

ческого уровня произведений, с которым взаимодействует клиент в ходе реализации услуги в сфере культуры;

— разработка мер по увеличению активности населения в деятельности сферы культуры и искусства;

— разработка мер по учету особенностей различных категорий населения;

— повышение квалификации кадров в части развития коммуникативных качеств, специализированной профессиональной компетентности, уровня общей культуры;

— оптимизация финансирования учреждений культуры и искусства в целях удовлетворения культурных потребностей населения.

Одной из важнейших задач программ развития социокультурной сферы Тюменского региона на 2006 — 2008 годы является создание условий для развития региона, условий для сохранения его богатого культурного наследия. Реализация программ позволит развивать в области систему проектно-целевого планирования, мотивировать и приобщать учреждения культуры и искусства к проектной деятельности по конструированию перспективного развития. Рост проектной активности и культурной мобильности является позитивным импульсом для развития культуры как региона в целом, так и городов и районов в частности.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Ганопольский М. Г. Региональный эпос: истоки, становление, развитие. Тюмень, 1998.
2. Хайруллина Н. Г. Социодиагностика этнокультурной ситуации в северном регионе. Тюмень, 2000.
3. Швыдкой М. Е. Анализ ситуации в сфере культуры. <http://spa.msu.ru/~molchanova/uss-2002/T-2/kultura/analisis.htm>
4. Негинский Е. С. Информация об итогах социально-экономического развития отрасли «Культура» Тюменской области за 2004 год. Тюмень, 2005. С. 8.
5. Негинский Е. С. Цит. изд.
6. Негинский Е. С. Аналитическая информация по итогам отрасли «Культура» за 2003 г. Тюмень, 2004. С. 2.
7. Танатова Д. К. Антропологический подход в социологии: Монография. М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К», 2004. С. 8.
8. Швыдкой М. Е. Анализ ситуации в сфере культуры. <http://spa.msu.ru/~molchanova/uss-2002/T-2/kultura/analisis.htm>

Ирина Васильевна РОМАНЕЦ —
первый заместитель ВДЦ «Орленок» (г. Краснодар),
докторант кафедры экономики развития региона
Волгоградского государственного университета,
кандидат психологических наук

УДК 331.526

МОЛОДЕЖЬ НА РЫНКЕ ТРУДА И РЕГИОНАЛЬНАЯ СЛУЖБА ЗАНЯТОСТИ МОЛОДЕЖИ: ТЕОРИЯ И ОПЫТ

АННОТАЦИЯ. Государство и общество не должны пассивно ожидать самонастройки молодежного рынка труда: необходима научно обоснованная политика регулирования молодежной занятости. В статье раскрывается различие трудовых мотиваций разных возрастных групп молодежи, исследуется изменение положения молодежи в материальном производстве (на примере Краснодарского края), анализируется соотношение занятости молодежи в государственном и негосударственном секторах экономики,

рассматриваются перспективные направления развития региональной службы молодежной занятости.

Youth labour market is not a subject of self-regulation: it is necessary to work out scientifically grounded strategies of youth employment regulations. The author focuses upon job preferences and motivation of different youth age groups, surveys the changes of youth employment in industry (in Krasnodar region), analyses the ratio in youth employment both in state and private sectors, and regards perspectives of the regional service of youth employment.

Молодежный рынок труда — это комплекс социально-экономических отношений, субъектами которых выступают молодежь как наиболее мобильная часть трудовых ресурсов, государство (как посредник трудовых отношений и гарант соблюдения трудовых обязательств сторон и социальной защищенности) и предприятия, основанный на согласовании интересов сторон по поводу найма, использования рабочей силы, формирования профессиональных навыков и, как следствие, обеспечения благосостояния, экономической стабильности государства в целом на основе долгосрочных вложений в профессионализм, здоровье и творческий потенциал нации.

Государство и общество не должны пассивно ожидать самонастройки молодежного рынка труда: необходима научно обоснованная политика регулирования молодежной занятости.

