка труда и занятости [10].

Зарубежные экономисты сформировали основу для исследования концептуального осмысления и анализа проблем занятости. Большое количество исследований по указанной проблематике проведено и российской экономической школой. В конце 1980-х г. начали обширно изучаться вопросы человеческого фактора и успешной занятости. Так Чинова Л., подмечая обоснованность сплошного привлечения трудовых ресурсов в производство, говорила о важности формирования «модели успешной

занятости с гуманистической направленностью». Основным моментом данной модели является направленность на социальные моменты жизнедеятельности человека как работника, организация материальных стимулов к увеличению производительности труда, «заинтересованности в достижении высоких экономических результатов» [52].

Ключевое преобразование всей социально-экономической системы в конце 80-х - начале 90-х гг. XX столетия поставило перед необходимостью создания абсолютно новых подходов к решению проблем занятости с точки зрения становления рынка труда. На сегодняшний день исследования российских ученых делают серьезные шаги в формировании теоретических, методологических и практических основ становления механизма рынка труда и регулирования занятости. Одновременно с этим трудность и спорность представленных категорий вызывают многочисленные споры [10].

Особенность исследуемого объекта, обусловленного социально-экономической сущностью (а не только экономической), предопределила обязательность становления социологического направления изучения вопросов занятости и рынка труда. Так, в середине 90-х гг. прошлого века Пошевнев Г.С. писал: «Как и везде в мире, в данном вопросе необходима гармония между экономикой и социологией» [37, с. 4].

Вопреки тому, что социологический подход к анализу проблем занятости населения в отечественной социологии пребывает в стадии разработки, его основной особенностью является то, что он дает возможность изучать поставленную проблему более широко [10]. Так, Комлев А.Л. говорит, что в последнее время «сугубо экономический подход ... вызывает все большие сомнения, т.к. он ставит ограничения на масштабы видения данной проблемы и сводит отношения рынка труда преимущественно к экономическим, что прямым образом сказывается на выборе механизмов управления» [20, с. 19].

Плюснина Л.К. утверждает: «Социологический подход дает возможность посмотреть на поставленную проблему шире. При таком подходе

человек представляет собой субъект, обладающий своими потребностями, интересами, ценностями, что экономический подход в большинстве случаев не предусматривает» [35, с.6]. Комлев А.Л. говорит о том, что «основная характерная черта социологического подхода в том, что ключевые компоненты рынка труда рассматриваются в контексте их включенности в систему широких социальных связей и отношений, обуславливающих наряду с экономическими, политическими, демографическими и социально-психологическими условиями и факторами детерминацию состояния и тенденции развития рынка труда» [20, с. 19].

Обозначается еще одна характерная черта социологического подхода, заключающаяся в том, что структурные элементы рынка труда рассматриваются как итог деятельности людей «в единстве объективного и субъективного факторов, внешних и внутренних побудительных стимулов, и мотивов. Таким образом, по мнению Комлева А.Л., составляющие рынка труда рассматриваются через призму социального содержания, т.е. «формируются социальные контуры рынка труда» [20, с. 20].

Также, Комлев А.Л. говорит об одной очень ценной особенности, что, несмотря на незавершенный процесс становления концептуальных социологических подходов к исследованию области функционирования рынка труда и занятости, непосредственно социологические исследования указанной проблематики обретают все большее распространение. Их главное достоинство в возможности приобретения данных, не отслеживаемых статистикой; они дают возможность обнаружить субъективную сторону человеческой деятельности и отношений, без чего анализ ситуации на рынке труда будет незавершенным. «Социологические исследования, - говорит Комлев А.Л., - позволяют обнаружить имеющиеся в регионе источники социальной напряженности и вовремя принять меры по смягчению ситуации на рынке труда. Также, при помощи социологических методов можно дать оценку эффективности принимаемых управленческих решений и добиться обратной связи» [20, с. 21].

Изучая социологический подход к проблемам занятости и безработицы, также следует выделить несколько теоретико-методологических направлений. Вся систему социально-трудовых отношений следует поделить на две ключевые части. Первая часть включает отношения в сфере труда и занятости касаясь вовлеченности в общественно значимые виды и формы трудовой деятельности. Основное в данном случае — пути распределения рабочей силы по рабочим местам. Вторая часть содержит отношения внутри производственного сектора, связанные с распределением работы (труда) между занятыми в производстве. В современной социально-экономической литературе, затрагивающей проблемы занятости и безработицы, общепринято отмечать представленные два блока социально-трудовых отношений соответственно, как внешний и внутренний рынки труда [43].

Рассмотренные выше подходы к характеристике поведения индивидов в сфере занятости нашли свое применение во многих социально-экономических исследованиях различных экономистов и социологов. На сегодняшний день проблемы занятости и безработицы обобщаются и теоретически исследуются в основном в рамках двух социологических дисциплин: социологии труда и экономической социологии. Социология труда — составляющая общей социологии, предметом изучения которой является разнообразный комплекс социально-трудовых отношений и социальных процессов в области труда. При этом социология труда ориентируется в основном на внутренний рынок труда. Экономическая социология изучает (в аспекте занятости и безработицы) вопросы внешнего рынка труда [43].

Исследование проблемы занятости и безработицы происходит также в рамках социологии управления. Этот подход направлен в основном на исследование и обобщение отдельных социальных технологий управления занятостью населения. Исследование проблем занятости и безработицы в рамках социальной работы нацелено на нахождение социальных технологий по оказанию помощи безработным [33].

Интересными представляются утверждения Гориной Е.Е., считающей, что наиболее результативным будет экономико-социологический подход, т.к. он даст возможность проводить наиболее подробный анализ и регулирование рынка труда [10].

Данное утверждение находит подтверждение во время изучения трудов отечественных экономистов и социологов. В преобладающем большинстве первые допускают помимо экономической еще и социальную сторону безработицы. А, к примеру, доктор экономических наук Резник Г.А. социальные аспекты становления рынка труда сделала объектом своего исследования, где особенно выделила часть, рассматривающую задачи социальной адаптации (исконно социологический термин) населения к трансформирующимся условиям [40].

Ценность междисциплинарного подхода обусловлено исторически. Наиболее известными исследователями, показавшими данный подход, являются Маркс К., Энгельс Ф.: утверждения их теории применяются в науке и на сегодняшний день, а именно: в области философии, экономики, социологии, политологии, истории. В рамках марксизма проведены первые теоретические разработки основных проблем рынка труда, которые рассматриваются здесь в качестве рынка рабочей силы. Источник безработицы, согласно марксизму, избыточное рабочее население, и найти решение данной проблемы в условиях капиталистического общества невозможно, для ликвидации безработицы необходимо изменить общественный строй [10].

Свой вклад в изучение проблем занятости молодежи внесли Зубок Ю.А. и Чупров В.И. В своей работе они описывают риски, с которыми молодежь сталкивается в повседневной жизни, в том числе и риски в области самореализации.

В индивидуально личностном плане риск в ситуации самореализации проявляется в неопределённости возможностей осуществить свои жизненные планы в соответствии со способностями и склонностями, выразить себя в

результатах своей деятельности, ощутить свою индивидуальность и независимость от обстоятельств. Социальные же последствия неопределённости самореализации становятся очевидными в изменениях, которые происходят в социальном составе и в социальном положении молодёжи, в её социальной мобильности и в социальном расслоении [54, с. 118].

Исследования, проводимые в разных странах, выявляют устойчивую связь между индивидуальными усилиями и успехом в сознании современной западной молодежи. Молодые люди стремятся избирать цели в сфере профессионального самоопределения, отвечающие потребностям общества, с одной стороны, и совпадающие с их личными интересами, с другой. Однако социологи вынуждены делать неутешительный вывод, что в реальности движущие силы самореализации молодежи находятся вне ее влияния и контроля [54, с. 118].

Отражая данную тенденцию, английские исследователи Эванс К. и Фюрлонг Э. выделяют пять видов стратегий самореализации молодежи:

1. “Стратегическая” модель, основанная на осторожном планировании жизни посредством следования четким целям профессионального становления.

2. Модель “шаг за шагом”, в основе которой содержится неясный профессиональный выбор, поиск интересной профессии без четких профессиональных ориентаций.

3. “Использование шансов”. Данная модель тяготеет к ситуации, характерной для общества риска. Осознание молодежью непредсказуемости тенденций в профессиональной и в других сферах и одновременная попытка реализовать свои интересы и амбиции путем продленного образования.

4. “Выжидательная” модель характеризуется комплексом жертвы риска, возникшим из-за предшествующих неудач, ощущением бесполезности действий и пассивным ожиданием удачного стечения обстоятельств [54, с. 118].

Другой английский социолог Колс Б. обращает внимание на тесную взаимосвязь разных типов самореализации молодежи. В сущности, это не только вопрос одного вида перехода, скажем к трудовой деятельности, но комплекса одновременных переходов. Окончание школы и вступление в трудовую жизнь неминуемо взаимосвязано с изменениями в семейном положении и жилищном статусе.

Так затягивание или откладывание на неопределенный срок выхода на рынок труда может негативно повлиять на реализацию других жизненных планов молодежи. Проблема затягивания может являться следствием различий в социальном положении семей, как родительских, так и собственных или продуктом неудач в достижении целей. В свою очередь, это приводит к нарастанию напряженности внутрисемейных отношений, выражаясь в конфликте между родителями и детьми [54, с. 118].

Также в рамках изучения социологических подходов следует рассмотреть феномен прекариата, выделенный Бурдьё П. и развиваемый в дальнейшем в трудах Стэндинга Г., т.к. прекариат представляет собой новый класс общества, включающий в себя молодежь, в том числе и безработную.

Прекариат — термин, введенный в оборот Бурдьё П. и происходящий от английского слова *precarious*, имеющее значение «неустойчивый, ненадежный, угрожающий». Данный термин имеет значение класса, представители которого не имеют постоянного места работы, которое характеризовалось бы устойчивой занятостью, стабильной заработной платой и трудовыми гарантиями, гарантированными нанимателем и государством. Как считает британский социолог Стэндинг Г., прекариат, если рассматривать его в рамках классической марксистской традиции, — на сегодняшний день только класс «в себе», то есть располагается на том уровне развития, пока его представители еще не поняли общности своих интересов. «Война» внутри прекариата, порождаемая большим количеством различий, не дает ему стать классом «для себя» — то есть общностью, динамично защищающей интересы своей группы перед другими классами [32].

Прекариату не достаточно самоутверждения и убежденности в социальной важности своего труда, за самоутверждением ему необходимо обращаться к другим областям, удачно или нет — это как получится. Если удачно, то тяготы работы, которую такой человек должен выполнять на своей эфемерной нежеланной должности, покажутся меньше, и мысли о статусе будут не так мучительны. Но умение самоутвердиться за счет чего-то у прекариата крайне мала. Присутствует вероятность, что представитель прекариата будет чувствовать себя регулярно занятым, но при этом отделенным от остального общества [7].

Предпосылкой становления прекариата как самостоятельного класса стала коммерциализация общественных институтов и механизмов, начавшаяся в конце 1970-х г. В то время глобальный капиталистический рынок стал открытым для приобретающих вес экономик Китая, Индии, а чуть позже — бывших стран СССР и России. В богатых индустриально развитых странах Северной Америки и Западной Европы в эпоху глобализации, по словам того же Стэндинга Г., растрачивание ресурсов стало превышать доходы, а заработная плата — стоимость самой работы. Эти тенденции привели к нарушению рыночного равновесия: экономический полюс сдвинулся ближе к финансовому сектору, банкиры и брокеры приобрели реальную власть. Неравенство населения стремительно увеличивалось, преобладающая его часть оказалась в долговой яме [32].

Преобладающая часть населения в обстоятельствах процветающей или даже зарождающейся рыночной экономики сформировали прекариат — явление абсолютно новое, даже если оно и имело какие-то смутные прообразы ранее. Прекариат не является частью «рабочего класса», или «пролетариата». Пролетариат — это сообщество, включающее в себя в большей степени рабочих с длительной устойчивой занятостью, с конкретными рамками трудового дня и обусловленными перспективами повышения по карьерной лестнице. Пролетарии имеют возможность вступать в профсоюзы и заключать

коллективный договор, название их должности понятно их родителям, и они знают в лицо всех местных работодателей [44, с. 19].

Многие из тех, кого общество называет прекариатом, никогда не видели своего нанимателя, не знают, сколько сотрудников на него работают сейчас и сколько еще он намерен нанять в будущем. Прекариат нельзя отнести также и к среднему классу, т.к. у этих людей нет стабильного или прогнозируемого жалования, они не обладают статусом и пособиями, которые должны быть у представителей среднего класса [44, с. 19].

Иными словами, к прекариату относятся люди, не имеющие стабильного места работы и регулярного заработка. Это молодежь с временными рабочими местами, которая не может трудоустроиться на постоянную работу по причине отсутствия стажа и опыта; это пожилые люди, которые по причине выхода на пенсию переходят с одного места работы на другое; это взрослые люди без образования с низким уровнем трудовых навыков; мигранты; инвалиды. Но большую часть формирующегося нового класса формирует молодежь.

Не верным будет соотносить прекариат с рабочей беднотой или временным работникам, несмотря на то, что оба эти определения с ним сопоставляются. Принадлежность к прекариату представляется также недостаток надежной профессиональной самоидентификации, в то время как у рабочих, даже на низкооплачиваемых должностях, присутствуют возможности для профессионального роста. Некоторые комментаторы связывали это с отсутствием контроля над трудом прекариата. В то же время существует несколько аспектов работы и труда, которые можно контролировать: уровень навыков и их применение, количество времени, необходимое для выполнения работы, график работы, интенсивность труда, оборудование, сырье и т.п. Также существует несколько типов контроля и контролирующего, это не только начальник или менеджер, стоящий над рабочим или служащим [44, с. 19].

Таким образом, прекариат включает в себя людей, которые лишены определенных гарантий, связанных с работой. К таким гарантиям относятся:

- Гарантии рынка труда — адекватные возможности дохода (заработка); на макроуровне это выражается в приверженности правительств концепции «полной занятости».

- Гарантии занятости — защита от самовольных увольнений, регулирование процесса найма и увольнения, взыскание штрафа с работодателя за несоблюдение правил и т.п.

- Гарантия рабочего места — возможность и способность сохранить нишу в сфере занятости плюс барьеры против размывания границ между обязанностями и возможности «роста» в плане статуса и дохода.

- Охрана труда — защита от несчастных случаев и заболеваний на работе, например, соблюдение правил безопасности и санитарных норм, ограничение длительности рабочего дня, работы в неурочные часы, в ночное время для женщин, а также компенсация при несчастных случаях.

- Гарантии воспроизводства навыков — возможность приобретать трудовые навыки посредством обучения специальности, трудового обучения и т.п., а также возможность использовать навыки и знания в пределах своей компетенции.

- Гарантия получения дохода — уверенность в адекватном стабильном доходе, гарантией которого служит, например, минимальная оплата труда, индексация заработной платы, всеобщее социальное страхование, прогрессивный налог для уменьшения неравенства и компенсации низких доходов.

- Гарантии представительства — возможность иметь коллективный голос на рынке труда, например, через независимые профсоюзы, с правом на забастовку.

Также отличительной чертой прекариата является нестабильность доходов и структура доходов. Поскольку представители данного класса не имеют постоянного места работы, не обладают трудовыми гарантиями, у них

нет основания для получения стабильной заработной платы, размер которой также может регулярно меняться.

Таким образом, на основании вышеизложенного материала, можно сделать вывод, что молодежь формирует новый социальный класс, объединяясь по признакам нестабильного дохода и отсутствия постоянного места занятости с предоставлением определенных гарантий в сфере труда, а также не устоявшей профессиональной самоидентификации. Размер этого класса увеличивается и ведет к осознанию молодежи причастности к прекариату.

В представленной главе были рассмотрены понятия занятости и успешной занятости. Было выявлено, что занятость бывает двух видов: стандартная (один работодатель, работа на территории работодателя по установленном графику) и гибкая (частичная занятость, случайная работа, временный срок).

Также было установлено, что управление занятостью это государственная политика, которая бывает двух видов: активная (при которой ключевая роль отводится человеку, который, в свою очередь, понимает, что несет ответственность за свое материальное благополучие) и пассивная (где главную роль играет государство, стремящееся обеспечить каждого человека местом работы).

Во втором пункте первой главы была проведена работа по анализу социологического подхода в изучении управления занятости. Было выявлено, что основу изучения управления занятости заложили Смит А., Рикардо Д., Миль Дж. во второй половине XIX - начале XX в., которые придерживались точки зрения, что наиболее благоприятной политикой государства в области занятости является политика невмешательства в дела рынка труда. В конце XX в. встала необходимость переосмысления подходов к изучению управления занятостью в связи с преобразованием социально-экономической системы.

Социологический подход в области изучения управления занятостью предполагал обращение к экономическим наукам с целью наиболее широко рассмотреть поставленную проблему. После чего все большее число исследователей в своих работах прибегают к симбиозу социологии и экономики.

Был рассмотрен новый формирующийся класс общества прекариат, который состоит из молодежи, пенсионеров, инвалидов, мигрантов и т.д. отличительной чертой данного класса является отсутствие постоянного места работы, нестабильный доход, низкий уровень профессиональной самоидентификации.

Таким образом, рассмотрев особенности социологического подхода к изучению проблем управления занятостью молодежи, определив основные этапы становления данного научного направления, а также изучив возможные пути изучения управления занятости в дальнейшем, следует перейти к анализу статистических данных в области управления занятости по России, а также на региональном уровне.

ГЛАВА 2. АНАЛИЗ УПРАВЛЕНИЯ ЗАНЯТОСТЬЮ МОЛОДЕЖИ В СОВРЕМЕННОЙ РОССИИ

2.1. Анализ статистики занятости молодежи в России и на региональном уровне

Российский рынок труда пребывает в исходной ступени своего развития и на сегодняшний день его нельзя отнести к категории гибких, а также цивилизованных и контролируемых рынков. В соответствии с оценкой Президента Ассоциации консультантов по подбору персонала Купчина А.Н., на момент кризиса, случившегося в августе 1998 г., Россия миновала приблизительно середину пути в плане формирования структуры занятости, соответственной цивилизованным рыночным отношениям. На 50 % сократилось число людей, задействованных в промышленной сфере труда. Кризис ударил, в первую очередь, по отрасли бизнеса, которая начала формироваться в России в одно время с началом перехода к рыночной системе. Несмотря на то, что некоторый запас стабильности предприятий дал возможность смягчить его последствия, произошел обвал рынка. На сегодняшний день положение рынка труда в России обуславливается высокой монополизацией и сосредоточением производства, существенной частью работников в сфере физического труда. Этот рынок в России подчиняется особенностям формирования негосударственного сектора экономики. В промежуточную стадию данный сектор должен прибегать к использованию рабочей силы, собственники которой в большинстве случаев не склонны к работе в рыночных отношениях [43].

Российский рынок труда в 2002 г. характеризуется уменьшением с 6,2 до 5,4 млн чел. безработных, в 2000 г. — 7,5 млн. чел. Вопреки снижению степени безработицы положение на рынке труда не является положительной. В государственную службу занятости обратилось 6 млн. граждан, а в 2002 г. - 5 млн. чел. Частота обращаемости в государственную службу занятости в

странах Европы составила 60-70 % среди людей, не имеющих постоянного места работы, а в России - 35 % от всего числа безработных. На сегодняшний день все трудности российской экономики, в особенности проблемы занятости населения, не должны рассматриваться по отдельности [43].

Основываясь на исследовательских материалах предыдущих лет и на работах различных исследователей в области социологии, необходимо провести анализ численности молодого населения в целом, а также численности занятого молодого населения в России и на региональном уровне, а именно в Тюменской области. Для того, чтобы провести сравнительный анализ данных показателей, необходимо обратиться к статистическим данным Российской Федеральной службы государственной статистики.

Согласно данным Федеральной службы государственной статистики, количество молодежи в возрасте от 15 до 29 лет в России на 1 января 2016 г. составляет 28 724 292 чел. Из них мужчин в возрасте от 15 до 29 лет 14 620 408 чел., а женщин в этой же возрастной границе 14 121 884 чел. Также из общего количества молодежи в возрасте от 15 до 29 лет, доля городского населения составляет 21 798 509 чел., а сельского 6 943 783 чел. [53].

Рассматривая население Тюменской области, можно привести следующие статистические данные, также полученные Федеральной службой государственной статистики. В Тюменской области на 1 января 2016 г. количество молодежи в возрасте от 15 до 29 лет составляет 740 712 чел., из которых 374 301 чел. мужчины, а женщин 396 321 чел. Доля городского и сельского населения среди молодежи Тюменской области на 1 января 2016 г. распределяется следующим образом: городское население составляет 607 454 чел., а сельское население – 133 258 чел. [53].

Далее следует проанализировать статистические данные об экономически активном, а также занятом населении среди молодежи в возрасте от 15 до 29 лет по России и по Тюменской области в частности в целях установления уровня занятости среди молодого населения страны.

Экономически активное население – лица в возрасте, введенном для установления экономической активности населения, которые в анализируемый период (обследуемую неделю) считаются занятыми или безработными [29].

Занятое население (занятые экономической деятельностью) – лица, которые в анализируемый период (обследуемую неделю) выполняли работу хотя бы один час в неделю по найму за вознаграждение деньгами или натурой, а также не по найму для получения прибыли или семейного дохода; временно отсутствовали на работе; выполняли работу в качестве помогающего на семейном предприятии. Занятыми принято считать еще и лица, выполнявшие работы по производству в домашнем хозяйстве продукции, необходимой для реализации (полностью или частично) [29].

Согласно статистическому ежегоднику за 2016 г., доля занятого населения среди молодежи в возрасте от 15 до 29 лет в 2015 г. составила 15 957 тыс. чел., что составляет 22,1 % от общего числа занятого населения среди всех возрастных групп в России. В сравнении с этими показателями следует обратить внимание, что данный показатель снижется с каждым годом: в 2006 г. доля занятого населения среди молодежи в возрасте от 15 до 29 лет составляла 16 727 тыс. чел. Уровень безработицы в этой же категории населения на 2015 г. составил 1 729 тыс. чел., что составляет 40,6 % от общего числа безработного населения [29].