В рамках законодательно установленных возрастных границ молодежи наблюдается значительная дифференциация ее групп практически по всем социальным показателям. Для выявления особенностей трудового поведения представляется целесообразным выделить следующие группы: 14-15 лет, 16-17 лет, 18-20 лет, 21-24 года, 25-30 лет. В рамках каждой из выделенных групп существуют свои специфические проблемы социальной и трудовой адаптации. Необходимо подчеркнуть, что в современных российских условиях происходит сокращение численности и доли молодежи, выходящей на рынок труда с уже имеющейся профессией или специальностью, и одновременно растет численность и доля тех, кто ищет работу, не имея не только профессионального, но и законченного общего среднего образования. Это подтверждается и тенденциями социально-имущественного расслоения в молодежной среде, являющегося результатом аналогичного процесса в обществе в целом [1; 56-60].

Участие в труде 14-15-летних подростков является результатом снижения уровня жизни населения. Чем ниже семейный доход, тем в большей степени семья заинтересована в трудовой деятельности подростка. Именно семья в данном случае может стимулировать прекращение образования и выход на рынок труда неквалифицированного работника. Трудовые перспективы молодого человека в данном случае неблагоприятны: существует реальная опасность навсегда закрепиться в сфере неквалифицированного, как правило, физического труда, что обуславливает его переход в маргинальные слои общества. Эпизодическое участие 14-15-летних подростков в трудовой деятельности, не сопровождающееся прекращением получения образования, может оцениваться как положительное явление, отвечающее интересам подростка и общества. В данном случае речь идет о начальных этапах адаптации к трудовой деятельности, о выработке стереотипа трудового поведения в рыночной среде. Поэтому федеральные и региональные программы занятости должны предусматривать проведение специальных мероприятий, направленных на привлечение подростков к трудовой деятельности, без ущерба в получении образования.

Осознанное формирование материальных стимулов к труду отмечается у 16-17-летних молодых людей. Это связано с расширением объема их материальных и духовных потребностей, а также продолжающимся процессом социализации. В этом же возрасте происходит активный поиск и выбор вида будущей профессиональной деятельности. Успешность этого выбора зависит от того, насколько широко может ознакомиться подросток с миром профессий и специальностей, насколько реальны его представления о будущей собственной трудовой деятельности. На первый план по отношению к данной группе молодежи выходит работа по профессиональной ориентации и консультированию, а результатом становится выбор профессии.

Процесс получения профессиональных знаний, умений и навыков наиболее интенсивно протекает в группе 18-20-летних. Конкретные сроки профессионального обучения могут, безусловно, варьироваться в зависимости от специфики жизненных условий молодого человека, выбора им вида и формы получения образования. Поэтому по ряду поведенческих характеристик эта группа примыкает к группе 21-24-летних. В этих рамках большинство молодежи заканчивает профессиональное обучение и стремится уже не к эпизодической, а постоянной занятости. Среди характеристик трудовой деятельности на первый план выдвигаются гарантии занятости, возможности профессионального развития и должностного роста.

Именно в возрасте 21-24 лет большинство молодых людей испытывают так называемый «шок от реальности», связанный с тем, что их идеальные представления о будущей трудовой деятельности вступают в противоречие с реальной обстановкой на рабочем месте. Специальные адаптационные молодежные программы призваны помочь молодым сотрудникам адекватно воспринимать существующее в социально-трудовой сфере положение вещей. На этот же возраст приходится и период начального этапа карьеры, характеризующийся вхождением в организацию, нахождением своего места в ней.

Стремление заявить о себе, достичь успеха, завоевать признание в организации характеризуют работника 25-29 лет. В этот период первоначальное освоение профессии закончено, идет формирование квалифицированного специалиста или руководителя; среди моральных ценностей на первый план выходит потребность в самоутверждении, человек пытается достичь независимости в своих действиях. Успех устремлений зависит от того, насколько удачным было прохождение первой стадии карьеры, проявил ли работник компетентность. Если это условие соблюдено, то он имеет возможность стать независимым «генератором идей» в своей области и как можно меньше полагаться на других. Это состояние независимости может привести к определенным проблемам, так как сильно отличается от состояния зависимости на первой стадии [2; 134-138].