В Тюменской области доля экономически активного населения к 2015 г. среди молодежи в возрасте от 15 до 29 лет составила 509,6 тыс. чел, из которых безработными являются 64,3 тыс. чел. В процентном соотношении уровень занятости среди молодежи в возрасте от 15 до 29 лет Тюменской области составляет 50,9 %, а уровень безработицы в той же категории населения составил 12,6 % [29].

В соответствии с рисунком 1, из всего занятого населения среди молодежи в возрасте от 15 до 29 лет в России, 28,8 % молодежи имеют высшее образование, 24,1 % имеют среднее профессиональное образование, доля

молодежи с начальным профессиональным образованием составляет 18,6 %. Среднее (полное) общее образование выявлено у 22,7 % молодежи. Основное общее образование имеют 5,3 % молодежи в возрасте от 15 до 29 лет. Совсем не имеют никакого образования 0,5 % молодежи в возрасте от 15 до 29 лет.

Таким образом, можно сделать вывод, что большинство российской молодежи в возрасте от 15 до 29 лет имеют образование, необходимое для трудоустройства и выполнения работы, а доля совсем необразованной молодежи очень мала.



Рисунок 2.1 – Уровень образования занятой молодежи, %

Таким образом, на основании полученных данных, взятых из статистических сборников Российской Федеральной службы государственной статистики, можно сделать следующие выводы:

- Россия, и Тюменская область в частности, обладают относительно большим количеством молодых людей в возрасте от 15 до 29 лет, большая часть из которых является трудоспособным населением;

- доля экономически активного населения как в России, так и в Тюменской области, составляют большинство от общего числа молодежи в возрасте от 15 до 29 лет;

- уровень безработицы в Тюменской области и по стране в целом, является относительно высоким, в связи с чем для более успешного развития как страны, так и конкретной области, необходимо принятие мер по снижению уровня безработицы среди молодежи, а именно проведение различных программ для повышения занятости молодого населения в возрасте от 15 до 29 лет;

- среди экономически активного населения среди молодежи в возрасте от 15 до 29 лет, большинство имеют высшее или среднее профессиональное образование, что должно положительно сказываться на уровне занятости молодого населения. Уровень необразованной молодежи по стране очень невысок.

Таким образом, проанализировав статистические данные о занятости населения в России и в Тюменской области, в частности, необходимо перейти к рассмотрению опыта социологических исследований, направленных на изучение управления занятостью молодого населения в России, проводимых ранее на территории страны различными социологами с целью изучения данной проблемы.

2.2. Опыт социологического исследования проблем занятости российской молодежи

Управление занятостью молодежи выступает как комплекс организационно-экономических отношений, который нацелен на обеспечение экономических и социальных ориентаций субъектов и объектов управления,

гарантирует будущее развитие личностных возможностей молодого населения и осуществляется в таких базисных функциях как экономическая, трудоресурсная, социальная, демографическая, политическая. Итоговой целью данного построения взаимоотношений считается многостороннее воспитание молодого населения, его возможностей, которое активно воздействует на процесс организации всех типов благ и ценностей, гарантирует устойчивое формирование территориальных экономических систем [27].

Объективная потребность управления занятостью молодежи в управлении территориальными экономическими системами обуславливается следующими моментами:

- в обстоятельствах динамизма общественной жизни и институциональных преобразований экономики молодежь приобретает статус наиболее важного интеллектуального, экономического, трудового ресурса территориальных экономических систем;

- внутренним запасом, гарантирующим развитие и саморазвитие одного из самых важных элементов системы управления территориальными экономическими системами регулирования занятости молодого населения страны, считается связь непосредственно исполнителей, управленцев сферы предпринимательской деятельности, органов государственной и муниципальной власти, общественности и семьи [27].

Этот распорядок основан на всеохватывающем подходе к проблемной ситуации управления занятостью молодого населения в регулирование территориальных экономических системам. Использование принципов системности и комплексности к изучению вопросов управления занятостью молодого населения в рамках территориальных экономических систем даст возможность анализировать системы как совокупность различных частей, свойства которой могут иметь отличительные свойства в сравнении с входящими в него частями.

Системный подход необходимо трактовать как совокупность взаимосвязанных положений: системно-элементный, системно-структурный, системно-функциональный, системно-коммуникационный, системно-интегрированный и системно-исторический, которые, в свою очередь, следует принимать во внимание во время анализа принципов управления занятостью молодежи в территориальных экономических системах [27].

Принцип системности и комплексности предполагает способность понимать самую значимую совокупность взаимосвязанных и взаимообусловленных подсистем, включенных в целостность управления занятостью молодого населения. Это поочередный, постепенный подход к решению задач управления занятостью молодого населения, который дает возможность реализовывать постановку целей, сбор сведений, разработку альтернативных путей решения, оценку альтернатив и выбор лучшей из представленных. Одновременно с этим, как считает автор, следует принимать во внимание такое значительное своеобразное качество системы, как мультиплицирующий эффект, который дает возможность приобщить к развитию подсистемы управления занятостью молодого населения становление прочих подсистем управления территориальными экономическими системами [27].

В рамках поставленной проблемы в Курской области было проведено исследование с целью определить уровень занятости молодежи на региональном уровне, выявить возможные проблемы трудоустройства, с которыми сталкиваются молодые люди, а также разработать программу, нацеленную на решение поставленной проблемы.

Оценка ситуации указывает на то, что исходной причиной нарушений профессионального равновесия в области труда является расхождение между структурой и качеством подготовки рабочих кадров учреждениями профобразования спросу на него со стороны работодателей, неотработанность путей взаимодействия рынка труда с рынком образовательных услуг, недостаточно проработанное социальное партнерство в данной области.

Ключевое воздействие на структурную нехватку потенциальных работников оказывает социально-экономическое состояние субъектов экономики.

По данным исследования, доля трудонедостаточных компаний и предприятий на региональном уровне возрастает с ухудшением их экономики: от 16 % до 70,0 % по управленцам и специалистам, от 22,6 % до 50,0 % по квалифицированным работникам и от 31,0 % до 65,0 % - по неквалифицированным. Среди множества факторов дефицита потенциальных работников – недостаточная замотивированность молодого населения на трудовую деятельность, недостаточные условия труда и вознаграждения, дефицит гарантированного социального пакета и т.д.

Формируется парадоксальная ситуация: с одной стороны, даже успешно функционирующие компании переживают нехватку молодых квалифицированных кадров, с другой, - выпускникам образовательных учреждений не удается найти работу по полученной специальности. Спрос на рабочую силу значительно дифференцирован между городской и сельской местностью. Так, к примеру, если в областном центре на 1 вакансию слесаря приходится примерно 0,6 рабочих, то в районах области – 5,5 чел., строительного рабочего-отделочника – соответственно 0,2 и 2,4 чел., водителя автомобиля – 1,0 и 6,5 чел., портного – 0,7 и 6,0 чел. и т.д. [47].

Также в ходе исследования было выявлено, что рост молодого населения в возрасте от 15 до 29 лет в Курской области за последние годы значительно снизился. Данная тенденция также оказала влияние на ситуацию в сфере труда. По этой причине, правительством Курской области были предприняты меры в виде мониторинга молодежного сегмента рынка труда, который позволяет исследовать и делать прогнозы касательно структуры и динамики безработицы среди молодого населения, трудовые мотивации молодежи, вовремя раскрывать и сглаживать затруднения обеспечения ее занятости.

Проведение этого мониторинга показало следующие результаты:

- по причине возрастной специфики молодое население в общих чертах отличается низкими показателями экономической активности и занятости, но

повышенной степенью общей безработицы (14,5 % против 8,6 % в среднем по области в 2004г.);

- уровни безработицы остаются достаточно высокими и не перестают увеличиваться среди самых молодых возрастных групп (до 25 лет);
- молодежи, имеющей профессию и опыт работы (возрастная группа 25 – 29 лет) присущи увеличенная экономическая инициатива и, соответственно, наиболее успешная ситуация с занятостью – с безработицей в сравнении со среднеобластными значениями.

Исследование рынка труда и рынка образовательных услуг не будет достаточным при отсутствии исследования ситуации с безработицей. Часть молодого населения в отмечаемой безработице ниже, чем в общей. Степень зарегистрированной безработицы среди молодежи превосходит среднеобластную (в 2004 г. 2,5 % против 1,9 %). Разница между ее общими и зарегистрированными показателями в представленном сегменте рынка выше, чем по остальному массиву безработных (5,8 раза против 3,8). Данный факт подразумевает, что молодежь не так охотно обращается в службу занятости, чем зрелые люди, и в отношении них необходима специальная работа по включению молодежи в трудовую деятельность [47].

Авторы исследования в качестве мер по улучшению ситуации в сфере занятости молодежи в возрасте от 15 до 29 лет предлагают ввести информационные системы в процессы управления трудовой сферой. По их мнению, такие меры помогут обеспечить повышение действенности политики занятости, степени информированности безработных, стимулирование безработных к инициативной позиции на региональном рынке труда, своевременности и качества обслуживания отдельных лиц в районных центрах занятости.

Последующее становление информационной системы управления занятостью молодого населения даст возможность не только увеличить осведомленность работодателей и молодого населения об обстановке на рынке

труда, но и, в результате, сгладить напряженную ситуацию на рынке труда среди молодежи вследствие использования механизмов информационного взаимодействия всех причастных субъектов рынка труда для оперативного снабжения компаний и фирм кадрами надлежащего профиля и уровня квалификации, увеличения социально-полезной отдачи системы профессионального образования, а также профессионального и социального становления молодежи [47].

Одной из специфик российского рынка труда считается его регионализация. И, вопреки тому, что в условиях современной России наиболее часто встречающимся феноменом становится трудовая миграция, термин "региональный рынок труда" не теряет своей важности. На региональном уровне развивается профессионально-квалификационный состав трудовых ресурсов, поддерживается их последующее улучшение и использование в экономической сфере. Таким образом, положение регионального рынка труда в некоторой степени является признаком экономического и социального благосостояния населения, в особенности молодых специалистов, имеющих необходимость эффективно трудоустроиться по окончании учебного заведения [49].

Практическая деятельность дает возможность увидеть, что во многих субъектах Российской Федерации степень безработицы среди молодого населения на сегодняшний день значительно превосходит средний показатель по региону. Например, в наиболее экономически активной группе молодого населения в возрасте 20 - 29 лет уровень безработицы, к примеру, в Тамбовской области составляет 13,2 % (в среднем по региону 7,9 %), в Ненецком автономном округе - 12,1 % (в среднем по региону 6,6 %), в Республике Ингушетия - 74,8 % (в среднем по региону 49,7 %), в Республике Тыва - 30,4 % (в среднем по региону 22,0 %), в Республике Башкортостан - 13,7 % (в среднем по региону 9,0 %), в Удмуртской Республике - 13,0 % (в среднем по региону 9,3 %) и др. [49].

В связи с этим, в Удмуртской республике тоже было проведено социологическое исследование в сфере занятости молодого населения в возрастной группе от 15 до 29 лет с целью выявления ключевых проблем и поиска их решений. В Удмуртской Республике, наравне со многими другими субъектами Российской Федерации, отмечается ощутимое несоответствие количества обучающихся по профессиям и специальностям, реализуемым в учреждениях начального, среднего и высшего профессионального образования, и запросами региональной экономики касательно размеров и специальностей подготовки. Структура вакансий на рынке труда Республики на 80 % складывается из рабочих специальностей [49].

Одновременно с этим состав подготовки в сфере профессионального образования на 80 % складывается из выпускников учреждений среднего и высшего профессионального образования и только на 20 % из выпускников учреждений начального профессионального образования [49].

Динамика трудоустройства молодежи - выпускников высших учебных заведений корреспондируется с динамикой безработицы среди молодого населения. Отмечается стабильная направленность уменьшения числа получивших работу специалистов из числа выпускников вузов с 74,4 % в 2008 г. до 69,2 % в 2011 г. При этом также уменьшается доля и удельный вес молодежи, устроившейся на работу по направлению вуза. Данные закономерности прямым образом сказываются на безработице среди молодого населения, увеличившейся за упомянутый промежуток времени в экономически активной группе 20 - 29 лет с 30,9 до 35,8 % в сравнении с общим числом безработных в соответствующем промежутке времени [49].

Представляют также интерес данные о доле молодежи, имеющей высшее профессиональное образование, трудоустроившейся и поставленной на учет службами занятости согласно типам экономической деятельности в динамике. По всем разновидностям деятельности, не считая сельское хозяйство, охоту, лесное хозяйство и рыболовство, обозначается положительная динамика указанных признаков трудоустройства среди

молодежи, имеющей высшее профессиональное образование. Максимально отчетливо данная динамика выражается в таких видах деятельности, как обрабатывающие производства, оптовая и розничная торговля, гостиничный и ресторанный бизнес, транспорт и связь, финансовая деятельность, операции с недвижимым имуществом, аренда и предоставление услуг, государственное управление, образование. В этих сферах деятельности трудоустройство молодежи с высшим образованием стабильно растет [49].

Но в то же время необходимо заметить, что число поставленных на учет молодых специалистов, учитывая и молодежь в упомянутых выше областях деятельности, намного больше, чем число трудоустроившихся. Это говорит о том, что наибольшее число молодых специалистов пребывает в режиме ожидания. Наибольший разрыв между трудоустройством и постановкой на учет отмечается в таких областях занятости, как добыча полезных ископаемых, образование, предоставление прочих коммунальных, социальных и персональных услуг.

Одним из ключевых факторов повышения неудовлетворенного спроса на рабочие места является уменьшение заявленных вакансий в большей части областей деятельности. В особенности, в добыче полезных ископаемых в 2011 г. заявлено в 7,6 раза меньше вакансий, чем в 2008 г., в образовании - сокращение более чем в 2 раза [49].

Таким образом, многообещающим течением формирования молодежного сегмента рынка труда Удмуртской Республики необходимо сделать активную государственную политику касательно занятости молодого населения с определенным упором на молодежь, получившую высшее профессиональное образование.

В ноябре 2012 г. на базе Института экономики и управления Удмуртского государственного университета было проведено социологическое исследование "Положение молодых специалистов на рынке труда" на предприятиях и в учебных заведениях Республики. Целью данного исследования стало определение места молодежи в организациях Удмуртской

Республики, характера осложнений, ориентаций, ценностей, жизненных планов современного молодого населения, учитывая студенческую молодежь, выпускников вузов, временно безработных по тем или иным причинам молодых людей и т. п. [49]

Главный состав респондентов составили молодые люди от 18 до 25 лет (73,7 %), являющиеся студентами или молодыми специалистами со стажем работы менее 3 лет, т. е. те группы молодежи, которые являются в наибольшей степени уязвимыми на рынке труда.

Согласно результатам опроса, 98,5 % молодых специалистов на сегодняшний день имеют оплачиваемую работу. Из них у 40,8 % имеющееся рабочее место в большей степени соответствует специальности, полученной ими в высшем учебном заведении, у 44,7 % молодых людей отчасти соответствует, а 14,6 % молодых специалистов работают не по другой специальности. Наиболее часто встречающимся методом устройства на работу было самостоятельное приложение усилий без постороннего вмешательства. Так, 61 % молодежи собственными силами нашли работу, 28 % работающих респондентов приобрели работу за счет связей, что является вторым по популярности способом устройства на работу. Всего 6 % респондентов высших учебных заведений получили работу по направлению своего вуза и 1 % - по договору между работодателем и учебным заведением. В числе обратившихся в службу занятости населения удачными оказались 3 % опрошенной молодежи. Но в то же время следует заметить, что всего 29,6 % опрошенных респондентов прибегали к помощи в трудоустройстве службы занятости населения [49].

Таким образом, следует сделать заключение о заинтересованности молодежи и выпускников высших учебных заведений в трудоустройстве по полученной специальности. Но в то же время высшие учебные учреждения и службы занятости проявляют сравнительно небольшую помощь и содействие в устройстве на работу своих выпускников.

Ведущими трудностями молодых специалистов, которые на данный момент времени тревожат их в большей степени, являются:

- материальное положение - 56,2 %;
- профессиональная карьера - 45,8 %;
- собственное здоровье и здоровье членов семьи - 32,8 %;
- жилищная проблема - 32,3 %;
- медицинское обслуживание - 15,9 %;
- проблемы политической жизни страны - 11,4 %;
- отношения в семье, проблемы личной жизни - 10,9 %;
- угроза потерять работу - 10,0 %;
- неразвитость социальной и развлекательной инфраструктуры - 9,0 %;
- сложности с трудоустройством - 5,0 %;
- сложность с устройством ребенка в детский сад - 4,5 %;
- сложность с получением дальнейшего образования - 4,0 %;
- другое - 1,5 %.

Мероприятия, которые, по мнению опрошенных респондентов, следует провести в целях усовершенствования условий трудоустройства молодежи на региональном уровне, заключаются в следующем:

- организация новых рабочих мест - 17,8 %;
- принимать на работу молодых специалистов без опыта работы - 14,4 %;
- открывать новые предприятия и производства - 11,1 %;
- повышение качества профессионального обучения - 8,9 %;
- повышение заработной платы молодым специалистам - 8,9 %;
- отправлять людей пенсионного возраста на пенсию - 8,9 %;
- поддержка малого и среднего бизнеса - 5,6 %;
- развитие промышленности в регионе - 5,6 %;
- трудоустройство выпускников вузов по окончании его, распределение – 5,6 %;
- взаимодействие предприятий-работодателей и вузов - 4,4 %;

- повышение заинтересованности работодателей в молодых специалистах – 4,4 %;
- улучшение жилищных условий молодежи - 3,3 %;
- обучение и практику студентов на 4-м и 5-м курсах засчитывать как стаж работы - 3,3 %;
- заключение договоров между вузами и работодателями для трудоустройства - 2,2 %;
- возможность прохождения практик и стажировок на предприятиях – 2,2 %;
- снижение требований работодателей при принятии на работу молодых специалистов - 2,2 %;
- развитие системы информирования молодежи об имеющихся вакансиях – 2,2 %;
- организация встреч студентов и выпускников с потенциальными работодателями - 1,1 %;
- создание развитой культурной инфраструктуры - 1,1 %;
- смена власти, правительства - 1,1 %;
- другое - 13,3 %.

Таким образом, на основании проделанного исследования следует подвести итог, что принципы осуществления самостоятельных течений социальной политики касательно молодого населения необходимо разрабатывать в контексте с общими положениями управления социальными процессами. На региональном уровне управление социальными процессами в широком смысле - это регулирование всей совокупности условий жизнедеятельности, в том числе создание социальной инфраструктуры региона, в узком - руководство сторонами общественной жизни, касающихся взаимоотношений людей и социальных групп [49].

Молодое население представляет собой ту социальную группу, которой подчиняются многочисленные экономические и социальные процессы,

определяющие не только состояние общества на сегодняшний день, но и перспективы его становления, как с точки зрения воспроизводства рабочей силы не только в количественном, но и в качественном отношении, так и с позиций улучшения всех сторон общественной жизни. При этом представленная социальная группа считается социально уязвимой и в соответствии с этим требует увеличенного участия как со стороны государства, так и других субъектов рыночной экономики: представителей бизнес-сообщества, некоммерческих организаций.

На всех уровнях управление социальными процессами происходит при помощи формирования требуемого правового пространства и управляющего воздействия органов государственной власти и других субъектов управления на социальную сферу (условия жизни людей и их ценностные ориентации). Управление занятостью молодого населения, по всей вероятности, станет ключевым приоритетом государственной социальной политики, побуждающей и иных социальных партнеров к инициативным действиям в отношении социальной поддержки молодежи и максимально полного применения их трудовых и умственных возможностей в интересах развития, в первую очередь, региональной экономики [49].

В данном пункте были рассмотрены исследовательские работы, проводившиеся на территории России с целью изучения проблем занятости молодежи. Были проанализированы результаты исследования, проведенного в Курской области и в Удмуртской республике. Были проанализированы результаты этих исследований, которые показывают высокий уровень безработицы среди молодежи, который не снижается, а также тот факт, что молодежь, имеющая опыт работы, более экономически инициативна и в меньшей степени испытывает сложности с трудоустройством.

2.3. Характеристика управления занятостью молодежи в Тюменской области

В 2016 г. на территории Тюменской области проведено исследование молодежи в возрасте от 18 до 30 лет с целью изучения мнения молодежи об эффективности политики управления занятостью в Тюменском регионе. Генеральная совокупность в рамках исследования составила 255 026 чел. Выборочная совокупность составила 400 чел., из которых 196 женщин и 204 мужчин.

Анализ результатов анкетирования молодежи Тюменского региона позволил выявить некоторые характеристики системы управления занятостью молодежи.

В соответствии с рисунком 2.2., на вопрос о том, принимает ли, по мнению молодежи, государство достаточные меры по управлению занятостью, ответы распределились следующим образом: большинство респондентов, а именно 44 % опрошенных, считают, что государству нужно заметно подкорректировать политику управления занятости, т.к. обстановка на рынке труда среди молодежи оставляет желать лучшего; 38 % респондентов ответили, что государство нормально справляется с поставленными задачами, хотя в политике управления занятости еще есть моменты, требующие доработки; лишь 6 % молодежи считают, что государство хорошо справляется с политикой занятости молодежи, т.к. большая часть выпускников обеспечены рабочим местом и имеют возможность найти себя в жизни. Оставшаяся доля респондентов (12 %) ответили, что стараются в это не вникать, т.к. это не имеет значения.



Рисунок 2.2 – Удовлетворенность молодежи мерами государства по управлению занятостью, %

В вопросе о том, что, по мнению молодежи, позволяет считать карьеру молодого специалиста успешной, респондентам было предложено выбрать три наиболее оптимальных варианта ответа. Наиболее успешными показателями карьеры молодежь считает высокий доход (76 %), моральное удовлетворение, возможность заниматься любимым делом (56 %), работа по профессии (33 %). Наименьшее число ответов получилось по следующим параметрам: высокий пост (27 %), общественное признание (25 %) и престижность организации/профессии (18 %). По полученным результатам можно сделать вывод, что материальная и моральная компенсация имеет большее значение в работе для молодежи, чем высокий пост или престижность профессии. Заниматься любимым делом, по мнению молодежи, важнее.

Большинство опрошенных респондентов, а именно 36 %, на вопрос о том, что Вы понимаете под термином «качество трудовой жизни человека», ответили полнота реализации ожиданий человека в сфере труда; 35 % респондентов выбрали комфортные условия труда и возможности для самореализации; 7 % опрошенных понимают под этим уровень и степень благосостояния, социального и духовного развития человека. Остальные считают, что этот термин включает в себе все вышеперечисленные варианты

ответов. Данные результаты позволяют сделать вывод, что молодежь не имеет четкого понятия о содержании понятия «качество трудовой жизни человека».