Вступление в трудовую жизнь с ориентацией не на опыт, а на идеалы, усвоенные в процессе обучения и воспитания, традиционно рассматривалось как негативная особенность молодого работника. Такой подход справедлив в том случае, если работодатель считает возможным освоение специфики производственной деятельности в рамках организации еще в процессе профессионального обучения. Большинство организаций, достигших определенного уровня устойчивости в бизнесе, реализующих стратегии диверсификации или освоения новых рынков, предпочитают консерватизировать свои требования к персоналу, выдвигая на первый план требования, связанные с уже устоявшимся опытом. Организации, реализующие предпринимательскую стратегию или стратегию изменения курса, могут оказаться заинтересованными в работниках, ориентированных на «идеальные» представления об основных элементах трудовой деятельности, особенно в тех случаях, когда эти представления соответствуют организационной культуре фирмы.

Отсутствие практического производственного опыта будет приветствоваться работодателями, если большинство занятых в конкретном узком сегменте рынка труда обладают негативным с точки зрения изменившейся конъюнктуры бизнеса опытом. Ярким примером ситуации такого рода может служить стремление иностранных (преимущественно торговых) фирм избегать найма сотрудников, отягощенных практическим опытом работы в условиях плановой экономики. Объясняется это недопустимостью сохранения модели трудового поведения продавца, сформировавшейся в условиях тотального дефицита и допускающей грубость по отношению к покупателю, прямой обман (обсчет, обвес, пересортица) в условиях рыночной экономики [3; 87-90].

Не вполне аргументирована однозначная трактовка способности молодежи к инновациям, так как привнести новые идеи в деятельность организации могут лишь те люди, которые хорошо знакомы с существующим положением вещей, видят все достоинства и недостатки создавшейся ситуации. Этого не сможет сделать молодой специалист, как бы ни были глубоки его теоретические знания и широк кругозор. Социологические исследования показывают, что в практической деятельности молодежь часто оказывается более консервативной, чем работники средних и даже старших возрастных групп, так как отсутствие трудового и жизненного опыта не позволяет ей грамотно прогнозировать возможные последствия изменений. Другое дело, что молодые сотрудники могут меньше сопротивляться инновациям, но не столько из-за приверженности им, сколько из-за недостаточной приверженности старому. Это качество молодежи оказывается наиболее востребованным в условиях стратегии слияний и поглощений, когда доминирующая организация стремится избавиться от кадровых сотрудников поглощенных компаний, опасаясь влияния чуждой организационной культуры. В этих условиях у молодежи окажется больше шансов сохранить свои рабочие места за счет готовности к адаптации [4; 43-44].

По сравнению с другими возрастными группами работников молодежь характеризуется более продолжительным периодом предстоящей трудоспособности, что в разной степени может быть востребовано организациями, реализующими ту или иную стратегию бизнеса. Предпринимательская стратегия обычно не побуждает администрацию к формированию стабильного трудового коллектива, чаще данная стратегия ориентирована на непродолжительное существование самой организации. В данном случае продолжительный период предстоящей трудоспособности работника будет скорее препятствовать его трудовой мотивации. Молодой сотрудник, стремящийся к профессиональному развитию и должностному росту, должен будет ограничить свои стремления лишь определенным уровнем вознаграждения. Стратегия изменения курса, вынуждающая работников временно поступиться собственными интересами во имя интересов организации, может оказаться не приемлемой для молодежи в силу ряда других ее специфических черт (высокий уровень трудовой и социальной мобильности, идеальные представления о трудовой жизни). Наибольший интерес данное качество молодых сотрудников представляет для стабильно функционирующих организаций с четко дифференцированной по отношению к различным категориям и группам работников кадровой политикой, в которой важное место занимает планирование карьеры. Соответственно и сами молодые специалисты заинтересованы в трудоустройстве в такого рода организации.

Традиционно приписываемый молодежи более высокий образовательный уровень по сравнению со старшими поколениями в современных российских условиях уже не является бесспорным. Все больший контингент молодежи оказывается на рынке труда, не имея не только профессионального, но и законченного общего

образования. Это в значительной мере обусловлено тем, что принятый в советское время закон об обязательном среднем образовании перестал выполняться: теперь государство фактически сняло с себя обязательства по обеспечению действия этого закона. Кроме того, наличие существенного разрыва между теоретической подготовкой в профессиональных учебных заведениях и практическими аспектами конкретной трудовой деятельности делает неадекватной реакцию потенциального работодателя на возможно высокий уровень подготовки молодых специалистов, не подкрепленный соответствующим развитием трудовых умений и навыков. Это в итоге сказывается на возможностях их реального трудоустройства [5].

Практически все работодатели негативно оценивают такие качества молодых работников, как отсутствие навыков трудовой жизни и построения взаимоотношений в рабочей группе, неустойчивость поведения, излишняя эмоциональность, то есть все то, что свидетельствует о социальной незрелости человека, недостаточном уровне его социализации. Однако именно в данном конкретном случае наблюдается наиболее сильное влияние стереотипов представления об обязательном наличии такого рода качеств у всех без исключения молодых работников. Масштабность и устойчивость влияния таких стереотипов приводит к дискриминационному отношению к молодежи на рынке труда. Вместе с тем является очевидным, что социализация человека в обществе, хотя и сопряжена с возрастом, протекает у конкретных людей индивидуально. Явления инфантилизма и социальной незрелости могут сохраниться у человека до конца его трудовой жизни, а могут быть преодолены в достаточно раннем возрасте, на стадии профессионального обучения и становления. Грамотное построение кадровой политики организации предполагает разработку специальных программ, позволяющих молодым специалистам адаптироваться в новой для себя роли наемного работника и члена трудового коллектива [6; 28-29].

Несовпадение представлений работодателя с реальными характеристиками молодежи, выходящей на рынок труда, сочетается с далеко не всегда обоснованными представлениями молодежи о путях адаптации в сфере труда и занятости. Это проявляется в выборе профессии, а в дальнейшем — в определении перспектив собственного трудоустройства. Например, сегодня в России, вопреки логике и здравому смыслу, вопрос о престижности и рейтинге образовательного учреждения далеко не всегда связан в сознании молодого человека с перспективой реального трудоустройства по будущей профессии (специальности). Более того, сам выбор направления или специальности, по которым будет осуществляться обучение, часто делается абитуриентом исходя из идеальных представлений о будущей желаемой работе, а не в результате анализа реальной ситуации на рынке труда, информация о которой к настоящему времени стала широко доступной в большинстве городов страны [7].

Общество сталкивается с социально-психологическими, а не только с экономическими факторами, влияющими на молодого человека в процессе выбора будущей профессии. Современному работнику уже мало знать и уметь, для него важнейшим становится момент самовыражения, что достаточно ярко проявляется и в попытках начального самоутверждения молодого человека через выбор престижной профессии. При этом реальная возможность трудоустройства либо игнорируется (решение проблемы откладывается на срок завершения обучения или осуществляется нерыночными методами, через родных и знакомых), либо становится новым стимулом к дальнейшему самоутверждению. Это тем более возможно, что именно в молодом возрасте (в силу недостаточной социализации и необремененности житейскими обязательствами) человек может выдвинуть для себя на первый план удовлетворение потребностей высшего уровня — в самореализации и самосовершенствовании, развитии своих способностей [8].

В области образования необходима гибкая политика. Развитие человеческих ресурсов следует считать наиболее важным фактором устойчивого экономического роста, а система образования должна быстро реагировать на меняющийся спрос на профессии. Необходимо, чтобы молодые люди получали профессии, которые пользуются спросом, а не нанимались на работу по другой специальности и затем переучивались [9].