На вопрос о том, какое влияние на качество трудовой жизни человека оказывают выделенные параметры, ответы респондентов распределились следующим образом: наиболее значимыми являются уровень оплаты труда, возможность самореализации и карьерного роста, высокий статус на занимаемой должности, а также возможность обучаться и повышать квалификацию. К наименее значимым респонденты отнесли такие параметры, как комфортное рабочее место, высокий статус на занимаемой должности, взаимоотношения с руководством и коллективом, график работы.

В соответствии с рисунком 2.3, у половины опрошенных респондентов полученное ими образование не соответствует профессиональной деятельности (50 %), полученное образование соответствует выбранной профессиональной деятельности у 44 % опрошенных. У оставшихся 6 % молодежи нет образования. Полученные результаты позволяют судить о том, что влияние образования на выбор профессиональной деятельности снизилось за последние годы, поскольку молодежь все чаще опирается не на полученную специальность, а на самостоятельный выбор профессии.



Рисунок 2.3 – Соответствие полученного образования занимаемой должности, %

Далее была предпринята попытка выяснить уровень желаемой заработной платы для молодежи. Как показано на рисунке 2.4, большинство респондентов, а именно 33 % молодежи, хотели бы ежемесячно зарабатывать в интервале 46-55 тыс. руб., 26 % опрошенных хотела бы ежемесячно получить 56-65 тыс. руб., 23 % молодежи рассчитывают на заработную плату в размере 36-45 тыс. руб., 12 % считают, что должны получать 66 тыс. руб. и выше, и лишь 6 % респондентов согласны на заработную плату в размере 26-35 тыс. руб. данные показатели говорят о том, что запросы молодежи в плане получаемой оплаты труда достаточно высоки и далеко не каждый работодатель будет готов предоставить такую заработную плату работникам с низким стажем или без стажевого опыта совсем. На этой почве могут возникать конфликты, когда работодатель выдвигает определенные требования и условия работы, с которыми молодежь может быть не согласна или под которые она может не подходить, в связи с чем возникает безработица среди молодого населения.

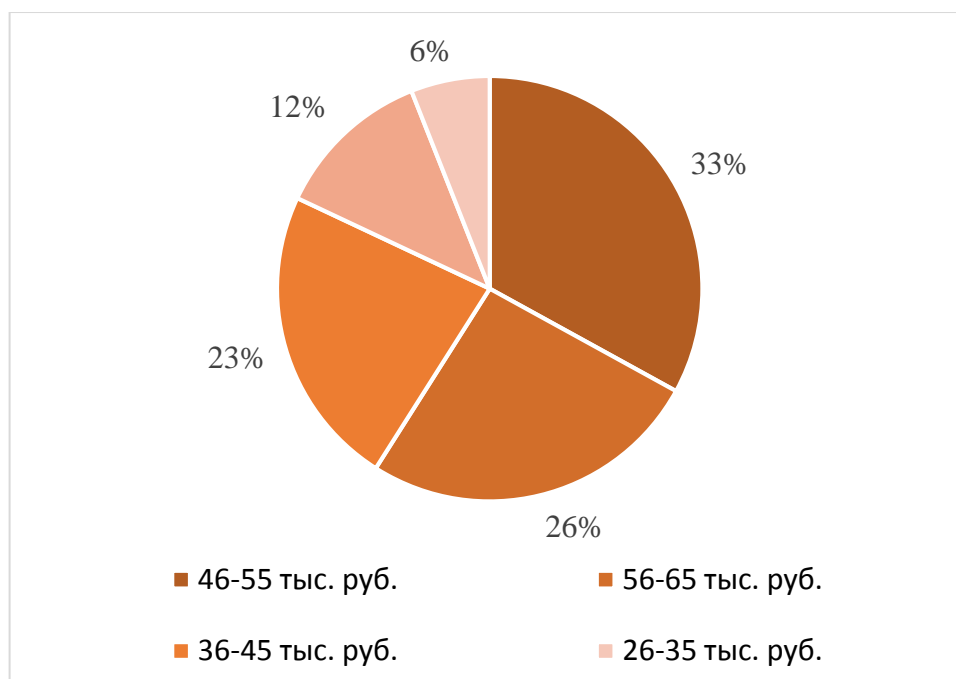


Рисунок 2.4 – ожидаемый молодежью уровень заработной платы, %

Далее респондентам был задан вопрос с целью определить наиболее значимые для молодежи факторы в пределах занимаемой должности. Самыми важными факторами являются: уровень оплаты труда (90 %), взаимоотношения в коллективе (60 %), взаимоотношения с руководством и график работы (по 47 %), возможность доведения своего мнения до руководства (43 %), условия труда (41 %), информирование коллектива о произошедших изменениях (29 %), отношение к инициативным работникам (26 %). Наименее значимыми факторами для молодежи являются: организация труда (25 %), состояние трудовой дисциплины (25 %), система поощрения лучших сотрудников (22 %), а также возможность защиты от несправедливости (18 %).

Далее респондентам было предложено оценить ситуацию на рынке труда на сегодняшний день, после чего были получены следующие ответы (смотрите рисунок 2.5): половина респондентов (50 %) считают, что ситуация ухудшилась, на рынке явно преобладает молодежь, чьи попытки получить работу безуспешны; 32 % опрошенных говорят о том, что все осталось без изменений, рынок труда сохраняет свою стабильность уже многие годы; 12 % молодежи не следят за рынком труда и не интересуются происходящими изменениями; лишь 6 % респондентов считают, что ситуация улучшилась, гораздо большее количество выпускников сейчас имеет возможность получить работу по выбранному направлению.



Рисунок 2.5 – Оценка молодежью ситуации на рынке труда, %

Следующая группа вопросов была нацелена на выявление ознакомленности молодежи с существующими программами по трудоустройству, в ходе которых было выявлено, что самой известной программой по трудоустройству являются самозанятость населения (38 %) и трудоустройство выпускников (41 %). Наименее известными являются такие программы, как трудоустройство инвалидов (28 %) и трудоустройство на общественные работы 26 %. Из всего числа опрошенных только 1 % молодёжи принимали участие в программах по трудоустройству. Данные опроса показывают, что программы по трудоустройству совершенно не распространены среди молодого населения и никак не способствуют улучшению ситуации в области безработицы среди молодежи.

На вопрос о том, насколько доступным является для молодежи получение должности в выбранной ими организации, 41 % опрошенных считают, что все зависит от того, есть ли у тебя везение/связи/упорство, в противном случае получить работу проблематично; 34 % респондентов ответили, что если у молодого специалиста достаточно желания и стремления, то получить работу для него не составит труда, государство предоставляет для этого все возможности; 25 % респондентов считают, что получить работу молодому выпускнику в современных условиях достаточно сложно, т.к. требования на многих предприятия необоснованно завышены, в то время как на более доступных вакансиях заработная плата не отвечает всем запросам молодежи. Данные опроса показывают, что работу получить не так легко, как раньше, что для получения должности в большинстве случаев необходимо либо везение, либо наличие полезных знакомств или связей. Эти результаты подтверждают осложняющуюся ситуацию на рынке труда, доказывая, что получить работу современной молодежи достаточно сложно.

На вопрос о том, какие меры молодежь предпринимает для получения работы было предложено выбрать три варианта ответа, после чего были получены следующие варианты (смотрите рисунок 2.6): 71 % молодежи ответили, что посещают собеседования по объявлениям, которые находят в

интернете/газетах; 53 % респондентов размещают свое резюме на сайтах по поиску работы; 53 % опрошенных узнают через друзей и знакомых об освободившихся вакансиях на их предприятиях; 30 % молодежи посещают ярмарки вакансий; 22 % респондентов встали на учет на бирже труда; лишь 18 % опрошенных посещают различные курсы по повышению/смене квалификации. На основании полученных данных можно сказать, что биржа труда и курсы квалификаций являются наименее популярными методами в попытках получить работу среди молодежи.



Рисунок 2.6 – Оценка молодежью мер для получения работы, %

На основании ответов респондентов можно проанализировать популярность источников информации при поиске работы. Наиболее популярными являются: интернет, а именно сайты с открытыми вакансиями (66 %), а также по совету от друзей и знакомых (31 %). Наименее популярными являются следующие источники: газетные объявления (14 %), реклама по ТВ

(8 %), уличные билборды (1 %). Данные показывают, что газеты и ТВ теряют свою популярность в качестве способа найти подходящую вакансию, и билборды являются наименее эффективным способом донести подобную информацию до населения.

В соответствии с рисунком 2.7. среди всего числа опрошенных работу на сегодняшний день имеют 75 % молодежи, оставшиеся 25 % являются безработными на момент проведения опроса.

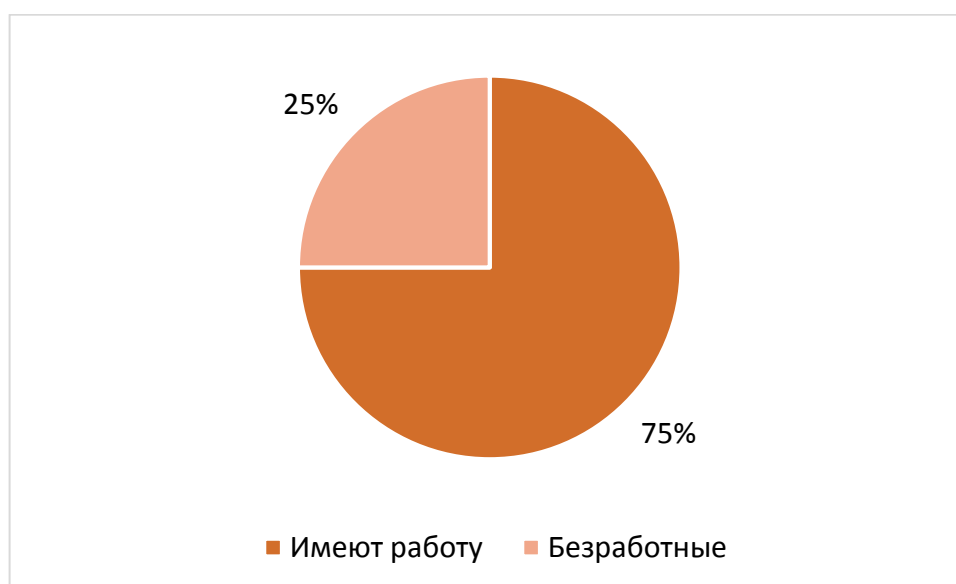


Рисунок 2.7 – Число трудоустроенной молодежи, %

Далее респондентам, имеющим работу, было предложено оценить справедливость каждого из представленных утверждений. В результате были получены следующие ответы: хорошо знают цели своей компании 35 % респондентов; считают, что информация о компании является доступной 40 % молодежи; четко представляют круг своих должностных обязанностей 42 % респондентов; получают конкретные задачи в ходе работы 39 % опрошенных; являются членом единой команды, с чьим мнением считаются 35 % опрошенных; инициатива лишь 35 % респондентов поощряется в ходе работы; регулярно получают информацию от руководителя о качестве выполнения поставленных задач 30 % молодежи; руководитель всегда готов открыто

обсудить с работником возникшие проблемы у 33 % опрошенных; все обязательства перед работником компания выполняет своевременно у 32 % респондентов; обо всех изменениях в работе компании узнают заранее 31 % молодежи; с удовольствием проводят свое свободное время с коллегами 42 % молодежи.

В соответствии с рисунком 2.8, на вопрос о том, допустимо ли принимать на работу молодежь не по специальности, были получены следующие результаты: большинство, а именно 53 % опрошенных, считают, что допустимо, главное, чтобы человек обладал всеми необходимыми для данной профессии навыками и умениями; 29 % ответили, что полученная в университете специальность вообще не играет никакой роли; 11 % респондентов считают, что при приеме на работу, нужно обращать внимание, в первую очередь, на образование и принимать на работу исходя из полученной специальности, а иначе зачем было учиться. Оставшиеся 7 % респондентов затруднились с ответом.



Рисунок 2.8 – Оценка возможности трудоустройства не по специальности, %

Далее респондентам было предложено оценить, какое влияние на получение работы оказывают различные факторы. Ответы распределились следующим образом: наибольшее влияние на получение должности оказывают способность принимать решения и нести за них ответственность (максимальную оценку данному параметру дали 37 % опрошенных); пунктуальность (максимальную оценку данному параметру дали 35 %); одинаково оценили такие параметры как умение работать в команде и многозадачность (максимальную оценку данному параметру дали 30 %); энтузиазм (максимальную оценку данному параметру дали 27 %); умение расставлять приоритеты (максимальную оценку данному параметру дали 24 %); наличие связей и полезных знакомств на предприятии (максимальную оценку данному параметру дали 21 %); одинаково оценили такие параметры, как высшее образование по требуемой специальности и умение ставить цели своей компании выше собственных (максимальную оценку данному параметру дали 13 %).

Далее респондентам было предложено оценить эффективность деятельности государства в области трудоустройства молодежи на региональном уровне, получены следующие варианты ответов (смотрите рисунок 2.9): 42 % опрошенных ответили, что удовлетворены более-менее, государству есть куда стремиться, но и серьезных недостатков выделить не могут; 38 % опрошенных совсем не удовлетворены и считают, что нужно принять серьезные меры по улучшению управления занятостью молодежи; 11 % респондентов признались, что не задумывались об этом. Лишь 9 % опрошенных вполне удовлетворены эффективностью деятельности государства в области трудоустройства.

В ходе исследования были подтверждены некоторые гипотезы. Действительно, больше половины респондентов, а именно 52 % всех опрошенных, имеют высшее образование. Также большинство молодежи из числа опрошенных хорошо осведомлены по теме обстановки на рынке труда

и выражают недовольство по поводу сложившейся ситуации, т.к. испытывают трудности при поиске и трудоустройстве на работу.

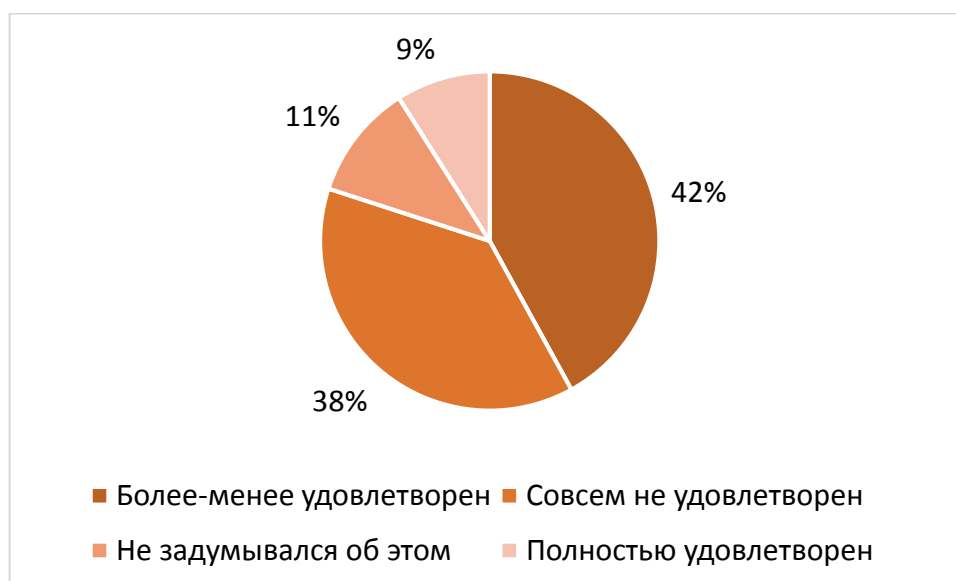


Рисунок 2.9 – Оценка эффективности деятельности государства в области трудоустройства, %

Далее в рамках диссертационного исследования был проведен экспертный опрос с целью подкрепить полученные в ходе анкетирования результаты.

В экспертном опросе приняли участие 20 человек, среди которых 80 % сотрудники отдела кадров ООО «Строительный двор», 5 % сотрудник ООО "АвтоТранс-Сибирь", 5 % сотрудник ООО "ТК Вертикаль", 5 % сотрудник ООО "Центра развития Косметик ПРО" и 5 % сотрудник ПАО Сбербанк. Эксперты данных организаций обладают высокой компетенцией в кадровом вопросе, имеют представление о положении молодежи на рынке труда и могут оценить изменения, произошедшие в сфере занятости молодежи. Из числа всех опрошенных 60 % работают в компании от 1 до 5 лет, 25 % от 6 до 10 лет, 10 % опрошенных работают меньше года и 5 % имеют стаж работы в компании от 11 до 15 лет.

На вопрос о том, какие, по мнению экспертов, произошли изменения в управлении занятостью молодежи за последние годы в большинстве интервью был получен ответ о том, что государство снизило контроль за занятостью молодежи: государство снизило контроль за безработной молодежью; снизило контроль за безработными, создается только видимость контроля при помощи служб занятости; государство создает новые программы в борьбе с безработицей, но большого успеха они не приносят; люди стали самостоятельно обеспечивать себя работой (открытие собственного бизнеса), не надеясь на помощь государства; пропала связь между высшими учебными учреждениями и организациями (государственными и коммерческими). 50 % среди всех опрошенных затруднились с ответом.

Далее экспертам был предложен вопрос «что включает в себя система управления занятостью». По мнению экспертов, система управления занятостью включает в себя ведение статистики среди безработных, налаживание связи между университетами и рабочими предприятиями; обеспечение как можно большего числа людей рабочим местом; организация общественных работ, помощь при трудоустройстве выпускников; подразделения, занимающиеся профессиональной ориентацией, обучением, организацией трудоустройства, социальной защитой; как любая другая система управления, она включает в себя субъекты управления, в лице органов государственной власти, органов управления трудом, общественных молодежных организаций; объект управления – собственно.

На данный момент ситуация обстоит следующим образом: связь между рабочими предприятиями и учебными учреждениями слабо развита, многие ВУЗы гарантируют при поступлении помощь при трудоустройстве, но после получения диплома даже выпускники с высокими показателями не получают поддержки в поиске работы и справляются с задачей собственными силами; большинство молодежи не обращается в центры занятости за помощью при трудоустройстве, т.к. эти обращения не эффективны и не имеют результата – центры занятости оказывают слабую поддержку молодежи. Для

совершенствования системы управления занятостью молодежи, по мнению экспертов, необходимо улучшить систему помощи выпускникам в трудоустройстве с предоставлением вариантов организаций, в которых есть возможность пройти собеседование. Это поможет молодежи не искать «вслепую» и не сталкиваться с организациями, которые не готовы принимать сотрудников без опыта работы. Также необходимо распространить информацию о возможностях центра занятости для молодежи: регулярно информировать молодежь о существующих программах по трудоустройству, о возможных вакансиях и курсах по повышению квалификации.

На вопрос о том, какие недостатки в системе управления занятостью молодежи Вы можете отметить, эксперты дали следующие ответы: большое количество выпускников на специальностях, по которым нет спроса; не хватает открытых коммуникаций, между участниками процесса, для выявления основных проблем, потребностей и разработки системы решений; государственные организации не принимают на работу молодых людей с отсутствием стажа, либо принимают на неоплачиваемой основе, отсюда возникает конфликт между молодежью и работодателем; недостаточная информированность молодежи о возможной помощи со стороны государства; происходят точечные взаимодействия, безусловно, эффективные, но, при наличии единой линии и сценария развития – результат был бы гораздо выше; системе управления занятостью молодежи не хватает комплексного подхода, единой стратегии действий всех участников процесса.

В вопросе о том, удовлетворена ли молодежь, по мнению экспертов, мерами управления занятостью молодежи в Тюменском регионе, были получены следующие результаты: большинство, а именно 60 % всех экспертов, ответили скорее нет, чем да; 25 % из числа всех опрошенных ответили скорее да, чем нет; и лишь 15 % среди всех экспертов считают, что молодежь удовлетворена мерами в рамках управления занятостью молодежи.

В соответствии с рисунком 2.10, далее экспертам было предложено ответить на вопрос о том, насколько доступным является для молодежи

получение должности в выбранной ими организации. Получены такие результаты: в большей степени труднодоступной, т.к. запросы организации зачастую не совпадают с заявленными возможностями молодежи; все зависит от желания нанимаемого кандидата; 50/50 все зависит от самого кандидата; если есть хорошее образование, ум, коммуникабельность, то получить должность в организации можно; молодому специалисту, прошедшему качественное обучение и подготовку получить должность в выбранной организации абсолютно реально.



Рисунок 2.10 – Оценка удовлетворенности молодежи мерами управления занятостью в Тюменском регионе, %

На вопрос о том, допустимо ли принимать на работу молодого сотрудника не по специальности, мнения экспертов разделились следующим образом: вполне допустимо (в молодом возрасте любое развитие имеет место быть), но, возможно, не рационально, т.к. опыта по специальности такой молодой специалист не приобретет; главное, чтобы были требуемые навыки и умения; если есть образование, то да, пусть и не по специальности; если сам человек имеет желание и трудолюбив, то можно переучиться в процессе труда. Большинство респондентов с уверенностью ответили, что такой принцип

приему на работу уместен, т.к. главное, чтобы человек обладал необходимыми для данной должности навыками и качествами.

В завершении экспертам было предложено оценить, какое влияние оказывают на возможность получения работы следующие качества молодого специалиста: наиболее важным качеством является умение работать в команде (максимальную оценку данному параметру дали 75 % экспертов); способность принимать решения и нести за них ответственность (максимальную оценку данному параметру дали 70 % экспертов); многозадачность (максимальную оценку данному параметру дали 65 % опрошенных). Менее значимыми, по мнению экспертов, являются энтузиазм (максимальную оценку данному параметру дали 30 % опрошенных); наличие связей и полезных знакомств (максимальную оценку данному параметру дали 30 % опрошенных); умение ставить цели компании выше собственных (максимальную оценку данному параметру дали 20 % опрошенных).

На основании полученных в ходе экспертного опроса данных можно сделать вывод, что мнение экспертов и молодежи в плане оценки ситуации на рынке труда совпадают. Эксперты также выражают обеспокоенность снижением контроля государством за обеспечением молодежи рабочими местами, а также считают, что ситуация в области управления занятостью молодежи ухудшилась за последние годы. Также эксперты подтвердили, что молодежь на сегодняшний день скорее недовольна действиями государства в данной области, чем наоборот.

От экспертов также были получены данные о том, что прием на работу возможен и не по полученной специальности, ставя акцент на то, что в первую очередь оцениваются личностные качества и навыки молодого специалиста. Эксперты дали оценку основным качествам, выделив ключевые, на которые сотрудники отдела кадров обращают внимание в ходе собеседования.

В качестве заключительного метода исследования в рамках данной диссертации был использован метод контент-анализа данных, полученных в ходе экспертного опроса. Результаты показаны в таблице 2.1.

Категории, определенные для контент-анализа

Категория	Полученные результаты
Изменения, произошедшие в системе управления занятостью за последние годы	Повысился уровень безработной молодежи - 2; государство стало меньше внимания уделять трудоустройству молодежи - 5; пропала связь между высшими учебными учреждениями и предприятиями – 2; люди стали самостоятельно обеспечивать себя работой – 1.
Что включает в себя система управления занятостью	Ведение статистики среди безработных - 3; обеспечение людей рабочим местом - 2; переподготовка и переквалификация - 4; помощь при трудоустройстве - 5; развитие систем информации о наличии вакансий – 1; увеличение числа мест тех специальностей, по которым есть спрос на рынке труда – 1; субъекты управления в лице органов государственной власти – 2.
Недостатки в рамках системы управления занятостью	Выпуск специалистов по невостребованным профессиям - 4; отказ от приема на работу молодежи без стажа - 1; малая информированность молодежи о возможностях центра занятости - 4;

Продолжение таблицы 2.1

Категория	Полученные результаты
Недостатки в рамках системы управления занятостью	отсутствие комплексного подхода в системе управления занятостью – 3, ослабевание каналов между местами обучения и предприятиями - 1
Доступность для молодежи получения должности в выбранной ими организации	50/50 от везения и удачи – 2; все зависит от самого кандидата и его желания - 7; в зависимости от компании и вакансии - 4; зависит от спроса на рынке труда – 2; труднодоступно из-за расхождения в ожиданиях молодежи и требованиях компаний – 2.
Допустимость принимать на работу молодежь не по специальности	Допустимо - 11; допустимо, если кандидат соответствует требованиям должности – 7.

В соответствии с рисунком 2.11, по категории изменений, произошедших в системе управления занятостью за последние годы, наиболее часто встречаются следующие категории ответов государство стало меньше внимания уделять проблеме трудоустройства молодежи (25 %); повысился уровень безработной молодежи (10 %); пропала связь между высшими учебными учреждениями и предприятиями (10 %); люди стали самостоятельно обеспечивать себя работой (5 %). Затруднились с ответом на этот вопрос 50 % опрошенных экспертов. По полученным данным можно сделать вывод, что большинство респондентов считают, что именно по причине малой включенности государства в проблему занятости молодежи ситуация продолжает ухудшаться.



Рисунок 2.11 – Оценка изменений, произошедших в системе управления занятостью молодежи, %

В категории «что включает в себя система управления занятостью» наиболее часто встречающиеся группы показателей следующие: помощь при трудоустройстве (25 %); переподготовка и переквалификация безработной молодежи в целях получения работы (20 %); ведение статистики центрами занятости населения среди безработных (15 %); обеспечение молодежи рабочим местом (10 %); субъекты управления в лице органов государственной власти (10 %); развитие систем информации о наличии доступных вакансий (5 %); увеличение числа бюджетных мест по тем специальностям в учебных учреждениях по которым есть спрос на рынке труда (5 %). Затруднились с ответом 10 % из числа всех опрошенных.

В соответствии с рисунком 2.12, по категории недостатков в рамках системы управления занятостью молодежи полученные категории ответов распределились следующим образом: выпуск специалистов по

невостребованным специальностям (20 %); малая информированность молодежи о возможностях регионального центра занятости населения (20 %); отсутствие комплексного подхода в системе управления занятостью молодежи (15 %); отказ предприятий от приема на работу молодежи без стажа или с низким уровнем стажа (5 %); ослабевание каналов между учебными учреждениями и предприятиями (5 %). Затруднились с ответом 35 % опрошенных экспертов.



Рисунок 2.12 – оценка недостатков в рамках системы управления занятостью молодежи, %

По категории доступности для молодежи получения должности в выбранной ими организации были получены следующие группы ответов: все зависит от желания самого нанимаемого, от его образования и навыков (35 %); доступность выбранной должности зависит от компании и от вакансии (20 %);

50/50 от везения и удачи (10 %); зависит от спроса на рынке труда (10 %); получение вакансии для молодежи является труднодоступным по причине расхождений между ожиданиями молодежи в плане условий труда и заработной платы и между требованиями компании, выставляемыми к молодежи при приеме на работу (10 %). Затруднились с ответом 15 % экспертов.

В соответствии с рисунком 2.13, по категории допустимости приема на работу молодежи не по полученной ими в учебном учреждении специальности полученные результаты разделились на 2 основные группы ответов: большинство экспертов считают, что принимать на работу не по специальности допустимо (55 %); считают, что при таком раскладе принимать на работу допустимо, если кандидат отвечает требованиям должности и обладает необходимыми навыками (35 %). Затруднились с ответом 10 % опрошенных.

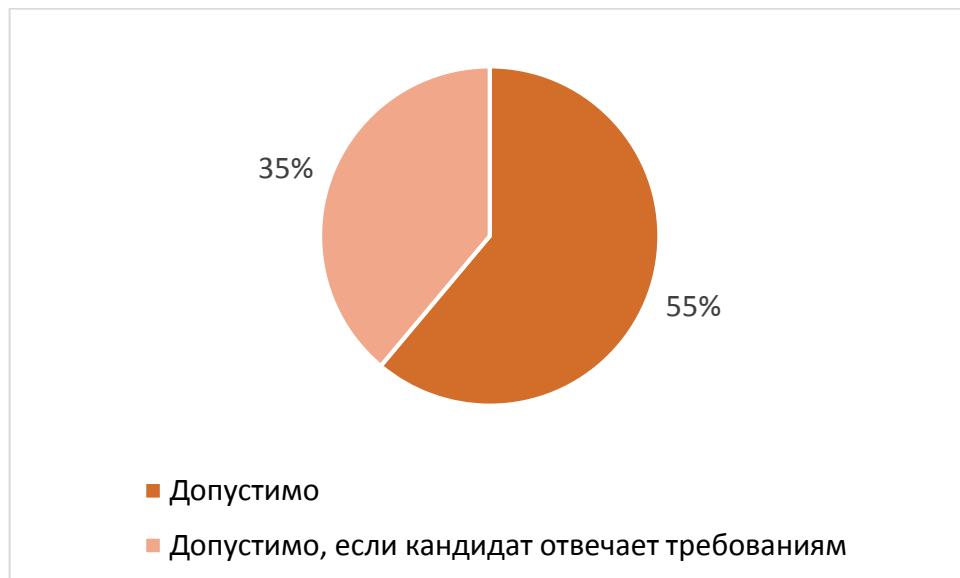


Рисунок 2.13 – Оценка допустимости приема на работу молодежи не по специальности, %

В представленной главе были проанализированы статистические данные, взятые из ежегодника за 2016 г., на основании которых можно сделать

вывод, что количество безработных среди молодежи на территории России увеличивается с каждым годом. Число занятого населения среди молодежи значительно уменьшилось с 2006 г.

Далее была предпринята попытка проанализировать данные, полученные в ходе проведения исследований на тему управления занятостью молодежи другими исследователями на территории России. Были получены данные о том, что уровень безработицы среди молодежи продолжает оставаться достаточно высоким и не уменьшается со временем; одной из причин снижения занятости среди молодого населения является специфика поведения современной молодежи.

На основании другого исследования авторами была выдвинута практическая рекомендация о введении информационных систем в процессы управления трудовой сферой с целью повышения действенности политики управления занятостью.

Также в представленной главе были проанализированы данные, полученные в ходе самостоятельного исследования путем анкетирования, экспертного опроса и контент-анализа. В анкетировании приняли участие 400 человек среди молодежи на территории Тюменского региона. В ходе анкетирования подтвердились некоторые из гипотез:

1) большинство опрошенной молодежи хорошо осведомлены на тему обстановки на рынке труда и имеют собственное мнение по данному поводу – считают, что ситуация в сфере занятости молодежи ухудшается с каждым годом и на сегодняшний день является крайне неблагоприятной, т.к. государство не в полной мере выполняет свои функции в области управления занятостью молодежи;

2) больше половины среди опрошенных имеют высшее образование, но при этом продолжают испытывать трудности при трудоустройстве. Это говорит о том, что получение высшего образования не гарантирует успешное трудоустройство. При этом не имеют высшего образования лишь 8 % из числа всех опрошенных респондентов.

3) молодежь при попытке трудоустроиться часто сталкивается с отказом, одной из причин которых является отсутствие опыта или низкий стаж. В то же время молодежь обладает завышенными требованиями в плане заработной платы, что создает конфликт между работодателем и нанимаемым – молодежь не отвечает запрашиваемым требованиям, но планка ожиданий от заработной платы не снижается.

В ходе проведения экспертного опроса были опрошены 20 человек, являющихся сотрудниками отдела кадров в разных компаниях и имеющих опыт работы в этой сфере. В ходе опроса было выявлено мнение экспертов по ключевым вопросам исследования. Большинство экспертов считают, что в большей степени проблемы в сфере занятости молодежи происходят по причине снижения контроля государством в этой области. По этой же причине увеличивается число безработной молодежи и снижается уровень информированности молодого населения о возможностях регионального центра занятости. Также было установлено, что по мнению сотрудников отдела кадров вполне допустимо принимать на работу молодежи не по специальности, т.к. в первую очередь важно оценивать имеющиеся у кандидата навыки и умения, а также тот факт. Соответствует ли кандидат заявленным в рамках конкретной вакансии требованиям.

Так же в рамках исследования был проведен контент-анализ данных, полученных в ходе экспертного опроса, где были выделены категории и основными группы ответов, включающие в себя наиболее часто встречающиеся ответы экспертов по каждой категории.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Рынок труда современной российской молодежи имеет следующие отличительные признаки: низкая профессиональная самоидентификация молодежи; завышенные ожидания к месту работы у части молодого населения с одновременно низкими показателями навыков и умений; отсутствие связи между спросом на рынке труда и предоставлением обученных кадров высшими учебными учреждениями; слабо разработанные программы по обучению и адаптации персонала на предприятиях; ограниченные финансовые возможности молодежи в плане их перемещений на региональных и межрегиональных рынках труда и для занятости в сфере предпринимательства; уменьшение бюджетных мест в высших учебных учреждениях, что приводит к снижению возможности получения хорошего образования у большого числа молодежи; дисбаланс спроса и предложения (количественный и качественный); высокие требования работодателя в области стажевого опыта, которым молодежь в силу возраста и неопытности не может ответить; отсутствие госзаказа на выпускников учреждений высшего, среднего и начального профессионального образования; предоставление работодателями низкой заработной платы для молодежи, а также низкого качества рабочих мест, что также сказывается на конфликте интересов молодежи и работодателей.

Молодежь, принимая попытки войти на рынок труда, а также начать активную профессиональную деятельность в выбранной ими области, сталкивается с рядом трудностей, которые, чаще всего, им не под силу. Одновременно с этим от того, насколько успешно пройдет опыт первой адаптации молодежи на рынке труда, будет зависеть весь их дальнейший путь в профессиональном становлении. Если раньше распределение выпускников учебных заведений гарантировало им занятость по специальности, то сегодня такая практика, к сожалению, ушла в прошлое. Рыночная, конкурентная среда предполагает ужесточение требований к кандидатам на то или иное рабочее

место, что не может не сказаться на процессе адаптации молодежи на рынке труда.

Положение молодежи на рынке труда определяется системой внутренних и внешних факторов. К внутренним относятся – уровень образования, умения, социокультурное развитие молодежи, ценностные, статусные характеристики, специфическими особенностями психического развития. К внешним факторам относятся показатели развития российского рынка труда, государственные программы по повышению уровня занятости молодежи, конкурентная среда и т. д.

Ключевая проблема на современном российском рынке труда характеризуется повышенным уровнем безработицы среди молодежи, который сохраняется последние несколько лет; малым количеством рабочих мест для молодежи с низким уровнем опыта; нежеланием выпускников ВУЗов работать по специальности; дисбалансом между востребуемыми рынком труда профессиями и специальностями, по которым ведется подготовка специалистов в учебных заведениях.

В последние годы, в связи со структурными преобразованиями, обострилась проблема несоответствия имеющихся профессий (специальностей) и уровней квалификации молодых специалистов требованиям работодателей, а также дисбаланса между спросом и предложением рабочей силы на рынке труда. Возникло противоречие между потребностями рынка труда в рабочих и специалистах определенных видов деятельности и перепроизводством специалистов, в которых рынок труда не нуждается или уже удовлетворил спрос. Снижение объемов производства, изменение структуры спроса на профессии и специальности приводят к рассогласованию рынка труда и рынка образовательных услуг.

В данной исследовательской работе изучены особенности управления занятостью молодежи в Тюменском регионе, а также определены основные тенденции в данной области. В ходе разработки теоретико-методологических

основ исследования управления занятостью молодежи и проведения эмпирического исследования решены следующие задачи.

Изучены понятия «занятость» и «управление занятостью»; определены виды занятости и выявлены ключевые показатели включенности населения в процесс труда; рассмотрены два основных вида политики управления занятостью (пассивная и активная). Также изучена характеристика государственной политики в области занятости, определены основные направления и меры данной политики; рассмотрены особенности государственной поддержки лиц, оставшихся без работы.

Изучены особенности социологического подхода в исследовании управления занятостью молодежи. Выяснено, что основа теоретического исследования рынка труда была заложена представителями классической теории занятости Смитом А., Рикардо Д. и Миль Дж. В дальнейшем изучению проблем управления занятостью посвящали свои работы и многие российские социологи. Чижова Л. говорит о важности формирования «модели эффективной занятости с гуманистической направленностью». Пошевнев Г.С., Комлев А.Л. и Плюснина Л.К. в своих трудах предлагают для изучения проблем занятости объединить социологические и экономические подходы, что, по их мнению, позволит наиболее полно изучить поставленную проблему. Также свой вклад в изучение проблем занятости молодежи внесли Зубок Ю.А. и Чупров В.И., которые в рамках своих трудов описывают риски, с которыми молодежь сталкивается в повседневной жизни, в том числе и риски в области самореализации.

Проведен анализ статистических данных по Тюменской области за 2016 г. Выявлено, что число населения среди молодежи Тюменской области в возрасте от 15 до 29 лет на 1 января 2016 г. составляет 740 712 чел., из которых представителями городского населения являются 607 454 чел., а сельского 133 258 чел. Далее проанализировано определение понятий «экономически активное население» и «занятое население». По данным статистического ежегодника выявлено, что на 1 января 2016 г. в Тюменской области число

безработных от всего экономически активного населения оставляет одну восьмую. Большинство из экономически активной молодежи имеют высшее образование. На основании статистических данных получен вывод, что доля экономически активного населения среди молодежи составляет большинство от числа всей молодежи; уровень безработицы по Тюменской области остается относительно высоким; среди молодежи Тюменской области из числа экономически активного населения большинство имеют высшее или среднее профессиональное образование.

Также в рамках выпускной квалификационной работы проанализированы данные социологических исследований проблем занятости молодежи, проведенных на территории России. Проанализированы результаты исследования, проведенного в Курской области и в Удмуртской республике. Проведен анализ результатов этих исследований, показывающих высокий уровень безработицы среди молодежи, который не снижается, а также тот факт, что молодежь, имеющая опыт работы, более экономически инициативна и в меньшей степени испытывает сложности с трудоустройством.

Разработана авторская методика эмпирического исследования управления занятостью молодежи в Тюменском регионе; определены методы исследования: анкетирование, экспертный опрос и контент-анализ.

Выявлена специфика управления занятостью молодежи в Тюменском регионе. Так, по мнению молодежи, государство недостаточно эффективно справляется с политикой занятости среди молодежи, в связи с чем государственным органам необходимо заметно скорректировать политику управления занятостью. У половины опрошенных полученное ими образование соответствует выбранной профессиональной деятельности. Данный показатель позволяет судить о том, что влияние образования на выбор карьеры заметно снизилось в последние годы. В ходе исследования определен уровень желаемой заработной платы молодежи, который составляет интервал 46-55 тыс. руб. данный интервал показывает, что ожидания молодежи достаточно

завышены, т.к. не каждый молодой специалист отвечает требованиям, выдвигаемым компаниями на момент трудоустройства.

Также в ходе исследования было выявлено, что большинство респондентов негативно оценивают ситуацию на рынке труда, говоря о том, что ситуация ухудшилась за последние годы, а на рынке преобладает молодежь, чьи попытки получить работу остаются безуспешными. Таким образом результаты исследования позволяют сделать вывод о том, что обстановка на рынке труда среди молодежи остается негативной, по оценке самой молодежи. Молодые специалисты испытывают сложности при поиске работы и лишь в половине случаев при выборе работы опираются на образование, полученное в учебном учреждении, что говорит о снижении роли образования в трудоустройстве.

В ходе эмпирического исследования подтвердились следующие гипотезы. Больше половины респондентов имеют высшее образование. Также большинство молодежи из числа опрошенных хорошо осведомлены на тему обстановки на рынке труда и выражают недовольство по поводу сложившейся ситуации, т.к. испытывают трудности при поиске и устройстве на работу.

По данным экспертного опроса, проведенного среди сотрудников отдела кадров различных компаний и имеющих опыт работы в данном направлении, можно сделать следующие выводы. Мнение экспертов и молодежи в плане оценки ситуации на рынке труда совпадают. Эксперты также выражают обеспокоенность снижением контроля государством за обеспечением молодежи рабочими местами, а также считают, что ситуация в области управления занятостью молодежи ухудшилась за последние годы. Также эксперты подтвердили, что молодежь на сегодняшний день скорее недовольна действиями государства в данной области, чем наоборот.

Контент анализ данных, полученных в ходе экспертного опроса, позволил выделить категории ответов, наиболее часто встретившихся в ответах экспертов. К таким группам можно отнести снижения роли государства в управлении занятостью молодежи; ослабление каналов между

учебными учреждениями и предприятиями; выпуск специалистов по невостребованным профессиям; допустимость приема на работу молодежи не по специальности.

Таким образом ситуация в молодежном сегменте рынка труда остается достаточно напряженной. Недостаточно эффективно функционирует система подготовки молодых специалистов, а также система оказания помощи выпускникам при поиске работы. Появляются новые конфликты на рынке труда среди работодателей и молодежи, которые не могут найти решения.

В связи с этим, необходимым условием является изменение сложившейся системы управления занятостью с целью улучшения и повышения эффективности работы по регулированию занятости молодежи, а также с целью уменьшения числа безработной молодежи. В этих целях необходимо создание учебными учреждениями в сотрудничестве с рабочими предприятиями профориентационных курсов в учебных учреждениях, которые будут направлены на помощь молодежи в определении себя на рынке труда. Данные курсы должны помочь молодежи ориентироваться на рынке труда, определять основные потребности трудового сегмента рынка, сориентироваться в области спроса и предложений, а также уметь правильно оценивать свои навыки и умения относительно размера заработной платы. Наряду с этим центру занятости Тюменской области необходимо усилить информированность молодежи о возможностях центра, о существующих программах помощи при трудоустройстве молодежи.

По мнению экспертов, также необходимым условием улучшения управления занятостью молодежи является усиление каналов связи между учебными учреждениями и предприятиями, чтобы спрос на рабочую силу соответствовал предоставляемым учебными учреждениями ресурсам. Эффективность реализации указанных групп механизмов, прежде всего, определяется их комплексностью, тесной взаимосвязью, системностью и преемственностью реализации – от первых агентов социализации – семьи,

дошкольных образовательных учреждений, до момента успешного включения молодого человека в трудовую деятельность.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Бобков, В. Н. Влияние неустойчивой занятости на переходы молодежи на рынке труда / В. Н. Бобков, Е. А. Черных // Уровень жизни населения регионов России. – 2014. – № 3. – С. 23-55.
2. Бойцова, С. В. Особенности повышения профессиональной активности выпускников вуза [Электронный ресурс] / С. В. Бойцова // Технологии социальной работы с молодежью. – 2014. – Материалы II межрегиональной научно-практической интернет-конференции с международным участием. – С. 148-151. Режим доступа : https://biblioclub.ru/index.php?page=book_view_red&book_id=437539 (дата обращения: 02.11.2016).
3. Бойцова, С. В. Содействие занятости и трудоустройству безработной молодежи / С. В. Бойцова // Отечественный журнал социальной работы. – 2012. – № 1. – С. 70-76.
4. Борисова, А. А. Профильное трудоустройство выпускников вузов: зарубежный опыт, отечественная практика / А. А. Борисова, М. Киселева // Ректор вуза. – 2015. – № 1. – С. 44-53.
5. Васильев, А. А. Государственное регулирование и молодежный рынок труда / А. А. Васильев // Власть. – 2014. – № 11. – С. 53-56.
6. Вербицкая, Н. О. Профессиональные ориентиры современной молодежи / Н. О. Вербицкая, Л. В. Оринина // Профессиональное образование. – 2015. – № 5. – С. 34-36.
7. Гай Стэндинг о том, чем опасно отсутствие постоянной работы [Электронный ресурс] / Тревога прекариата. – Режим доступа: https://www.gazeta.ru/comments/2014/12/24_a_6358273.shtml (дата обращения: 15.01.2017).
8. Гневашева, В. А. Структурная безработица как следствие отсутствия интеграции рынка труда и сектора образовательных услуг высшего

- профессионального образования / В. А. Гневашева // Экономика образования. – 2011. – № 4. – С. 38-50.
9. Гневашева, М. В. Формирование профессиональной компетенции современной российской молодежью / М. В. Гневашева // Риск: ресурсы, информация, снабжение, конкуренция. – 2014. – № 3. – С. 265-268.
 10. Горина, Е. Е. Исследование рынка труда: междисциплинарный подход / Е. Е. Горина // Современная экономика: проблемы, тенденции, перспективы. – 2011. – № 5. – С. 1–7.
 11. Государственная политика в области занятости населения [Электронный ресурс] / Экономика труда. – Режим доступа : <http://laboureconomics.ru/glava3/p34> (дата обращения 20.02.2017).
 12. Емельяненко, М. Т. Молодежная кадровая политика [Электронный ресурс] / М. Т. Емельяненко. – М.: Лаборатория Книги, 2010. – 80 с. – Режим доступа : https://biblioclub.ru/index.php?page=book_view_red&book_id=87399 (дата обращения: 16.12.2016).
 13. Журавлева, О. В. Молодежь на рынке труда: содействие занятости, трудоустройству и адаптации [Электронный ресурс] / О. В. Журавлева. – Кемерово: КемГУ, 2014. – 165 с. – Режим доступа : https://biblioclub.ru/index.php?page=book_view_red&book_id=437496 (дата обращения: 02.11.2016).
 14. Зубок, Ю. А. Молодые специалисты: проблема подготовки и положение на рынке труда / Ю. А. Зубок, В. И. Чупров // Социологические исследования. – 2015. – № 5. – С. 114-122.
 15. Зубок, Ю. А. Современная социология молодежи: изменяющаяся реальность и новые теоретические подходы / Ю. А. Зубок, В. И. Чупров // Россия реформирующаяся. – 2017. – № 15. – С. 12-48.
 16. Иванова, Н. А. Безработица в России и меры по снижению напряженности на рынке труда / Н. А. Иванова, И. К. Бурмистрова // Экономические науки. – 2015. – № 5 (126). – С. 12-16.