Изменение положения молодежи в материальном производстве является важным показателем ее социального развития и фактором экономической самостоятельности. За годы реформ занятость молодежи в данной сфере сократилась более чем на четверть и продолжает снижаться (см. табл. 1).

Таблица 1

Структура занятости молодежи в материальном производстве на предприятиях

Сферы производства	Предприятия, организации и учреждения по видам собственности							
	Государственные	Муниципальные	Частные акционерные	Личные	Колхозные, гос. хозн.	Акционерные в с/х	Смешанные	Другие
Материальное производство	41,4	0,5	29,3	2,6	2,6	15,7	4,8	3,1
В целом занятость молодежи	45,9	3,3	31,4	3,1	1,2	7,3	3,4	1,3

Источник: По данным Всероссийского социологического мониторинга «Социальное развитие молодежи» (1999-2002 гг.), проведенного Центром социологии молодежи ИСПИ РАН в 12 регионах РФ (выборка — 2012 человек в возрасте 15-29 лет).

Как свидетельствуют данные, занятость молодежи в государственном секторе сократилась почти в 1,5 раза. Причем и в современных условиях сохраняется тенденция перемещения молодежи из государственного сектора в частные, личные и акционерные предприятия, а при наличии возможности выбора лишь 25,4% молодежи, занятой в материальной производстве, предпочли бы работу на государственном предприятии. Однако учитывая, что в государственном секторе пока еще сосредоточен существенный экономический потенциал, повышение доверия к нему со стороны молодежи становится важным фактором воспроизводства материального благосостояния общества и остается ведущим направлением государственной молодежной политики.

Вместе с тем в современных условиях более половины молодых людей занято в негосударственном секторе, который становится важным фактором их интеграции в сферу материального производства, а потому поиск новых форм стимулирования и социальной защиты интеграционного поведения молодежи в данной сфере приобретает в молодежной политике характер приоритетного направления.

По характеру труда в материальном производстве молодежь распределяется следующим образом: 89,8% работают по найму, 2,7% владеют бизнесом с наемным трудом, 2,2% трудятся по найму и имеют небольшой собственный бизнес, 2,5% заняты частным бизнесом без образования юридического лица, 5,5% заняты другими видами деятельности (мелкая коммерция, работа в ЛПХ и домашнем хозяйстве). Таким образом, основная масса молодежи в материальном производстве трудятся по найму и лишь более 2% молодых людей владеют собственными предприятиями, производящими товарную продукцию, являются работодателями, около 10% заняты в малом бизнесе [10; 57].

Уровень образования молодежи, занятой в материальном производстве, достаточно высок. Так, более 2/3 из них владеют не только профессией, но и имеют соответствующее профессиональное образование, что, несомненно, свидетельствует о высоком воспроизводственном потенциале молодежи (табл. 2).

Таблица 2

Уровень образования молодежи в основных профессиональных группах материального производства в 1999-2002 гг. (% по каждой группе)

Профессиональные группы	Образование					
	среднее	общее	среднее	специальное	незаконч. высшее	высшее
	1999 г.	2002 г.	1999 г.	2002 г.	1999 г.	2002 г.
Промышленные рабочие	27,0	31,7	58,6	51,2	6,5	2,4
Рабочие легкой промышленности	22,7	27,8	68,2	55,6	4,5	5,6
Строительные рабочие	23,1	23,0	65,4	51,4	7,7	11,4
Сельскохозяйственные рабочие	34,1	35,5	43,2	41,9	6,8	9,7
Транспортные рабочие	30,3	37,0	52,8	52,1	5,6	6,8
Инженерно-технические работники	9,7	15,5	45,1	36,5	42,4	45,2
В целом среди занятых в материальном производстве	24,4	28,4	55,5	48,1	12,2	13,5

Источник: тот же.

О положении молодежи в материальном производстве можно также судить и по уровню ее профессиональной квалификации, степени соответствия профессии выполняемой работе: чем выше оценки этих показателей, тем устойчивее социально-профессиональное положение и выше статус молодежи в материальном производстве.