17. Исследование занятости молодежи Тюменской области [Электронный ресурс] / Исследование занятости молодежи. – Режим доступа : <http://studopedia.org/4-13713.html> (дата обращения: 10.04.16).
18. Ковалевич, И. А. Управление человеческими ресурсами [Электронный ресурс] / И. А. Ковалевич, В. Т. Ковалевич. – Красноярск: СФУ, 2011. – 210 с. – Режим доступа : https://biblioclub.ru/index.php?page=book_view_red&book_id=229597 (дата обращения: 15.12.2016).
19. Ковтун, А. С. Корпоративная культура в управлении занятостью / А. С. Ковтун // *Universum: общественные науки*. – 2015. – № 6. – С. 1–11.
20. Комлев, А. Л. Региональный рынок труда (проблемы и перспективы) / А. Л. Комлев. – Волгоград: Издательство Волгоградского института экономики, социологии и права, 2006. – 132 с.
21. Кошарная, Г. Б. Ценностные ориентации студенческой молодежи в трудовой сфере / Г. Б. Кошарная, Н. В. Корж // *Известия высших учебных заведений. Поволжский регион. Общественные науки*. – 2013. – № 2 (26). – С. 58-64.
22. Кошарный, В. П. Трудовые ценности и установки студенческой молодежи / В. П. Кошарный, Н. В. Корж // *Известия высших учебных заведений. Поволжский регион. Общественные науки*. – 2012. – № 1 (21). – С. 126-135.
23. Купрейченко, А. Б. Нравственное самоопределение молодежи [Электронный ресурс] / А. Б. Купрейченко, А. Е. Воробьева. – М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2013. – 480 с. – Режим доступа : https://biblioclub.ru/index.php?page=book_view_red&book_id=271613 (дата обращения: 28.11.2016).
24. Лебедева, Д. В. Особенности рынка труда и проблемы безработицы в современной России [Электронный ресурс] / Д. В. Лебедева. – М.: Лаборатория Книги, 2012. – 133 с. – Режим доступа :

https://biblioclub.ru/index.php?page=book_view_red&book_id=140268
(дата обращения: 24.12.2016).

25. Локтюхина, Н. В. Проблемы адаптации молодежи на рынке труда / Н. В. Локтюхина, В. Д. Рожков // Вестник Российского экономического университета имени Г. В. Плеханова. – 2014. – № 5. – С. 126-137.
26. Медведев, Д. А. "Если университет готовит никому не нужные кадры - это и есть тот самый неэффективный вуз. Зачем готовить специалистов, которые не найдут своего места на рынке труда?" / Д. А. Медведев // Высшее образование сегодня. – 2013. – № 9. – С. 13-15.
27. Миронова, Л. К. Современные подходы в управлении занятостью молодежи / Л. К. Миронова // Вестник Саратовского государственного технического университета. – 2006. – № 1. – С. 1–6.
28. Михалкина, Е. В. Адаптация выпускников к первичному рынку труда [Электронный ресурс] / Е. В. Михалкина, В. А. Алешин, Л. С. Скачкова, Е. А. Степанова, И. П. Маличенко. – Ростов н/Д: Изд-во ЮФУ, 2011. – 306 с. – Режим доступа : https://biblioclub.ru/index.php?page=book_view_red&book_id=241093 (дата обращения: 16.12.2016).
29. Молодежь в России [Электронный ресурс] / Федеральная служба государственной статистики. – Режим доступа : http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/publications/catalog/0c5cc50045a16412acefff90e548526c (дата обращения: 27.03.16).
30. Мошкин, И. В. Исследование процессов современного предпринимательства [Электронный ресурс] / И. В. Мошкин. – М.: Берлин, 2014. – 342 с. – Режим доступа : https://biblioclub.ru/index.php?page=book_view_red&book_id=241222 (дата обращения: 28.11.2016).
31. Никулина, Ю. Рынок труда и содействие занятости молодежи в Оренбургской области [Электронный ресурс] / Ю. Никулина, А. Матюшко. – Оренбург: ОГУ, 2014. – 117 с. – Режим доступа : https://biblioclub.ru/index.php?page=book_view_red&book_id=259294 (дата обращения: 03.03.2017).

32. Новые опасные: что такое прекариат [Электронный ресурс] / Теория и практика. - Режим доступа : <https://theoryandpractice.ru/posts/10489-precariat> (дата обращения 15.01.2017).
33. Оганян, К. М. Социальные проблемы занятости [Электронный ресурс] / К. М. Оганян, Ю. В. Манько. – СПб.: ООО «Веда», 2009. – 312 с. – Режим доступа : https://biblioclub.ru/index.php?page=book_view_red&book_id=255791 (дата обращения: 02.11.2016).
34. Пашинян, И. А. Контент-анализ как метод исследования: достоинства и ограничения / И.А. Пашинян // Научная периодика: проблемы и решения. – 2012. – № 3. – С. 13–18.
35. Плюснина, Л. К. Занятость населения: теория, методология, управление / Л. К. Плюснина. – Новосибирск: НГУЭУ, 2005. – 388 с.
36. Понятие и функции управления занятостью [Электронный ресурс] / Занятость населения. – Режим доступа : http://edu.dvgups.ru/METDOC/EKMEN/MEN/UPR_TR_RES/UMKDO/L3.HTM (дата обращения: 15.03.16).
37. Пошевнев, Г. С. Управление занятостью: стратегия и практика / Г. С. Пошевнев. – Новосибирск: НГЦЗН; ЦСА, 1996. – 172 с.
38. Рассадина, Т. А. Профессиональный выбор молодежи как индикатор институциональных проблем в системе школа - вуз - рынок труда / Т. А. Рассадина // Социально-гуманитарные знания. – 2014. – № 2. – С. 295-302.
39. Регулирование занятости и государственная политика в этой области [Электронный ресурс] / Макроэкономическая нестабильность. – Режим доступа : <http://www.grandars.ru/student/ekonomicheskaya-teoriya/gosudarstvennaya-politika-zanyatosti.html> (дата обращения: 20.02.2017).
40. Резник, Г. А. Социальные аспекты формирования рынка труда (концептуальный подход) / Г. А. Резник. – СПб.: СПб ГУЭФ, 1998. – 117 с.

41. Рынок труда и управление занятостью [Электронный ресурс] / Экономика и управление. – Режим доступа : http://www.aup.ru/books/m1504/2_2.htm (дата обращения: 27.03.16).
42. Системы управления человеческими ресурсами [Электронный ресурс] / Рынок управления занятостью. – Режим доступа : <http://finlit.online/page/trudsotcio/ist/ist-16--idz-ax266--nf-72.html> (дата обращения: 15.03.16).
43. Современные концепции занятости [Электронный ресурс] / Экономические реформы и современной состояние занятости в России. – Режим доступа : <http://bulgarlar.ru/113-sovremennye-kontseptsii-zanjatosti-ehkonomicheskie-reformy-i-sovremennoe-sostojanie-zanjatosti-v-rossii> (дата обращения: 15.03.16).
44. Стэндинг, Г. Прекариат: новый опасный класс / Г. Стэндинг. – М.: Ад Маргинем Пресс, 2014. – 328 с.
45. Тарасова, А. Н. Развитие рынка рекрутинговых услуг в городе Тюмени / А. Н. Тарасова // Региональный потребительский рынок: проблемы и перспективы развития: Сборник материалов Международной научно-практической конференции. – Киров: ВятГУ, 2005. – С. 157–161.
46. Тарасова, А. Н. Социальные связи и трудоустройство выпускников / А. Н. Тарасова // Фундаментальные и прикладные исследования в системе образования. – Тюмень: ТГУ, 2006. – С. 43–52.
47. Трудоустройство молодежи как объект социального управления [Электронный ресурс] / Научный журнал «Молодой ученый». – Режим доступа : <http://www.moluch.ru/archive/14/1273/> (дата обращения: 6.04.15).
48. Управление занятостью [Электронный ресурс] / Социальная теория и кадровая политики. – Режим доступа : http://pidruchniki.com/1635031236107/sotsiologiya/upravlenie_zanyatostyu (дата обращения 15.03.16)
49. Управление занятостью молодежи в регионе (на примере Удмуртской республики) [Электронный ресурс] / HR-сообщество и публикации. –

- Режим доступа : <http://www.hr-portal.ru/article/upravlenie-zanyatostyu-molodezhi-v-regione-na-primere-udmurtskoy-respubliki> (дата обращения: 6.04.16).
50. Хохлова, М. М. Молодежь на рынке труда города Красноярска. Проблемы и перспективы [Электронный ресурс] / М. М. Рыбина. – Красноярск: СФУ, 2010. – 153 с. – Режим доступа : https://biblioclub.ru/index.php?page=book_view_red&book_id=229170 (дата обращения: 03.03.2017).
 51. Чижова, Л. С. Инновационная экономика: занятость, трудовая мотивация, эффективность труда : монография / Л. С. Чижова, Е.С. Садовая, В.В. Кузьмин ; под общ. ред. Л. С. Чижовой. – М.: Экономика, 2011. — 430 с.
 52. Чижова, Л. С. Трудовой фактор в макроэкономических прогнозах / Л. С. Чижова // Проблемы прогнозирования. – 2013. – № 2. – С. 71-79.
 53. Численность населения Российской Федерации по полу и возрасту [Электронный ресурс] / Федеральная служба государственной статистики. – Режим доступа : http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/publications/catalog/doc_1140095700094 (дата обращения: 27.03.16).
 54. Чупров, В. И. Молодежь в обществе риска / В. И. Чупров, Ю. А. Зубок, К. Уильямс. – 2-е изд. – М. : Наука, 2003. – 161 с.
 55. Яушева, А. М. К вопросу о проблемах занятости молодежи в городских условиях / А. М. Яушева // Наша молодежь. – 2015. – № 8. – С.10-11.

Программа исследования на тему: «Управление занятостью молодежи
в Тюменском регионе»

Актуальность диссертационного исследования обусловлена высоким уровнем нерешенных проблем в области занятости и труда среди молодежи на территории Тюменского региона. Современные изменения в области социально-трудовых отношений влекут за собой новые явления и тенденции в сфере труда. Говоря об изменениях, стоит отметить значительное сокращение числа занятой молодежи в сферах материального производства; увеличение числа молодежи, не имеющей постоянного места работы; расширение занятости в негосударственном секторе экономики; значительные масштабы нестандартной занятости; увеличение такого общественного класса, как прекариат и т.д. Выявление закономерности появления перечисленных тенденций является начальной точкой в исследовании темы управления занятостью молодежи в Тюменском регионе.

Высокий уровень развития рыночных отношений, помимо положительных, влечет за собой и ряд отрицательных последствий как для общества в целом, так и для молодежи в частности. В сфере занятости они проявляются в уменьшении числа рабочих мест, отсутствии сбалансированности спроса и предложения услуг труда, снижении эффективности и остроте проблем воспроизводства ресурсов труда. Такого рода отрицательное воздействие на молодежь со стороны экономики является причиной формирования неэффективной занятости молодежи в Тюменском регионе.

В настоящее время перед обществом встает задача: по ходу освоения рыночных методов хозяйствования исправить те ошибки, которые были допущены в начале 90-х гг. прошлого столетия; возобновить развитие современного производства, используя для этого, в частности, малое

предпринимательство, давая молодежи возможность реализовать себя в данной области; обеспечить подготовку и переподготовку незанятой молодежи и, тем самым, свести к минимуму процессы люмпенизации и деградации трудоспособного населения среди молодежи Тюменского региона.

Решение этих проблем должно концентрироваться, прежде всего, в региональных органах государственного управления занятостью населения, поскольку они лучше, чем кто-либо представляют ситуацию на конкретной территории и, в то же время, напрямую связаны с федеральным центром. В связи с этим чрезвычайно возрастает значимость регулирования процессами занятости населения, увязки усилий органов власти города Тюмени и Тюменского региона в разработке и осуществлении политики в данной области. Это делает актуальным обоснование методологических и методических основ исследования проблемы, на которые могла бы опираться современная практика.

В целях улучшения сложившейся ситуации на рынке труда, а также преодоления имеющихся проблем в данной области, необходимо исследовать поставленную проблему, а также проанализировать полученные в ходе пилотажного исследования результаты с целью выявления практических рекомендаций по улучшению сферы занятости молодежи.

Проблема исследования состоит в необходимости изучения управления занятостью современной молодежи Тюменского региона, а также разработки практических рекомендаций, направленных на изменение ситуации, в том числе и на рост числа трудоустроенной молодежи.

Ранее данная тема изучалась такими исследователями, как: А.Н. Тарасова, Г.А. Резник, Г.С. Пошевнёв, Л.К. Плюснина, Л.К. Миронова, А.Л. Комлев, А.С. Ковтун, И.А. Марков, А.В. Шаркова и др.

Объектом эмпирического исследования является молодежь Тюменского региона в возрасте от 18 до 30 лет.

Предметом эмпирического исследования является оценка молодежью системы управления занятостью молодежи в Тюменском регионе.

Целью изучения мнения молодежи о проблемах управления занятостью молодежи в Тюменском регионе.

В соответствии с целью предлагается решение следующих задач:

1. Выявить мнение респондентов о факторах, определяющих качество трудовой жизни человека:

- 1.1. определить, как, по мнению молодежи, влияет уровень оплаты труда на качество трудовой жизни человека;
- 1.2. проанализировать степень влияния условий труда на качество трудовой жизни человека;
- 1.3. значение информированности сотрудников о его возможностях в компании при определении качества трудовой жизни человека;
- 1.4. определить, каковы ожидания респондента от желаемой/занимаемой им должности;
- 1.5. оценить доступность, по мнению молодежи, получения должности.

2. Выявить осведомленность респондентов с программами по улучшению качества рабочей среды и условий труда:

- 2.1. определить, какие государственные и негосударственные программы известны респондентам;
- 2.2. выяснить, принимали ли респонденты участие в подобных программах и каковы были последствия данного участия;
- 2.3. определить, какие изменения, по мнению молодежи, следует внести в существующие программы для улучшения сложившейся ситуации на рынке труда.

3. Выявить, в какой степени ожидания респондентов в области трудовой и кадровой политики реализуются в действительности:

- 3.1. определить удовлетворенность молодежи условиями труда;
- 3.2. выяснить, чего, по мнению респондентов, не хватает в области современной кадровой политики;
- 3.3. проанализировать прогнозы экспертов на дальнейшее развитие условий труда в Тюменском регионе.

Центральное понятие в данном исследовании – занятость молодежи.

Возможна его разная интерпретация:

- направленность молодежи на получение работы;
- доля трудоустроенного населения среди молодежи;
- уровень трудовой ответственности среди молодого населения.

В представленной работе используется интерпретация направленности молодежи на получение работы.

Понятие занятость современной молодежи можно разбить на составляющие:

- наличие у молодежи постоянного или непостоянного рабочего места;
- уровень разработанности различных программ по улучшению управления занятости молодежи;
- желание/не желание молодежи улучшать свои навыки в сфере труда.

Теоретическая интерпретация

Занятость - участие населения в трудовой деятельности, включая учебу, службу в армии, ведение домашнего хозяйства, уход за детьми и престарелыми. Занятостью принято считать общественно полезную деятельность граждан, приносящую им, как правило, заработок. К занятым относятся работающие по найму, лица, самостоятельно обеспечивающие себя работой (предприниматели, фермеры), военнослужащие.

Уровень занятости населения – отношение численности занятого населения определенной возрастной группы к общей численности населения соответствующей возрастной группы, в процентах.

Молодежь – это большая общественная группа, имеющая специфические социальные и психологические черты, наличие которых определяется как возрастными особенностями молодых людей, так и тем, что их социально- экономическое и общественно-политическое положение, а

также мировоззрение и духовный мир находятся в состоянии формирования и становления.

Трудоустройство – система мероприятий, проводимая государственными органами и общественными организациями в целях содействия населению в подыскании, направлении и устройстве на работу, в соответствии с призванием, способностями, профессиональной подготовкой, образованием и с учетом общественных потребностей. В соответствии с законодательством РФ обязанность обеспечивать трудоустройство граждан возложена на территориальные органы Государственной службы занятости.

Рынок труда — экономическая среда, на которой в результате конкуренции между экономическими агентами через механизм спроса и предложения устанавливается определенный объем занятости и уровень оплаты труда.

Проблемы управления занятостью молодежи – это ряд трудностей, возникающий перед государственными и негосударственными организациями, связанными с управлением занятостью. К числу таких проблем следует отнести: уменьшению числа рабочих мест, отсутствие сбалансированности спроса и предложения услуг труда, снижение эффективности и остроте проблем воспроизводства ресурсов труда.

Фактор – показатели, оказывающие влияние на удовлетворенность человеком занимаемой должностью. Например, уровень оплаты труда, условия труда, возможность самореализации и карьерного роста, высокий статус на занимаемой должности и т.д.

Качество трудовой жизни - это интегральное понятие, всесторонне характеризующее уровень и степень благосостояния, социального и духовного развития человека. Измеряется степенью удовлетворенности работником по тому или иному признаку (график работы, уровень заработной платы, взаимоотношения с коллективом и руководством)

Качество рабочей среды – перечень внешних факторов и условий труда, оказывающих влияние на работоспособность человека.

Условия труда – это составляющие внешней среды (факторы среды), окружающей работника (делятся на физические, химические и биологические).

Степень влияния условий труда на качество трудовой жизни человека – определяет какие факторы в пределах занимаемой должности в наибольшей степени влияют на качество трудовой жизни человека. К таким факторам можно отнести: состояние трудовой дисциплины, условия труда, график работы, возможность защиты от несправедливости.

Значение - важность, значительность, роль тех или иных факторов при оценке качества трудовой жизни.

Удовлетворенность молодежи условиями труда – позитивная оценка различных аспектов трудовой жизни, имеющих особое значение для индивида.

Управление занятостью молодежи – оценка молодежью существующих мер по управлению занятостью молодежи, а также разработка и реализация комплекса мер по обеспечению соответствия структуры рабочей силы изменяющейся структуре рабочих мест.

Структура управления занятостью молодежи (структурная интерпретация)

1. Уровень образования, необходимый для трудоустройства молодежи:
 - 1) среднее
 - 2) среднее профессиональное
 - 3) среднее специальное
 - 4) неоконченное высшее
 - 5) высшее
2. Проблемы, с которыми сталкивается молодежь при трудоустройстве:
 - 1) недостаток опыта
 - 2) низкий уровень образования
 - 3) наличие образования, не востребованного на современном рынке труда

- 4) возрастные требования
- 5) низкая заработная плата.

Структура управления занятостью молодежи (факторная интерпретация)

1. Субъективные факторы:

- 1) пол
- 2) возраст
- 3) образование
- 4) принадлежность к религии

2. Объективные факторы:

- 1) ситуация на рынке труда, включающая в себя наличие рабочих мест, спрос на молодежный труд, востребованность тех или иных профессий
- 2) сотрудничество между университетом и предприятиями для дальнейшего трудоустройства выпускников.

Операционализация:

Показатель	Способ измерения	Шкала для измерения	№ вопроса в анкете
1. Влияние уровня оплаты труда на качество трудовой жизни	Определение молодежью желаемого уровня заработной платы	Интервальная шкала: 1)15-25 тыс. руб.; 2)26-35 тыс. руб.; 3)36-45 тыс. руб.; 4)46-55 тыс. руб.; 5)56-65 тыс. руб.; 6)66 и выше тыс. руб.	13
	Оценка молодежью степени влияния различных факторов на	Ранжирование от 1 до 5	5, 6, 7, 8, 9, 10, 11

	качество трудовой жизни человека		
2. Степень влияния условий труда на качество трудовой жизни	Выделение критериев успешности карьеры	Вопрос с множественным выбором ответов	3
	Определение молодежью термина «качество трудовой жизни человека»	Номинальная шкала	4
	Определение наиболее важных факторов в пределах занимаемой должности	Вопрос с множественным выбором ответов	14
3. Значение информированности сотрудником о его возможностях в компании при определении качества трудовой жизни человека	Определение степени справедливости утверждений	Порядковая шкала: 1) да; 2) скорее да, чем нет; 3) затрудняюсь ответить; 4) скорее нет, чем да; 5) нет	29, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39
4. Ожидания респондента от желаемой/занимаемой им должности	Соответствие полученного образования занимаемой должности	Порядковая шкала: 1) да; 2) нет; 3) не имею образования	12
5. Оценить доступность, по мнению молодежи, получения должности.	Меры для получения работы	Вопрос с множественным выбором ответов	22

	Оценка популярности источников получения информации при поиске работы	Ранжирование от 1 до 5	23, 24, 25, 26, 27
	Наличие работы у молодежи	Порядковая шкала: 1) да; 2) нет.	28
	Оценка экспертами	Ранжирование от 1 до 5	11
6. Информированность молодежи о государственных и негосударственных программах	Ознакомленность молодежи с программами	Вопрос с множественным выбором ответов	16
7. Участие респондентов в программах по повышению занятости населения	Участие респондента в одной из программ	Порядковая шкала: 1) да; 2) нет.	17
	Название программы	Открытый опрос	18
	Выявление последствий участия в программе	Порядковая шкала	19
8. Изменения, которые необходимо внести в существующие программы для улучшения сложившейся ситуации на рынке труда	Предложения молодежи	Номинальная шкала	20
9. Определение удовлетворенности	Понимание молодежью термина	Номинальная шкала	1

молодежи управлением занятостью	«управление занятостью»		
	Оценка молодежью ситуации на рынке труда и мер по управлению занятостью, принимаемых государством	Порядковая шкала	2, 15
	Оценка молодежью доступности получения должности	Порядковая шкала	21
	Оценка влияния навыков на получение работы	Ранжирование от 1 до 5	40, 41, 42, 43, 44, 45, 46, 47, 48, 49, 50
	Оценка экспертами	Порядковая шкала	8
		Открытый вопрос	9
10. Определение не хватаящих элементов в области современной кадровой политики	Меры, необходимые для повышения эффективности политики занятости молодежи	Открытый вопрос	51
11. Прогнозы экспертов на дальнейшее развитие условий труда в Тюменском регионе	Оценка экспертами	Открыты вопрос	5 6 7

Гипотезы:

1) больше половины опрошенных респондентов имеют высшее образование;

2) большинство хорошо осведомлены об обстановке на рынке труда, в том числе о проблемах трудоустройства среди молодого населения;

3) наиболее распространенными причинами отказа при приеме на работу являются: «отсутствие опыта», «полученное образование не востребовано», «низкий средний балл».