Как свидетельствуют данные табл. 2, в профессиональной молодежной группе промышленных рабочих, рабочих легкой, транспортной промышленности возросли оценки соответствия приобретенной профессии реально выполняемой работе и удовлетворенности профессией; в группе инженерно-технических работников растет оценка удовлетворенности профессией и ее престиж, что свидетельствует в пользу роста профессионального самоопределения молодых людей и повышения их социально-профессионального статуса в большинстве профессиональных групп.

Анализ изменения положения молодежи в непроизводственной сфере (распределения и обмена) позволяет полнее определить особенности ее социального развития (см. табл. 3).

Так, к началу 2003 г. в этой сфере было занято более 21% молодежи, что является важным резервом расширенного воспроизводства среднего класса как фактора поддержания стабильности реформируемого общества.

Подавляющее большинство молодежи, занятой в этой сфере, работают в негосударственном секторе экономики: 81% выполняют работу по найму, 8% владеют собственным бизнесом с привлечением наемного труда, около 12% занято мелким предпринимательством; больше половины из них имеют среднее специальное и приблизительно каждый четвертый — незаконченное высшее и высшее образование; $\frac{3}{4}$ оценивают уровень своей квалификации выше среднего и 25% — как высший, что свидетельствует о качественном улучшении структуры работающих в данной сфере.

Таблица 3

Характеристика социально-профессионального статуса молодежи, занятой в сфере распределения и обмена в организациях различных форм собственности и в зависимости от характера труда*

Форма собственности, характер трудовой деятельности	Соответствие профессии выполняемой работе, К=4	Удовлетворенность профессией, К=3	Престиж профессии, К=3	Уровень квалификации, К=7
Государственная	2,69	1,82	1,75	4,78
Частная	2,38	1,77	1,82	4,72
Работа по найму	2,49	1,74	1,82	4,71
Свой бизнес	2,04	1,83	1,92	3,76

*К — средневзвешенные коэффициенты по семибалльным, четырехбалльным и трехбалльным шкалам.

Источник: тот же.

В то же время следует заметить, что у молодежи, занятой в государственном секторе, уровень социально-профессионального статуса по ряду характеристик выше, чем у работающих в частном секторе: реально выполняемая работа чаще соответствует приобретенной профессии, выше удовлетворенность профессией и уровень квалификации.

Однако заработная плата, следовательно, и престижность профессионального труда существенно выше в частном секторе, а молодежь, занятая в нем, образует группу не только в каком-то смысле более передовую («продвинутую») в социальном отношении, социальной мобильности, но и референтную (эталонную) для остальных. Среди молодых предпринимателей существенно ниже уровень квалификации и соответствие профессиональной подготовки характеру выполняемой работы, в то же время в этой группе значительно выше субъективные показатели своего статуса — престижа профессии и удовлетворенности ею [11; 61]. Тем самым усиливается мотивационный стимул не только изменений в структуре молодежной занятости внутри самой сферы распределения, но и для миграции молодежи из сферы материального производства в другие секторы экономики.

Отражаясь в сознании молодых людей как неравенство возможностей профессионального самоопределения и социальной несправедливости, подобное расщепление неизбежно ведет к росту напряженности в молодежной среде. Так, ниже среднего оценивают свои возможности относительно роста заработной платы 42% работающих по найму и 24% занимающихся коммерцией, сделать карьеру — 48 и 19% соответственно, открыть собственное дело — 67 и 4 % [12; 63].

Улучшение материального положения становится признаком социального развития, если только оно достигается в результате труда в общественном производстве. Данные табл. 4 указывают на наличие прямой связи между уровнем квалификации и материальным положением молодых людей, в то же время разница в процентном соотношении распределений не настолько значима, чтобы однозначно судить о таком характере подобной зависимости.

Таблица 4

Влияние уровня квалификации молодежи на ее материальное положение (% по группам)

Уровень квалификации	Уровень материального положения		
	Низкий	Средний	Высокий
Низкий	51,3	40,7	8,0
Средний	46,1	44,0	9,9
Высокий	41,9	43,8	14,3

Источник: тот же.

В частности, анализ связи материального положения с другими характеристиками труда, например, с уровнем потребностей молодежи в интересной работе, выявляет обратную зависимость: чем он выше, тем меньше доля молодых людей, высоко оценивающих свое материальное положение. Довольно низкая связь и между добросовестным трудом, высокой квалификацией и уровнем материального вознаграждения, следовательно, результаты труда по-прежнему не являются доминирующим фактором материального благополучия российской молодежи, оно зачастую определяется достижениями в других сферах, не исключая криминальных.

Таким образом, противоречия в оплате труда остаются главным препятствием в улучшении материального положения и экономического самоопределения, самостоятельности молодежи. Они обусловлены несовершенством правовой системы в целом, ростом стоимости жизни, имеющими место фактами дискриминации молодежи в оплате труда.

Рост численности молодежи в последние годы обусловил увеличение ее доли в составе трудоспособного населения страны, что, понятно, не могло не создать дополнительной нагрузки на рынок труда. По данным Минтруда РФ, к началу 2003 г. доля молодежи в общей численности официально зарегистрированных безработных составляла более 32%, среди которых фактически каждый шестой являлся выпускником учебного заведения, из них 24% составляли лица, окончившие школу, 26% — учреждения начального образования, 36% — средние специальные учебные заведения, 15-16 % — выпускники вузов. Продолжительность поиска и ожидания работы среди молодежи в среднем составляет восемь месяцев [13; 67].

Образование вообще и профессиональная подготовка в частности выступают в современных условиях как социальный институт формирования и воспроизводства рабочей силы, обеспечения подготовки молодежи к вступлению на рынок труда в соответствии с требованиями этого рынка [14; 142]. Служба занятости выступает как институализированная структура, определенная на государственном и региональном уровнях для взаимодействия с молодежью как субъектом рынка труда, привносящим в процессы его формирования и функционирования ряд особенностей, в том числе и социально-психологического характера. Именно социально-психологические перемены представляются наиболее важными среди факторов, предопределяющих саму возможность для различных категорий населения ассимилироваться в рыночной среде, включиться в новые социально-экономические отношения.

В 2001-2004 гг. молодежная политика на Кубани сформировалась в отдельное направление социальной сферы. Сложилась устойчивая разветвленная система органов по работе с подростками и молодежью. В системе управления молодежной политикой работают семь краевых государственных учреждений с 47 филиалами в городах и районах края и два государственных унитарных предприятия. Все учреждения являются профильными и осуществляют свою деятельность в соответствии с основными направлениями краевой комплексной программы «Молодежь Кубани». Сформирована система учреждений и служб органов по делам молодежи муниципальных образований края. Сегодня в сфере молодежной политики на профессиональной основе занято более 2,5 тыс. чел, в том числе 240 координаторов работы с молодежью, которые занимаются реализацией молодежной политики в сельских округах под управлением муниципальных органов по делам молодежи. В 2002-2003 гг. наметилась тенденция введения дополнительных ставок координаторов за счет средств местных бюджетов, благодаря чему их количество составило 273 человека. На сегодняшний день институт координаторов — уникальная система, созданная в структуре органов по делам молодежи Краснодарского края, которая с интересом изучается на федеральном уровне с целью передачи опыта в другие регионы.

В 2003 г. в крае создан Межотраслевой региональный центр переподготовки и повышения квалификации специалистов сферы государственной молодежной политики на базе Кубанского государственного университета. Центр является базовой площадкой для подготовки специалистов молодежной политики в Южном федеральном округе.

Управленческое воздействие механизмов регулирования молодежного рынка труда предполагает прежде всего содействие в трудоустройстве путем создания дополнительных рабочих мест, обеспечения информацией, переобучения и переподготовки рабочей силы. Для формирования эффективного социального механизма регулирования молодежного рынка труда службе занятости необходимо содействовать адаптации молодежи к социальной и профессиональной струк-

туре, складывающейся в рамках специфики местного социально-экономического пространства [15; 145].