Научная новизна диссертационного исследования заключается в анализе особенностей управления занятостью молодежи Тюменского региона в возрасте от 18 до 30 лет. Конкретные элементы научной новизны состоят в следующем:

1) осуществлена постановка проблемы системного изучения особенностей управления занятостью молодежи Тюменского региона и уточнено содержание понятия «занятость молодежи» в контексте социологии управления;

2) разработан авторский подход к исследованию управления занятостью молодежи Тюменского региона в контексте социального управления, который нашел конкретное воплощение при изучении сферы занятости молодежи как пространства социального функционирования индивидов и общества;

3) проведено сравнение понятий «управление занятостью молодежи» и «государственная политика по управлению занятостью молодежи» в Тюменском регионе;

4) разработаны практические рекомендации в области управления занятостью молодежи в Тюменском регионе, нацеленные на обеспечение молодежи рабочими местами, реализацию человеческих ресурсов в сфере труда, установление соответствия между спросом и предложением услуг труда.

Практическая значимость диссертационного исследования заключается в том, что методологические, теоретические положения и практические результаты диссертационного исследования, сделанные выводы и предложения вносят определенный вклад в становление и реализацию

современной концепции управления занятостью молодежи в Тюменском регионе и могут быть использованы:

1) в качестве научной основы для дальнейшей разработки теоретических и методологических проблем управления занятостью молодежи как на региональном уровне, так и в стране в целом;

2) Администрацией города Тюмени по спорту и молодежной политике, Администрацией Тюменской области, а также Административными отделениями районов Тюменской области по делам молодежи;

В ходе исследование проводится социологический опрос среди молодежи Тюменского региона методом случайного отбора респондентов. Выборочная совокупность состоит из молодежи Тюменского региона в возрасте от 18 до 30 лет.

В данном социологическом исследовании был применен метод опроса, а именно анкетирование, т.к. он является наиболее подходящим для исследования управления занятости молодежи и позволяет получить наиболее достоверные данные.

Генеральная совокупность состоит из молодёжи Тюменского региона от 18 до 30 лет. Общая численность 255026 чел. Объем выборки – 400 чел. Тип выборки – случайная стратифицированная с пропорциональным размещением по возрасту и полу.

ПРИЛОЖЕНИЕ 2

Распределение генеральной совокупности по возрасту и полу, чел.

<i>Муниципальные районы и города</i>	<i>Женщины</i>			<i>Мужчины</i>			<i>Всего</i>		
	18-19	20-24	25-30	18-19	20-24	25-30	Ж	М	Итого
Абатский	180	326	375	163	361	442	881	966	1847
Армизонский	84	255	315	77	254	340	654	671	1325
Аромашевский	92	262	276	102	303	329	630	734	1364
Бердюжский	104	207	209	105	231	274	520	610	1130
Вагайский	215	509	625	211	611	720	1349	1542	2891
Викуловский	113	320	430	139	346	515	863	1000	1863
Гольшмановский	280	797	834	301	849	965	1911	2115	4026
Исетский	246	711	907	222	672	958	1864	1852	3716
Ишимский	264	665	819	309	744	984	1748	2037	3785
Казанский	194	458	579	231	497	711	1231	1439	2670
Нижнетавдинский	237	546	763	265	661	858	1546	1784	3330
Омутинский	172	401	602	160	493	715	1175	1368	2543
Сладковский	86	187	167	99	252	293	440	644	1084
Сорокинский	108	213	281	94	270	319	602	683	1285
Тобольский	190	565	755	194	617	938	1510	1749	3259
Тюменский	1121	3198	5212	1016	3431	5292	9531	9739	19270
Уватский	175	427	755	180	508	805	1357	1493	2850
Упоровский	241	503	642	220	553	676	1386	1449	2835
Юргинский	86	269	349	108	299	397	704	804	1508
Ялуторовский	170	321	448	155	385	501	939	1041	1980
Ярковский	218	584	806	208	643	850	1608	1701	3309
Тюмень	6300	23898	41397	6976	25656	40817	71595	73449	145044
Заводоуковск	370	1146	1664	354	1101	1900	3180	3355	6535
Ишим	639	2867	3079	352	2232	3256	6585	5840	12425
Тобольск	954	3151	4794	594	2269	4997	8899	7860	16759
Ялуторовск	357	1272	1745	220	978	1821	3374	3019	6393
Всего	13196	44058	68828	13055	45216	70673	126082	128944	255026

ПРИЛОЖЕНИЕ 3

Распределение выборочной совокупности по возрасту и полу, чел.

<i>Муниципальные районы и города</i>	<i>Женщины</i>			<i>Мужчины</i>			<i>Всего</i>		
	18-19	20-24	25-30	18-19	20-24	25-30	Ж	М	Итого
Абатский	0	1	1	0	1	1	2	2	4
Армизонский	0	0	1	0	0	1	1	1	2
Аромашевский	0	0	0	0	0	1	0	1	1
Бердюжский	0	0	0	0	0	1	0	1	1
Вагайский	0	1	1	0	1	1	2	2	4
Викуловский	0	1	1	0	1	1	2	2	4
Голышмановский	0	1	1	0	1	2	2	3	5
Исетский	0	1	1	0	1	2	2	3	5
Ишимский	0	1	1	0	1	2	2	3	5
Казанский	0	1	1	0	1	1	2	2	4
Нижнетавдинский	0	1	1	0	1	1	2	2	4
Омутинский	0	1	1	0	1	1	2	2	4
Сладковский	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Сорокинский	0	0	0	0	0	1	0	1	1
Тобольский	0	1	1	0	1	1	2	2	4
Тюменский	3	6	9	3	6	10	18	19	37
Уватский	0	1	1	0	1	1	2	2	4
Упоровский	0	1	1	0	1	1	2	2	4
Юргинский	0	0	1	0	0	1	1	1	2
Ялуторовский	0	1	1	0	1	1	2	2	4
Ярковский	0	1	1	0	1	1	2	2	4
Тюмень	10	37	65	11	40	64	112	115	227
Заводоуковск	1	2	3	1	2	3	6	6	12
Ишим	1	4	5	1	4	5	10	10	20
Тобольск	1	5	8	1	4	8	14	13	27
Ялуторовск	1	2	3	0	2	3	6	5	11
Всего	17	70	109	17	72	115	196	204	400

Анкета по теме «Управление занятостью молодежи в Тюменском
регионе»

Уважаемые респонденты! Кафедра Общей и экономической социологии Тюменского государственного университета проводит социологическое исследование среди молодежи Тюменского региона, направленное на изучение мнения респондентов об управлении занятостью молодежи. Нам важно знать именно Вашу точку зрения. Пожалуйста, внимательно прочтите вопрос и выберите вариант ответа, который в наибольшей степени отражает Ваше мнение. Данный опрос является анонимным, все полученные данные будут проанализированы в обобщенном виде.

1. Что вы понимаете под термином «управление занятостью»?

- 1) меры, направленные на обеспечение каждого человека рабочим местом по полученной специальности;
- 2) программа государства, которая оказывает лишь неполное содействие в поиске работы (проведение ярмарок вакансий, дни открытых дверей на предприятиях и т.д.);
- 3) ведение статистики государством с целью учета занятых и безработных выпускников на региональном и общероссийском уровне;
- 4) затрудняюсь ответить;
- 5) другое (напишите) _____

2. Как Вы считаете, государство на сегодняшний день принимает достаточные меры в целях управления занятостью?

- 1) я считаю, что государство хорошо справляется с политикой занятости молодежи, т.к. большая часть выпускников обеспечены рабочим местом и имеют возможность найти себя в жизни;

- 2) государство нормально справляется с поставленными задачами, хотя в политике управления занятости еще есть моменты, требующие доработки;
- 3) по моему мнению, государству нужно заметно подкорректировать политику управления занятости, т.к. обстановка на рынке труда среди молодежи оставляет желать лучшего;
- 4) я стараюсь в это не вникать, для меня это значения не имеет;
- 5) затрудняюсь ответить.

3. Что, на Ваш взгляд, позволяет считать карьеру молодого специалиста успешной (выберите три варианта ответа)?

- 1) высокий доход;
- 2) работа по профессии;
- 3) моральное удовлетворение, возможность заниматься любимым делом;
- 4) общественное признание;
- 5) высокий пост;
- 6) престижность организации/профессии;
- 7) возможность приносить пользу обществу;
- 8) достижение высокого уровня профессионального мастерства;
- 9) другое (напишите) _____

4. Что Вы понимаете под термином «качество трудовой жизни человека»?

- 1) уровень и степень благосостояния, социального и духовного развития человека;
- 2) полнота реализации ожиданий человека в сфере труда;
- 3) комфортные условия труда и возможности для самореализации;
- 4) всё вышеперечисленное;
- 5) другое (напишите) _____

Оцените, какое влияние, по вашему мнению, на качество трудовой жизни человека оказывают следующие факторы:

Оцените по пятибалльной шкале. 1 означает «не оказал никакого влияния», 5 – «оказал очень большое влияние».

5.	Уровень оплаты труда	1	2	3	4	5
6.	Условия труда (комфортное рабочее место)	1	2	3	4	5
7.	Возможность самореализации и карьерного роста	1	2	3	4	5
8.	Высокий статус на занимаемой должности	1	2	3	4	5
9.	Возможность обучаться и повышать квалификацию	1	2	3	4	5
10.	Взаимоотношения с руководством и коллективом	1	2	3	4	5
11.	График работы	1	2	3	4	5

12. Соответствует ли Ваша профессиональная деятельность полученному образованию?

- 1) да;
- 2) нет;
- 3) не имею образования.

13. Укажите уровень желаемой ежемесячной заработной платы для Вас?

- 1) 15-25 тыс. руб.;
- 2) 26-35 тыс. руб.;
- 3) 36-45 тыс. руб.;
- 4) 46-55 тыс. руб.;
- 5) 56-65 тыс. руб.;
- 6) 66 и выше тыс. руб.

14. Какие факторы в пределах занимаемой должности являются для Вас наиболее важными (выберите не более пяти вариантов)?

- 1) уровень оплаты труда;
- 2) информирование коллектива о произошедших изменениях (в составе предприятия; в уровне заработной платы; в принципах работы);

- 3) возможность доведения своего мнения до руководства;
- 4) состояние трудовой дисциплины;
- 5) условия труда;
- 6) взаимоотношения в коллективе;
- 7) отношение к инициативным работникам;
- 8) система поощрения лучших сотрудников;
- 9) взаимоотношения с руководством;
- 10) возможность защиты от несправедливости;
- 11) график работы;
- 12) организация труда;
- 13) другое (напишите) _____

15. Какова, по Вашему мнению, ситуация на рынке труда на сегодняшний день в сравнении с предыдущими годами?

- 1) ситуация улучшилась, гораздо большее количество выпускников сейчас имеет возможность получить работу по выбранному направлению;
- 2) все осталось без изменений, рынок труда сохраняет свою стабильность уже многие годы;
- 3) ситуация ухудшилась, на рынке явно преобладает молодежь, чьи попытки получить работу безуспешны;
- 4) я не слежу за рынком труда и не интересуюсь ситуацией в области трудоустройства.

16. Какие из нижеперечисленных программ по трудоустройству Центра занятости населения Тюменской области знакомы лично Вам (выберите несколько вариантов)?

- 1) трудоустройство на общественные работы;
- 2) трудоустройство выпускников;
- 3) трудоустройство подростков;
- 4) трудоустройство инвалидов;
- 5) самозанятость населения.

17. Принимали ли Вы участие в одной из действующих программ по трудоустройству в Тюменской области?

- 1) да (*перейти к вопросу 18*);
- 2) нет (*перейти к вопросу 21*).

18. Напишите название программы, в которой Вы приняли непосредственное участие?

19. Каковы были последствия Вашего участия в данной программе?

- 1) получил работу на постоянной основе по своей специальности;
- 2) получил работу на постоянной основе не по своей специальности;
- 3) получил временную работу по своей специальности;
- 4) получил временную работу не по своей специальности;
- 5) прошел переподготовку по получению новой специальности;
- 6) участие в программе не увенчалось успехом;
- 7) другое (напишите) _____

20. Какие изменения, по Вашему мнению, следует внести в существующие программы по трудоустройству?

- 1) увеличить информированность населения о существующих программах (через ТВ, интернет, радио, газеты);
- 2) ускорить процесс подбора подходящей вакансии для отдельного человека;
- 3) организовывать ярмарки вакансий как для выпускников, так и для молодежи без образования;
- 4) другое (напишите) _____

21. По вашему мнению, насколько доступным является для молодежи получение должности в выбранной ими организации?

- 1) на мой взгляд, если у молодого специалиста достаточно желания и стремления, то получить работу для него не составит труда, государство предоставляет для этого все возможности;

- 2) мне кажется, все зависит от того, есть ли у тебя везение/связи/упорство, в противном случае получить работу проблематично;
- 3) я считаю, что получить работу молодому выпускнику в современных условиях достаточно сложно, т.к. требования на многих предприятия необоснованно завышены, в то время как на более доступных вакансиях заработная плата не отвечает всем запросам молодежи;
- 4) другое (напишите) _____

22. Какие меры Вы предпринимаете для получения работы по желаемой специальности (выберите три варианта ответа)?

- 1) посещаю собеседования по объявлениям, которые нахожу в интернете/газетах, узнаю от знакомых;
- 2) размещаю свое резюме на сайтах по поиску работы;
- 3) встал на учет на бирже труда;
- 4) посещаю ярмарки вакансий для молодых специалистов;
- 5) спрашиваю друзей и знакомых об освободившихся вакансиях на их предприятиях;
- 6) посещаю различные курсы по повышению квалификации;
- 7) другое (напишите) _____

Укажите наиболее популярные источники получения информации при поиске работы:

Оцените по пятибалльной шкале. 1 означает «не имеет никакого значения», 5 – «имеет наибольшее значение».

23.	Интернет, а именно сайты с открытыми вакансиями	1	2	3	4	5
24.	Газетные объявления	1	2	3	4	5
25.	Реклама по телевидению	1	2	3	4	5
26.	Объявления на уличных билбордах	1	2	3	4	5
27.	По совету знакомых/друзей/родственников	1	2	3	4	5

28. Имеете ли Вы работу на сегодняшний день?

- 1) да (*перейти к вопросу 29*);
- 2) нет (*перейти к вопросу 40*).

Определите, пожалуйста, степень справедливости каждого утверждения:

		Нет	Скорее нет, чем да	Затрудняю сь ответить	Скорее да, чем нет	Да
29.	Я знаю цели компании					
30.	Я считаю, что информация о компании для меня доступна					
31.	Я четко представляю круг моих должностных обязанностей					
32.	Передо мной ставятся конкретные задачи					
33.	Я являюсь членом единой команды, с моим мнением считаются					
34.	Моя инициатива поощряется					
35.	Я регулярно получаю информацию от руководителя о качестве выполнения мною поставленных задач					

36.	Мой руководитель всегда готов открыто обсудить со мной возникшие проблемы					
37.	Все обязательства передо мной компания выполняет своевременно					
38.	Обо всех изменениях в работе компании я узнаю заранее					
39.	Я с удовольствием провожу свое свободное время с коллегами:					

40. Как Вы считаете, допустимо ли принимать молодежь на работу не по специальности?

- 1) допустимо, главное, чтобы человек обладал всеми необходимыми для данной профессии навыками и умениями;
- 2) полученная в университете специальность вообще не играет никакой роли;
- 3) при приеме на работу, нужно обращать внимание, в первую очередь, на образование и принимать на работу исходя из полученной специальности, а иначе зачем было учиться
- 4) затрудняюсь ответить.

Оцените, какое влияние, по Вашему мнению, оказывают на возможность получения работы следующие навыки и умения молодого специалиста:

Оцените по пятибалльной шкале. 1 означает «не имеет никакого значения», 5 – «имеет наибольшее значение».

41.	Высшее образование по требуемой специальности	1	2	3	4	5
42.	Пунктуальность	1	2	3	4	5
43.	Наличие связей и «полезных знакомств» на предприятии	1	2	3	4	5
44.	Умение работать в команде	1	2	3	4	5
45.	Ставить цели своей компании выше собственных	1	2	3	4	5
46.	Многозадачность	1	2	3	4	5
47.	Способность принимать решения и нести за них ответственность	1	2	3	4	5
48.	Умение расставлять приоритеты	1	2	3	4	5
49.	Энтузиазм	1	2	3	4	5

50. Удовлетворены ли Вы эффективностью деятельности может государства в области трудоустройства молодежи на региональном уровне?

- 1) да, вполне;
- 2) более-менее, государству есть куда стремиться, но и серьезных недостатков выделить не могу;
- 3) нет, совсем не удовлетворен, нужно принять серьезные меры по улучшению управления занятостью молодежи;
- 4) не задумывался об этом.

51. Что, по Вашему мнению, необходимо предпринять, чтобы улучшить ситуацию на рынке труда среди молодежи?

*Личные данные.***52. Ваш пол:**

- 1) Мужской;
- 2) Женский.

53. Ваш возраст?

- 1) 20-25 лет;
- 2) 26-29 лет;

54. Ваше образование:

- 1) неполное среднее;
- 2) среднее;
- 3) среднее специальное;
- 4) неоконченное высшее;
- 5) высшее.

Спасибо за участие!

Бланк экспертного опроса.

Уважаемые эксперты! Кафедра Общей и экономической социологии ТюмГУ проводит социологическое исследование среди населения Тюменского региона, направленное на изучение мнения респондентов о системе управления занятостью молодежи. Нам важно знать именно Вашу точку зрения по данному вопросу. Пожалуйста, внимательно прочтите вопрос и выберите вариант ответа, который в наибольшей степени отражает Ваше мнение.

1. Ваши фамилия имя отчество?

2. В какой организации Вы работаете?

3. Какую должность Вы занимаете?

4. Как долго работаете в организации?

- 1) Меньше года;
- 2) 1-5 лет;
- 3) 6-10 лет;
- 4) 11-15 лет;
- 5) Свыше 16 лет.

5. Какие изменения произошли в системе управления занятостью в последние годы?

6. Что, по Вашему мнению, включает в себя система управления занятостью молодежи?

7. Какие недостатки в системе управления занятостью молодежи Вы можете отметить?

8. Как Вы думаете, удовлетворена ли молодежь мерами управления занятостью в Тюменском регионе?

- 1) Да
- 2) Скорее да, чем нет
- 3) Скорее нет, чем да
- 4) Нет
- 5) Затрудняюсь ответить

9. По вашему мнению, насколько доступным является для молодежи получение должности в выбранной ими организации?

10. Как Вы считаете, допустимо ли принимать на работу молодежь не по специальности?

11. Оцените, какое влияние, по Вашему мнению, оказывают на возможность получения работы следующие навыки и умения молодого специалиста:

Оцените по пятибалльной шкале. 1 означает «не имеет никакого значения», 5 – «имеет наибольшее значение».

Высшее образование по требуемой специальности	1	2	3	4	5
Пунктуальность	1	2	3	4	5
Наличие связей и «полезных знакомств» на предприятии	1	2	3	4	5
Умение работать в команде	1	2	3	4	5
Ставить цели своей компании выше собственных	1	2	3	4	5
Многозадачность	1	2	3	4	5
Способность принимать решения и нести за них ответственность	1	2	3	4	5
Умение расставлять приоритеты	1	2	3	4	5
Энтузиазм	1	2	3	4	5

БЛАГОДАРИМ ВАС ЗА УЧАСТИЕ В ИССЛЕДОВАНИИ!

Что вы понимаете под термином «управление занятостью»?

	Частота	Процент	Валидный процент	Кумулятивный процент
Валидные меры, направленные на обеспечение каждого человека рабочим местом по полученной специальности	89	22,3	22,3	22,3
программа государства, которая оказывает лишь неполное содействие в поиске работы	226	56,5	56,5	78,8
ведение статистики государством с целью учета занятых и безработных выпускников на региональном и общероссийском уровне	53	13,3	13,3	92,0
затрудняюсь ответить	32	8,0	8,0	100,0
Итого	400	100,0	100,0	

Как Вы считаете, государство на сегодняшний день принимает достаточные меры в целях управления занятостью?

	Частота	Процент	Валидный процент	Кумулятивный процент
Валидные государство хорошо справляется с политикой занятости молодежи, т.к. большая часть выпускников обеспечены рабочим местом	22	5,5	5,5	5,5
государство нормально справляется, но в политике управления занятости есть моменты, требующие доработки	153	38,3	38,3	43,8
по моему мнению, государству нужно заметно	177	44,3	44,3	88,0

подкорректировать политику управления занятости				
я стараюсь в это не вникать, для меня это значения не имеет	48	12,0	12,0	100,0
Итого	400	100,0	100,0	

Что позволяет считать карьеру молодого специалиста успешной: высокий доход

	Частота	Процент	Валидный процент	Кумулятивный процент
Валидные 1,00	302	75,5	100,0	100,0
Пропущенные Системные пропущенные	98	24,5		
Итого	400	100,0		

Что позволяет считать карьеру молодого специалиста успешной: работа по профессии

	Частота	Процент	Валидный процент	Кумулятивный процент
Валидные 1,00	133	33,3	100,0	100,0
Пропущенные Системные пропущенные	267	66,8		
Итого	400	100,0		

Что позволяет считать карьеру молодого специалиста успешной: моральное удовлетворение, возможность заниматься любимым делом

	Частота	Процент	Валидный процент	Кумулятивный процент
Валидные 1,00	222	55,5	99,6	99,6
2,00	1	,3	,4	100,0
Итого	223	55,8	100,0	
Пропущенные Системные пропущенные	177	44,3		
Итого	400	100,0		

Что позволяет считать карьеру молодого специалиста успешной: общественное признание

	Частота	Процент	Валидный процент	Кумулятивный процент
Валидные 1,00	99	24,8	100,0	100,0
Пропущенные Системные пропущенные	301	75,3		
Итого	400	100,0		

Что позволяет считать карьеру молодого специалиста успешной: высокий пост

	Частота	Процент	Валидный процент	Кумулятивный процент
Валидные 1,00	109	27,3	100,0	100,0

Пропущенные Системные е пропущенные	291	72,8		
Итого	400	100,0		

Что позволяет считать карьеру молодого специалиста успешной: престижность организации/профессии

	Частота	Процент	Валидный процент	Кумулятивный процент
Валидные 1,00	70	17,5	100,0	100,0
Пропущенные Системные е пропущенные	330	82,5		
Итого	400	100,0		

Что позволяет считать карьеру молодого специалиста успешной: возможность приносить пользу обществу

	Частота	Процент	Валидный процент	Кумулятивный процент
Валидные 1,00	128	32,0	100,0	100,0
Пропущенные Системные е пропущенные	272	68,0		
Итого	400	100,0		

Что Вы понимаете под термином «качество трудовой жизни человека»?

	Частота	Процент	Валидный процент	Кумулятивный процент
Валидные уровень и степень благополучия, социального и духовного развития человека	29	7,2	7,2	7,2
полнота реализации ожиданий человека в сфере труда	142	35,5	35,5	42,8
комфортные условия труда и возможности для самореализации	139	34,8	34,8	77,5
всё вышеперечисленное	90	22,5	22,5	100,0
Итого	400	100,0	100,0	

Какое влияние на качество трудовой жизни человека оказывает: уровень оплаты труда

	Частота	Процент	Валидный процент	Кумулятивный процент
Валидные 3,00	27	6,8	6,8	6,8
4,00	181	45,3	45,3	52,0
имеет максимальное значение	192	48,0	48,0	100,0
Итого	400	100,0	100,0	

Какое влияние на качество трудовой жизни человека оказывает: условия труда (комфортное рабочее место)

	Частота	Процент	Валидный процент	Кумулятивный процент
Валидные не имеет никакого значения	2	,5	,5	,5
2,00	7	1,8	1,8	2,3
3,00	70	17,5	17,5	19,8
4,00	207	51,7	51,7	71,5
имеет максимальное значение	114	28,5	28,5	100,0
Итого	400	100,0	100,0	

Какое влияние на качество трудовой жизни человека оказывает: возможность самореализации и карьерного роста

	Частота	Процент	Валидный процент	Кумулятивный процент
Валидные 2,00	2	,5	,5	,5
3,00	41	10,3	10,3	10,8
4,00	186	46,5	46,5	57,3
имеет максимальное значение	171	42,8	42,8	100,0
Итого	400	100,0	100,0	

Какое влияние на качество трудовой жизни человека оказывает: высокий статус на занимаемой должности

	Частота	Процент	Валидный процент	Кумулятивный процент
Валидные не имеет никакого значения	3	,8	,8	,8
2,00	26	6,5	6,5	7,2
3,00	120	30,0	30,0	37,3
4,00	154	38,5	38,5	75,8
имеет максимальное значение	97	24,3	24,3	100,0
Итого	400	100,0	100,0	

Какое влияние на качество трудовой жизни человека оказывает: возможность обучаться и повышать квалификацию

	Частота	Процент	Валидный процент	Кумулятивный процент
Валидные не имеет никакого значения	1	,3	,3	,3
2,00	25	6,3	6,3	6,5
3,00	102	25,5	25,5	32,0
4,00	184	46,0	46,0	78,0

имеет максимальное значение	88	22,0	22,0	100,0
Итого	400	100,0	100,0	

**Какое влияние на качество трудовой жизни человека оказывает:
взаимоотношения с руководством и коллективом**

	Частота	Процент	Валидный процент	Кумулятивный процент
Валидные 2,00	5	1,3	1,3	1,3
3,00	39	9,8	9,8	11,0
4,00	203	50,7	50,7	61,8
имеет максимальное значение	153	38,3	38,3	100,0
Итого	400	100,0	100,0	

**Какое влияние на качество трудовой жизни человека оказывает: график
работы**

	Частота	Процент	Валидный процент	Кумулятивный процент
Валидные не имеет никакого значения	3	,8	,8	,8
2,00	15	3,8	3,8	4,5
3,00	76	19,0	19,0	23,5
4,00	168	42,0	42,0	65,5
имеет максимальное значение	138	34,5	34,5	100,0
Итого	400	100,0	100,0	

**Соответствует ли Ваша профессиональная деятельность полученному
образованию?**

	Частота	Процент	Валидный процент	Кумулятивный процент
Валидные да	175	43,8	43,8	43,8
нет	195	48,8	48,8	92,5
не имею образования	30	7,5	7,5	100,0
Итого	400	100,0	100,0	

Укажите уровень желаемой ежемесячной заработной платы для Вас?

	Частота	Процент	Валидный процент	Кумулятивный процент
Валидные 15-25 тыс. руб.	1	,3	,3	,3
26-35 тыс. руб.	25	6,3	6,3	6,5
36-45 тыс. руб.	92	23,0	23,0	29,5
46-55 тыс. руб.	133	33,3	33,3	62,7
56-65 тыс. руб.	103	25,8	25,8	88,5

66 и выше тыс. руб.	46	11,5	11,5	100,0
Итого	400	100,0	100,0	

Какие факторы в пределах занимаемой должности являются важными: уровень оплаты труда

	Частота	Процент	Валидный процент	Кумулятивный процент
Валидные	1,00	359	89,8	100,0
Пропущенные Системные пропущенные	41	10,3		
Итого	400	100,0		

Какие факторы в пределах занимаемой должности являются важными: информирование коллектива о произошедших изменениях

	Частота	Процент	Валидный процент	Кумулятивный процент
Валидные	1,00	114	28,5	100,0
Пропущенные Системные пропущенные	286	71,5		
Итого	400	100,0		

Какие факторы в пределах занимаемой должности являются важными: возможность доведения своего мнения до руководства

	Частота	Процент	Валидный процент	Кумулятивный процент
Валидные	1,00	173	43,3	100,0
Пропущенные Системные пропущенные	227	56,8		
Итого	400	100,0		

Какие факторы в пределах занимаемой должности являются важными: состояние трудовой дисциплины

	Частота	Процент	Валидный процент	Кумулятивный процент
Валидные	1,00	100	25,0	100,0
Пропущенные Системные пропущенные	300	75,0		
Итого	400	100,0		

Какие факторы в пределах занимаемой должности являются важными: условия труда

	Частота	Процент	Валидный процент	Кумулятивный процент
Валидные	1,00	164	41,0	100,0
Пропущенные Системные пропущенные	236	59,0		
Итого	400	100,0		

**Какие факторы в пределах занимаемой должности являются важными:
взаимоотношения в коллективе**

	Частота	Процент	Валидный процент	Кумулятивный процент
Валидные 1,00	236	59,0	100,0	100,0
Пропущенные Системные пропущенные	164	41,0		
Итого	400	100,0		

**Какие факторы в пределах занимаемой должности являются важными:
отношение к инициативным работникам**

	Частота	Процент	Валидный процент	Кумулятивный процент
Валидные 1,00	104	26,0	100,0	100,0
Пропущенные Системные пропущенные	296	74,0		
Итого	400	100,0		

Какие факторы в пределах занимаемой должности являются важными: система поощрения лучших сотрудников

	Частота	Процент	Валидный процент	Кумулятивный процент
Валидные 1,00	86	21,5	100,0	100,0
Пропущенные Системные пропущенные	314	78,5		
Итого	400	100,0		

**Какие факторы в пределах занимаемой должности являются важными:
взаимоотношения с руководством**

	Частота	Процент	Валидный процент	Кумулятивный процент
Валидные 1,00	188	47,0	100,0	100,0
Пропущенные Системные пропущенные	212	53,0		
Итого	400	100,0		

**Какие факторы в пределах занимаемой должности являются важными:
возможность защиты от несправедливости**

	Частота	Процент	Валидный процент	Кумулятивный процент
Валидные 1,00	72	18,0	100,0	100,0
Пропущенные Системные пропущенные	328	82,0		
Итого	400	100,0		

Какие факторы в пределах занимаемой должности являются важными: график работы

	Частота	Процент	Валидный процент	Кумулятивный процент

Валидные	1,00	188	47,0	100,0	100,0
Пропущенные	Системные пропущенные	212	53,0		
Итого		400	100,0		

**Какие факторы в пределах занимаемой должности являются важными:
организация труда**

		Частота	Процент	Валидный процент	Кумулятивный процент
Валидные	1,00	100	25,0	100,0	100,0
Пропущенные	Системные пропущенные	300	75,0		
Итого		400	100,0		

Какова, по Вашему мнению, ситуация на рынке труда на сегодняшний день в сравнении с предыдущими годами?

		Частота	Процент	Валидный процент	Кумулятивный процент
Валидные	ситуация улучшилась, гораздо большее количество выпускников сейчас имеет возможность получить работу	25	6,3	6,3	6,3
	все осталось без изменений, рынок труда сохраняет свою стабильность уже многие годы	127	31,8	31,8	38,0
	ситуация ухудшилась, на рынке явно преобладает молодежь, чьи попытки получить работу безуспешны	199	49,8	49,8	87,8
	я не слежу за рынком труда и не интересуюсь ситуацией в области трудоустройства	49	12,3	12,3	100,0
Итого		400	100,0	100,0	

Какие программы по трудоустройству знакомы Вам: трудоустройство на общественные работы

		Частота	Процент	Валидный процент	Кумулятивный процент
Валидные	1,00	102	25,5	100,0	100,0
Пропущенные	Системные пропущенные	298	74,5		

Итого	400	100,0		
-------	-----	-------	--	--

Какие программы по трудоустройству знакомы Вам: трудоустройство выпускников

	Частота	Процент	Валидный процент	Кумулятивный процент
Валидные 1,00	162	40,5	100,0	100,0
Пропущенные Системные пропущенные	238	59,5		
Итого	400	100,0		

Какие программы по трудоустройству знакомы Вам: трудоустройство подростков

	Частота	Процент	Валидный процент	Кумулятивный процент
Валидные 1,00	141	35,3	100,0	100,0
Пропущенные Системные пропущенные	259	64,8		
Итого	400	100,0		

Какие программы по трудоустройству знакомы Вам: трудоустройство инвалидов

	Частота	Процент	Валидный процент	Кумулятивный процент
Валидные 1,00	112	28,0	100,0	100,0
Пропущенные Системные пропущенные	288	72,0		
Итого	400	100,0		

Какие программы по трудоустройству знакомы Вам: самозанятость населения

	Частота	Процент	Валидный процент	Кумулятивный процент
Валидные 1,00	150	37,5	100,0	100,0
Пропущенные Системные пропущенные	250	62,5		
Итого	400	100,0		

Принимали ли Вы участие в одной из действующих программ по трудоустройству в Тюменской области?

	Частота	Процент	Валидный процент	Кумулятивный процент
Валидные да (перейти к вопросу 12)	4	1,0	1,0	1,0
нет (перейти к вопросу 15)	396	99,0	99,0	100,0
Итого	400	100,0	100,0	

Напишите название программы, в которой Вы приняли непосредственное участие?

	Частота	Процент	Валидный процент	Кумулятивный процент
Валидные	396	99,0	99,0	99,0
Трудоустройство выпускников	3	,8	,8	99,8
Трудоустройство подростков	1	,3	,3	100,0
Итого	400	100,0	100,0	

Каковы были последствия Вашего участия в данной программе?

	Частота	Процент	Валидный процент	Кумулятивный процент
Валидные				
получил работу на постоянной основе по своей специальности	2	,5	50,0	50,0
получил временную работу по своей специальности	1	,3	25,0	75,0
участие в программе не увенчалось успехом	1	,3	25,0	100,0
Итого	4	1,0	100,0	
Пропущенные	396	99,0		
Системные пропущенные				
Итого	400	100,0		

Какие изменения, по Вашему мнению, следует внести в существующие программы по трудоустройству?

	Частота	Процент	Валидный процент	Кумулятивный процент
Валидные				
увеличить информированность населения о существующих программах (через ТВ, интернет, радио, газеты)	1	,3	25,0	25,0
ускорить процесс подбора подходящей вакансии для отдельного человека	1	,3	25,0	50,0
организовывать ярмарки вакансий как для выпускников, так и для молодежи без образования	2	,5	50,0	100,0
Итого	4	1,0	100,0	
Пропущенные	396	99,0		
Системные пропущенные				
Итого	400	100,0		

По вашему мнению, насколько доступным является для молодежи получение должности в выбранной ими организации?

		Частота	Процент	Валидный процент	Кумулятивный процент
Валидные	если у молодого специалиста достаточно желания и стремления, то получить работу для него не составит труда	135	33,8	33,8	33,8
	все зависит от того, есть ли у тебя везение/связи/упорство, в противном случае получить работу проблематично	163	40,8	40,9	74,7
	получить работу молодежи достаточно сложно, т.к. требования на многих предприятия необоснованно завышены	101	25,3	25,3	100,0
	Итого	399	99,8	100,0	
Пропущенные	Системные пропущенные	1	,3		
Итого		400	100,0		

Какие меры Вы предпринимаете для получения работы: посещаю собеседования по объявлениям, которые нахожу в интернете/газетах, узнаю от знакомых

		Частота	Процент	Валидный процент	Кумулятивный процент
Валидные	1,00	285	71,3	100,0	100,0
Пропущенные	Системные пропущенные	115	28,7		
Итого		400	100,0		

Какие меры Вы предпринимаете для получения работы: размещаю свое резюме на сайтах по поиску работы

		Частота	Процент	Валидный процент	Кумулятивный процент
Валидные	1,00	212	53,0	100,0	100,0
Пропущенные	Системные пропущенные	188	47,0		
Итого		400	100,0		

Какие меры Вы предпринимаете для получения работы: встал на учет на бирже труда

		Частота	Процент	Валидный процент	Кумулятивный процент
Валидные	1,00	89	22,3	100,0	100,0
Пропущенные	Системные пропущенные	311	77,8		
Итого		400	100,0		

Какие меры Вы предпринимаете для получения работы: посещаю ярмарки вакансий для молодых специалистов

		Частота	Процент	Валидный процент	Кумулятивный процент
Валидные	1,00	117	29,3	100,0	100,0
Пропущенные	Системные пропущенные	283	70,8		
Итого		400	100,0		

Какие меры Вы предпринимаете для получения работы: спрашиваю друзей и знакомых об освободившихся вакансиях на их предприятиях

		Частота	Процент	Валидный процент	Кумулятивный процент
Валидные	1,00	212	53,0	100,0	100,0
Пропущенные	Системные пропущенные	188	47,0		
Итого		400	100,0		

Какие меры Вы предпринимаете для получения работы: посещаю различные курсы по повышению квалификации

		Частота	Процент	Валидный процент	Кумулятивный процент
Валидные	1,00	72	18,0	100,0	100,0
Пропущенные	Системные пропущенные	328	82,0		
Итого		400	100,0		

Какие меры Вы предпринимаете для получения работы: другое

		Частота	Процент	Валидный процент	Кумулятивный процент
Валидные		399	99,8	99,8	99,8
	Обеспечиваю себя работой самостоятельно	1	,3	,3	100,0
Итого		400	100,0	100,0	

Наиболее популярные источники получения информации при поиске работы: интернет, а именно сайты с открытыми вакансиями

		Частота	Процент	Валидный процент	Кумулятивный процент
Валидные	3,00	14	3,5	3,5	3,5
	4,00	124	31,0	31,0	34,5

имеет максимальное значение	262	65,5	65,5	100,0
Итого	400	100,0	100,0	

**Наиболее популярные источники получения информации при поиске работы:
газетные объявления**

	Частота	Процент	Валидный процент	Кумулятивный процент
Валидные не имеет никакого значения	41	10,3	10,3	10,3
2,00	129	32,3	32,3	42,5
3,00	173	43,3	43,3	85,8
4,00	54	13,5	13,5	99,3
имеет максимальное значение	3	,8	,8	100,0
Итого	400	100,0	100,0	

**Наиболее популярные источники получения информации при поиске работы:
реклама по ТВ**

	Частота	Процент	Валидный процент	Кумулятивный процент
Валидные не имеет никакого значения	66	16,5	16,5	16,5
2,00	149	37,3	37,3	53,8
3,00	148	37,0	37,0	90,8
4,00	32	8,0	8,0	98,8
имеет максимальное значение	5	1,3	1,3	100,0
Итого	400	100,0	100,0	

**Наиболее популярные источники получения информации при поиске работы:
объявления на уличных билбордах**

	Частота	Процент	Валидный процент	Кумулятивный процент
Валидные не имеет никакого значения	154	38,5	38,5	38,5
2,00	190	47,5	47,5	86,0
3,00	53	13,3	13,3	99,3
4,00	3	,8	,8	100,0
Итого	400	100,0	100,0	

**Наиболее популярные источники получения информации при поиске работы:
по совету знакомых/друзей/родственников**

	Частота	Процент	Валидный процент	Кумулятивный процент
Валидные 2,00	8	2,0	2,0	2,0
3,00	76	19,0	19,0	21,0

4,00	191	47,8	47,8	68,8
имеет максимальное значение	125	31,3	31,3	100,0
Итого	400	100,0	100,0	

Имеете ли Вы работу на сегодняшний день?

	Частота	Процент	Валидный процент	Кумулятивный процент
Валидные да (перейти к вопросу 19)	298	74,5	74,5	74,5
нет (перейти к вопросу 20)	102	25,5	25,5	100,0
Итого	400	100,0	100,0	

Определите степень справедливости каждого утверждения: я знаю цели компании

	Частота	Процент	Валидный процент	Кумулятивный процент
Валидные нет	1	,3	,3	,3
скорее нет, чем да	7	1,8	2,3	2,7
затрудняюсь ответить	29	7,2	9,7	12,3
скорее да, чем нет	123	30,8	41,0	53,3
да	140	35,0	46,7	100,0
Итого	300	75,0	100,0	
Пропущенные Системные пропущенные	100	25,0		
Итого	400	100,0		

Определите степень справедливости каждого утверждения: я считаю, что информация о компании для меня доступна

	Частота	Процент	Валидный процент	Кумулятивный процент
Валидные скорее нет, чем да	3	,8	1,0	1,0
затрудняюсь ответить	13	3,3	4,3	5,3
скорее да, чем нет	123	30,8	41,0	46,3
да	161	40,3	53,7	100,0
Итого	300	75,0	100,0	
Пропущенные Системные пропущенные	100	25,0		
Итого	400	100,0		

Определите степень справедливости каждого утверждения: я четко представляю круг моих должностных обязанностей

	Частота	Процент	Валидный процент	Кумулятивный процент
Валидные нет	1	,3	,3	,3
скорее нет, чем да	6	1,5	2,0	2,3

	затрудняюсь ответить	11	2,8	3,7	6,0
	скорее да, чем нет	114	28,5	38,0	44,0
	да	168	42,0	56,0	100,0
	Итого	300	75,0	100,0	
Пропущенные	Системные пропущенные	100	25,0		
Итого		400	100,0		

Определите степень справедливости каждого утверждения: передо мной ставятся конкретные задачи

		Частота	Процент	Валидный процент	Кумулятивный процент
Валидные	скорее нет, чем да	7	1,8	2,3	2,3
	затрудняюсь ответить	26	6,5	8,7	11,0
	скорее да, чем нет	111	27,8	37,0	48,0
	да	156	39,0	52,0	100,0
	Итого	300	75,0	100,0	
Пропущенные	Системные пропущенные	100	25,0		
Итого		400	100,0		

Определите степень справедливости каждого утверждения: я являюсь членом единой команды, с моим мнением считаются

		Частота	Процент	Валидный процент	Кумулятивный процент
Валидные	нет	2	,5	,7	,7
	затрудняюсь ответить	20	5,0	6,7	7,3
	скорее да, чем нет	138	34,5	46,0	53,3
	да	140	35,0	46,7	100,0
	Итого	300	75,0	100,0	
Пропущенные	Системные пропущенные	100	25,0		
Итого		400	100,0		

Определите степень справедливости каждого утверждения: моя инициатива поощряется

		Частота	Процент	Валидный процент	Кумулятивный процент
Валидные	нет	1	,3	,3	,3
	скорее нет, чем да	2	,5	,7	1,0
	затрудняюсь ответить	34	8,5	11,3	12,3
	скорее да, чем нет	124	31,0	41,3	53,7
	да	139	34,8	46,3	100,0
	Итого	300	75,0	100,0	
Пропущенные	Системные пропущенные	100	25,0		
Итого		400	100,0		

Определите степень справедливости каждого утверждения: я регулярно получаю информацию от руководителя о качестве выполнения мною поставленных задач

		Частота	Процент	Валидный процент	Кумулятивный процент
Валидные	нет	4	1,0	1,3	1,3
	скорее нет, чем да	1	,3	,3	1,7
	затрудняюсь ответить	41	10,3	13,7	15,3
	скорее да, чем нет	133	33,3	44,3	59,7
	да	121	30,3	40,3	100,0
Итого		300	75,0	100,0	
Пропущенные	Системные пропущенные	100	25,0		
Итого		400	100,0		

Определите степень справедливости каждого утверждения: мой руководитель всегда готов открыто обсудить со мной возникшие проблемы

		Частота	Процент	Валидный процент	Кумулятивный процент
Валидные	нет	2	,5	,7	,7
	затрудняюсь ответить	20	5,0	6,7	7,3
	скорее да, чем нет	145	36,3	48,3	55,7
	да	133	33,3	44,3	100,0
Итого		300	75,0	100,0	
Пропущенные	Системные пропущенные	100	25,0		
Итого		400	100,0		

Определите степень справедливости каждого утверждения: все обязательства передо мной компания выполняет своевременно

		Частота	Процент	Валидный процент	Кумулятивный процент
Валидные	нет	1	,3	,3	,3
	скорее нет, чем да	3	,8	1,0	1,3
	затрудняюсь ответить	37	9,3	12,3	13,7
	скорее да, чем нет	133	33,3	44,3	58,0
	да	126	31,5	42,0	100,0
Итого		300	75,0	100,0	
Пропущенные	Системные пропущенные	100	25,0		
Итого		400	100,0		

Определите степень справедливости каждого утверждения: обо всех изменениях в работе компании я узнаю заранее

		Частота	Процент	Валидный процент	Кумулятивный процент
Валидные	нет	2	,5	,7	,7
	скорее нет, чем да	7	1,8	2,3	3,0
	затрудняюсь ответить	36	9,0	12,0	15,0

	скорее да, чем нет	133	33,3	44,3	59,3
	да	122	30,5	40,7	100,0
	Итого	300	75,0	100,0	
Пропущенные	Системные	100	25,0		
е	пропущенные				
Итого		400	100,0		

Определите степень справедливости каждого утверждения: я с удовольствием провожу свое свободное время с коллегами

		Частота	Процент	Валидный процент	Кумулятивный процент
Валидные	нет	2	,5	,7	,7
	скорее нет, чем да	6	1,5	2,0	2,7
	затрудняюсь ответить	24	6,0	8,0	10,6
	скорее да, чем нет	102	25,5	33,9	44,5
	да	167	41,8	55,5	100,0
	Итого	301	75,3	100,0	
Пропущенные	Системные	99	24,8		
е	пропущенные				
Итого		400	100,0		

Как Вы считаете, допустимо ли принимать молодежь на работу не по специальности?

		Частота	Процент	Валидный процент	Кумулятивный процент
Валидные	допустимо, главное, чтобы человек обладал всеми необходимыми для данной профессии навыками и умениями	213	53,3	53,3	53,3
	полученная в университете специальность вообще не играет никакой роли	114	28,5	28,5	81,8
	при приеме на работу, нужно обращать внимание, в первую очередь, на образование	45	11,3	11,3	93,0
	затрудняюсь ответить	28	7,0	7,0	100,0
	Итого	400	100,0	100,0	

Какое влияние оказывают на возможность получения работы: высшее образование по требуемой специальности

	Частота	Процент	Валидный процент	Кумулятивный процент
Валидные не имеет никакого значения	1	,3	,3	,3
2,00	26	6,5	6,5	6,8
3,00	131	32,8	32,8	39,5
4,00	188	47,0	47,0	86,5
имеет максимальное значение	54	13,5	13,5	100,0
Итого	400	100,0	100,0	

**Какое влияние оказывают на возможность получения работы:
пунктуальность**

	Частота	Процент	Валидный процент	Кумулятивный процент
Валидные 2,00	9	2,3	2,3	2,3
3,00	58	14,5	14,5	16,8
4,00	195	48,8	48,8	65,5
имеет максимальное значение	138	34,5	34,5	100,0
Итого	400	100,0	100,0	

**Какое влияние оказывают на возможность получения работы: наличие
связей и «полезных знакомств» на предприятии**

	Частота	Процент	Валидный процент	Кумулятивный процент
Валидные не имеет никакого значения	9	2,3	2,3	2,3
2,00	42	10,5	10,5	12,8
3,00	93	23,3	23,3	36,0
4,00	172	43,0	43,0	79,0
имеет максимальное значение	84	21,0	21,0	100,0
Итого	400	100,0	100,0	

**Какое влияние оказывают на возможность получения работы: умение
работать в команде**

	Частота	Процент	Валидный процент	Кумулятивный процент
Валидные 2,00	12	3,0	3,0	3,0
3,00	75	18,8	18,8	21,8
4,00	192	48,0	48,0	69,8
имеет максимальное значение	121	30,3	30,3	100,0
Итого	400	100,0	100,0	

**Какое влияние оказывают на возможность получения работы: ставить цели
своей компании выше собственных**

	Частота	Процент	Валидный процент	Кумулятивный процент
Валидные не имеет никакого значения	5	1,3	1,3	1,3
2,00	34	8,5	8,5	9,8
3,00	148	37,0	37,0	46,8
4,00	161	40,3	40,3	87,0
имеет максимальное значение	52	13,0	13,0	100,0
Итого	400	100,0	100,0	

Какое влияние оказывают на возможность получения работы:

многозадачность

	Частота	Процент	Валидный процент	Кумулятивный процент
Валидные не имеет никакого значения	7	1,8	1,8	1,8
2,00	21	5,3	5,3	7,0
3,00	72	18,0	18,0	25,0
4,00	182	45,5	45,5	70,5
имеет максимальное значение	118	29,5	29,5	100,0
Итого	400	100,0	100,0	

Какое влияние оказывают на возможность получения работы: способность принимать решения и нести за них ответственность

	Частота	Процент	Валидный процент	Кумулятивный процент
Валидные не имеет никакого значения	4	1,0	1,0	1,0
2,00	5	1,3	1,3	2,3
3,00	58	14,5	14,5	16,8
4,00	187	46,8	46,8	63,5
имеет максимальное значение	146	36,5	36,5	100,0
Итого	400	100,0	100,0	

Какое влияние оказывают на возможность получения работы: умение расставлять приоритеты

	Частота	Процент	Валидный процент	Кумулятивный процент
Валидные не имеет никакого значения	1	,3	,3	,3
2,00	21	5,3	5,3	5,5
3,00	80	20,0	20,0	25,5
4,00	203	50,7	50,7	76,3

имеет максимальное значение	95	23,8	23,8	100,0
Итого	400	100,0	100,0	

Какое влияние оказывают на возможность получения работы: энтузиазм

	Частота	Процент	Валидный процент	Кумулятивный процент
Валидные не имеет никакого значения	3	,8	,8	,8
2,00	16	4,0	4,0	4,8
3,00	77	19,3	19,3	24,0
4,00	197	49,3	49,3	73,3
имеет максимальное значение	107	26,8	26,8	100,0
Итого	400	100,0	100,0	

Удовлетворены ли Вы эффективностью деятельности государства в области трудоустройства молодежи на региональном уровне?

	Частота	Процент	Валидный процент	Кумулятивный процент
Валидные да, вполне	35	8,8	8,8	8,8
более-менее, государству есть куда стремиться, но и серьезных недостатков выделить не могу	169	42,3	42,3	51,0
нет, совсем не удовлетворен, нужно принять серьезные меры по улучшению управления занятостью молодежи	153	38,3	38,3	89,3
не задумывался об этом	43	10,8	10,8	100,0
Итого	400	100,0	100,0	

Что, по Вашему мнению, необходимо предпринять, чтобы улучшить ситуацию на рынке труда среди молодежи?

	Частота	Процент	Валидный процент	Кумулятивный процент
Валидные	391	97,8	97,8	97,8
-	1	,3	,3	98,0
Больше вакансий	1	,3	,3	98,3
Государству следует заняться обустройством поселков и деревень, создать небольшие	1	,3	,3	98,5

предприятия, и предлагать рабочие места людям и проживание, а то сидишь в этом городе как селедки в банке. Много знако				
затрудняюсь ответить	1	,3	,3	98,8
Как минимум - уменьшить бюрократию. Как максимум - сменить действующую власть вообще.	1	,3	,3	99,0
Курсы для студентов	1	,3	,3	99,3
Объективная оценка молодого специалиста должна выйти на первое место при трудоустройстве.	1	,3	,3	99,5
Перестать вдалбливать молодёжи, что без высшего образования они никто!	1	,3	,3	99,8
создать больше рабочих мест, поощрять привлечение предпринимателями на существующие рабочие места местное население взамен иностранных граждан	1	,3	,3	100,0
Итого	400	100,0	100,0	

Ваш пол?

	Частота	Процент	Валидный процент	Кумулятивный процент
Валидные мужской	204	51,0	51,0	51,0
женский	196	49,0	49,0	100,0
Итого	400	100,0	100,0	

Ваш возраст?

	Частота	Процент	Валидный процент	Кумулятивный процент
Валидные 18-19 лет	34	8,5	8,5	8,5
20-24 лет	142	35,5	35,5	44,0
25-30 лет	224	56,0	56,0	100,0
Итого	400	100,0	100,0	

Ваше образование?

	Частота	Процент	Валидный процент	Кумулятивный процент
Валидные неполное среднее	2	,5	,5	,5
среднее	30	7,5	7,5	8,0
среднее специальное	62	15,5	15,5	23,5
неоконченное высшее	97	24,3	24,3	47,8
высшее	209	52,3	52,3	100,0
Итого	400	100,0	100,0	

В какой организации Вы работаете?

	Частота	Процент	Валидный процент	Кумулятивный процент
Валидные ООО "АвтоТранс-Сибирь"	1	5,0	5,0	5,0
ООО "Строительный двор"	16	80,0	80,0	85,0
ООО "ТК Вертикаль"	1	5,0	5,0	90,0
ООО "Центра развития Косметик ПРО"	1	5,0	5,0	95,0
ПАО Сбербанк	1	5,0	5,0	100,0
Итого	20	100,0	100,0	

Какую должность Вы занимаете?

	Частота	Процент	Валидный процент	Кумулятивный процент
Валидные ассистент специалиста по подбору	1	5,0	5,0	5,0
Бухгалтер	2	10,0	10,0	15,0
Заместитель директора департамента	1	5,0	5,0	20,0
менеджер по персоналу 1 категории	1	5,0	5,0	25,0
Менеджер по персоналу 2 категории	1	5,0	5,0	30,0
Специалист по кадрам 1 категории	1	5,0	5,0	35,0
Специалист по кадрам 2 категории	1	5,0	5,0	40,0
Специалист по кдрам	1	5,0	5,0	45,0
Специалист по оптимизации и обучению процессам	1	5,0	5,0	50,0
Специалист по подбору	5	25,0	25,0	75,0
Специалист по труду и кадровому учету 1 категории	2	10,0	10,0	85,0

Специалист по труду и кадровому учету 2 категории	1	5,0	5,0	90,0
Финансовый директор	1	5,0	5,0	95,0
Эксперт сектора подбора и адаптации персонала	1	5,0	5,0	100,0
Итого	20	100,0	100,0	

Как долго работаете в организации?

	Частота	Процент	Валидный процент	Кумулятивный процент
Валидные меньше года	2	10,0	10,0	10,0
1-5 лет	12	60,0	60,0	70,0
6-10 лет	5	25,0	25,0	95,0
11-15 лет	1	5,0	5,0	100,0
Итого	20	100,0	100,0	

Какие изменения произошли в системе управления занятостью за последние годы?

	Частота	Процент	Валидный процент	Кумулятивный процент
Валидные В рамках молодежной политики повысился уровень безработной молодежи, возможность молодому специалисту устроиться на государственное предприятие снизилась	1	5,0	5,0	5,0
Государственные органы стали меньше внимания уделять проблеме нетрудоустроенной молодежи	1	5,0	5,0	10,0
Государство ослабило политику по управлению занятости	1	5,0	5,0	15,0

как среди молодежи, так и среди более опытных людей				
Государство снизило контроль за безработными, создается только видимость контроля при помощи служб занятости	1	5,0	5,0	20,0
Государство создает новые программы в борьбе с безработицей, но большого успеха они не приносят	1	5,0	5,0	25,0
Затрудняюсь ответить	10	50,0	50,0	75,0
Люди стали самостоятельно обеспечивать себя работой (открытие собственного бизнеса), не надеясь на помощь государства	1	5,0	5,0	80,0
Молодежи сейчас сложнее устроиться на работу	1	5,0	5,0	85,0
Пропала связь между высшими учебными учреждениями и организациями (государственными и коммерческими)	1	5,0	5,0	90,0
Сложнее получить работу, после выпуска из учебное учреждения нет распределения по трудовым организациям	1	5,0	5,0	95,0
Снижение роли государства в	1	5,0	5,0	100,0

трудоустройстве; открытие новых кадровых агенств				
Итого	20	100,0	100,0	

Что включает в себя система управления занятостью?

	Частота	Процент	Валидный процент	Кумулятивн ый процент
Валидные 1) воспитание, культура, с оц. нормы и ценности; 2) образ-е с послед. трудоустройс твом; 3) увеличение кол-ва мест для обучения тех специалистов, где есть необходимость в продукте труда этих специалистов	1	5,0	5,0	5,0
Ведение статистики среди безработных, налаживание связи между университетами и рабочими предприятиями	1	5,0	5,0	10,0
Затрудняюсь ответить	2	10,0	10,0	20,0
Как любая другая система управления, она включает в себя субъекты управления, в лице органов гос. Власти, органов управления трудом, общественных молодёжных организаций; объект управления – собственно	1	5,0	5,0	25,0
Обеспечение как можно большего	1	5,0	5,0	30,0

числа людей рабочим местом				
Организация общественных работ, помощь при трудоустройстве выпускников	1	5,0	5,0	35,0
Переподготовка и переквалификация безработных	1	5,0	5,0	40,0
Повышение производительности качества труда среди работников	1	5,0	5,0	45,0
подразделения, занимающиеся профессиональной ориентацией, обучением, организацией трудоустройства, социальной защитой	1	5,0	5,0	50,0
Помощь в трудоустройстве; содействие в самозанятости	1	5,0	5,0	55,0
Помощь людям, испытывающим особые объективные трудности в трудоустройстве: инвалидам, молодежи, пожилым и др.	1	5,0	5,0	60,0
Помощь при трудоустройстве выпускников, инвалидов, людей предпенсионного возраста	1	5,0	5,0	65,0
Развитие систем информации о наличии свободных рабочих мест	1	5,0	5,0	70,0

Содействие безработным в переподготовке для поиска новой работы	1	5,0	5,0	75,0
Содействие профессиональной подготовке и переподготовке	1	5,0	5,0	80,0
Стремление государства к полной занятости;	1	5,0	5,0	85,0
Усиление работы служб занятости в плане контроля за безработными и помощи в трудоустройстве	1	5,0	5,0	90,0
Учет безработных в службе занятости; подбор возможных вакансий и переобучение	1	5,0	5,0	95,0
Учет безработных и выплата пособий, переквалификация безработных и подбор вакансии	1	5,0	5,0	100,0
Итого	20	100,0	100,0	

Какие недостатки в системе управления занятостью Вы можете отметить?

	Частота	Процент	Валидный процент	Кумулятивн ый процент
Валидные Большое количество выпускников на специальностях, по которым нет спроса	1	5,0	5,0	5,0
Возможно, не хватает открытых коммуникаций, между участниками процесса, для выявления основных проблем, потребностей и	1	5,0	5,0	10,0

разработки системы решений.				
Выпуск специалистов, в которых нет необходимости, из-за чего проблемы с трудоустройством.	1	5,0	5,0	15,0
Государственные организации не принимают на работу молодых людей с отсутствием стажа, либо принимают на неоплачиваемой основе, отсюда возникает конфликт между молодежью и работодателем	1	5,0	5,0	20,0
Затрудняюсь ответить	7	35,0	35,0	55,0
На востребованные специальности не хватает выпускников, в то время как в сферах труда, где наблюдается переизбыток выпускников, продолжают проводить массовый набор на эти специальности	1	5,0	5,0	60,0
Недостаточная информированность молодежи о возможной помощи со стороны государства	1	5,0	5,0	65,0
Недостаточное информирование о возможностях служб занятости	1	5,0	5,0	70,0
Ослабели каналы связи между местами	1	5,0	5,0	75,0

обучения и предприятиями				
Отсутствие информированности обеих сторон о возможных трудовых ресурсах	1	5,0	5,0	80,0
Происходят точечные взаимодействия, безусловно, эффективные, но, при наличии единой линии и сценария развития – результат был бы гораздо выше	1	5,0	5,0	85,0
Системе управления занятостью молодёжи не хватает комплексного подхода. Единой стратегии действий всех участников процесса.	1	5,0	5,0	90,0
Слишком мало внимания уделяется данной проблеме со стороны государства	1	5,0	5,0	95,0
Учебные заведения должны трудоустраивать	1	5,0	5,0	100,0
Итого	20	100,0	100,0	

**Удовлетворена ли молодежь мерами управления занятостью в
Тюменском регионе?**

	Частота	Процент	Валидный процент	Кумулятивн ый процент
Валидные да	3	15,0	15,0	15,0
скорее да, чем нет	5	25,0	25,0	40,0
скорее нет, чем да	12	60,0	60,0	100,0
Итого	20	100,0	100,0	

**Насколько доступным является для молодежи получение должности в
выбранной ими организации?**

	Частота	Процент	Валидный процент	Кумулятивный процент
Валидные 1) зависит от воспитания, образования, трудолюбия; 2) 50 на 50 от везения и удачи	1	5,0	5,0	5,0
50/50. Все зависит от самого кандидата	1	5,0	5,0	10,0
в большей степени труднодоступной, т.к. запросы организации зачастую не совпадают с заявленными возможностями молодежи	1	5,0	5,0	15,0
В зависимости от доступности вакансии	1	5,0	5,0	20,0
В зависимости от политики компании	1	5,0	5,0	25,0
Все зависит от желания нанимаемого	1	5,0	5,0	30,0
Где-то можно устроиться без связей, а где-то без этого никак	1	5,0	5,0	35,0
Главное, чтобы было желание!	1	5,0	5,0	40,0
Если есть необходимые навыки и умения, то получить работу не сложно	1	5,0	5,0	45,0
Если есть хорошее образование, ум, коммуникабельность, то получить должность в организации можно	1	5,0	5,0	50,0

Зависит от имеющихся знаний и личных качеств человека	2	10,0	10,0	60,0
Зависит от организации	2	10,0	10,0	70,0
Затрудняюсь ответить	1	5,0	5,0	75,0
Молодому специалисту, прошедшему качественное обучение и подготовку получить должность в выбранной организации абсолютно реально.	1	5,0	5,0	80,0
Не могу сказать определенно	1	5,0	5,0	85,0
Смотря какой спрос на рынке труда на данную должность	1	5,0	5,0	90,0
Среднедоступны	1	5,0	5,0	95,0
Трудоустроиться можно, если есть желание и необходимые для данной профессии навыки	1	5,0	5,0	100,0
Итого	20	100,0	100,0	

Допустимо ли принимать на работу молодежь не по специальности?

	Частота	Процент	Валидный процент	Кумулятивн ый процент
Валидные Вполне допустимо (в молодом возрасте любое развитие имеет место быть), но, возможно, не рационально, т.к. опыта по специальности такой молодой специалист не приобретет	1	5,0	5,0	5,0

Главное, чтобы были требуемые навыки и умения	1	5,0	5,0	10,0
Да	6	30,0	30,0	40,0
Да, конечно	1	5,0	5,0	45,0
Допустимо	3	15,0	15,0	60,0
Допустимо!	1	5,0	5,0	65,0
Если есть необходимые навыки - да	1	5,0	5,0	70,0
Если есть образование, то да, пусть и не по специальности	1	5,0	5,0	75,0
Если подходит по требованиям - да	1	5,0	5,0	80,0
Если сам человек имеет желание и трудолюбив, то можно переучиться в процессе труда	1	5,0	5,0	85,0
Скорее всего да	1	5,0	5,0	90,0
Скорее да, чем нет	1	5,0	5,0	95,0
Я считаю, что не по специальности молодежь можно принимать только на позиции начинающих специалистов. В любом случае, есть навыки вещи, которым в ВУЗе не научат, которые можно приобрести только на	1	5,0	5,0	100,0
Итого	20	100,0	100,0	

Какое влияние оказывает на возможность получения работы: высшее образование

	Частота	Процент	Валидный процент	Кумулятивный процент
Валидные	2,00	10,0	10,0	10,0

3,00	3	15,0	15,0	25,0
4,00	9	45,0	45,0	70,0
имеет максимальное значение	6	30,0	30,0	100,0
Итого	20	100,0	100,0	

Какое влияние оказывает на возможность получения работы:

пунктуальность

	Частота	Процент	Валидный процент	Кумулятивный процент
Валидные 4,00	14	70,0	70,0	70,0
имеет максимальное значение	6	30,0	30,0	100,0
Итого	20	100,0	100,0	

Какое влияние оказывает на возможность получения работы: наличие связей

и полезных знакомств

	Частота	Процент	Валидный процент	Кумулятивный процент
Валидные 2,00	8	40,0	40,0	40,0
3,00	4	20,0	20,0	60,0
4,00	2	10,0	10,0	70,0
имеет максимальное значение	6	30,0	30,0	100,0
Итого	20	100,0	100,0	

Какое влияние оказывает на возможность получения работы: умение

работать в команде

	Частота	Процент	Валидный процент	Кумулятивный процент
Валидные 4,00	5	25,0	25,0	25,0
имеет максимальное значение	15	75,0	75,0	100,0
Итого	20	100,0	100,0	

Какое влияние оказывает на возможность получения работы: ставить цели

компании выше собственных

	Частота	Процент	Валидный процент	Кумулятивный процент
Валидные 2,00	4	20,0	20,0	20,0
3,00	5	25,0	25,0	45,0
4,00	7	35,0	35,0	80,0

имеет максимальное значение	4	20,0	20,0	100,0
Итого	20	100,0	100,0	

Какое влияние оказывает на возможность получения работы:

многозадачность

	Частота	Процент	Валидный процент	Кумулятивный процент
Валидные 4,00	7	35,0	35,0	35,0
имеет максимальное значение	13	65,0	65,0	100,0
Итого	20	100,0	100,0	

Какое влияние оказывает на возможность получения работы: способность принимать решения и нести за них ответственность

	Частота	Процент	Валидный процент	Кумулятивный процент
Валидные 3,00	5	25,0	25,0	25,0
4,00	1	5,0	5,0	30,0
имеет максимальное значение	14	70,0	70,0	100,0
Итого	20	100,0	100,0	

Какое влияние оказывает на возможность получения работы: умение расставлять приоритеты

	Частота	Процент	Валидный процент	Кумулятивный процент
Валидные 3,00	5	25,0	25,0	25,0
4,00	3	15,0	15,0	40,0
имеет максимальное значение	12	60,0	60,0	100,0
Итого	20	100,0	100,0	

Какое влияние оказывает на возможность получения работы: энтузиазм

	Частота	Процент	Валидный процент	Кумулятивный процент
Валидные 3,00	8	40,0	40,0	40,0
4,00	6	30,0	30,0	70,0
имеет максимальное значение	6	30,0	30,0	100,0
Итого	20	100,0	100,0	