Количество трудоустроенной молодежи в крае в период с 2001 по 2004 гг. увеличилось в 4,6 раз (с 4045 до 18624 чел). В 2002-2003 гг. 42165 молодых людей получили услуги по профессиональной ориентации, включающие профессиональное информирование, профессиональное консультирование и психологическую поддержку.

Растет численность студенческих трудовых отрядов. В 2001 г. в работе студенческих отрядов участвовали 2,5 тыс. человек. В 2003 г. в Краснодарском крае отработал 121 студенческий отряд, в работе которых приняли участие более 12000 студентов различных профессиональных учебных заведений края. По сравнению с общероссийскими данными каждый 10-й стройотрядовец — студент Краснодарского края.

С 2001 г. в крае реализуется программа социально-экономической направленности «Молодежное сельскохозяйственное подворье», которая является экспериментальной площадкой краевого комитета и департамента по молодежной политике Министерства образования РФ. Эта программа получила федеральный грант и рекомендована к распространению на уровне Российской Федерации по итогам работы Всероссийского семинара по решению проблем сельской молодежи. В рамках программы ведется работа по формированию молодежных производственных бригад на предприятиях АПК (сегодня таких бригад создано более 60), разработана программа модели «Районные молодежные заготовительные союзы», направленная на поддержку молодых семей, производящих сельскохозяйственную продукцию в личных подсобных хозяйствах, развивается сеть лагерей труда и отдыха.

Выборочные обследования, где основной акцент был сделан на эмпирическом анализе взаимодействия молодежи как субъекта рынка труда и службы занятости Краснодарского края как социального института, позволили выстроить следующую оценочную шкалу (от 0 до 1) различных видов деятельности службы занятости (табл. 5).

Таблица 5

Распределение выпускников учебных заведений Краснодарского края по их индексным оценкам работы молодежной службы занятости

Направления работы	СОШ (28%)	ПТУ (9%)	ССУЗ (19%)	Вузы(35%)
Информационная деятельность	0,29	0,58	0,64	0,60
Деятельность по трудоустройству	0,35	0,67	0,65	0,57
Консультативная деятельность	0,25	0,15	0,80	0,70
Деятельность по обучению	0,35	0,37	0,72	0,46
Деятельность по социальной адаптации	0,22	0,15	0,67	0,65

Источник: составлено по данным выборочного обследования (выборка-896 респондентов).

Так, более 60% респондентов, завершивших или завершающих учебу в вузах, считают, что почти все выделенные направления молодежной службы занятости имеют для них личную значимость, представляются важными и необходимыми; в то же время лишь чуть более 30% из них считают, что на практике в самом деле создаются возможности реализовать социально-профессиональные требования именно с помощью структурных услуг, которые реально предлагаются службами занятости.

Обобщающие среднероссийские показатели найма предприятиями выпускников характерны и для Краснодарского края, что подчеркивает остроту проблемы занятости молодежи в связи с ростом числа выпускников учебных заведений, не нашедших работу после их окончания (табл. 6).

Таблица 6

Обобщающие показатели найма предприятиями выпускников учебных заведений в 2002-2003 гг.

Показатели	Выпускники учебных заведений		
	Средних специальных	Профессионально-технических	Высших
Предприятия, нанимавшие молодых специалистов, %	59,0	62,0	65,0
Среднее число принятых в расчете на одно предприятие, чел.	5,3	8,0	6,9
Среднее число принятых в расчете на одно предприятие, принимавшее выпускников, чел.	8,8	13,0	6,9
Предприятия, нанявшие 5 и менее выпускников, среди нанявших предприятий, %	65,0	50,0	71,0
Предприятия, нанимавшие выпускников ПТУ, среди предприятий, испытывающих дефицит квалифицированных рабочих, %	-	66,0	-
Предприятия, нанимавшие молодых специалистов, среди предприятий, испытывающих дефицит специалистов, %	66,0	-	75,0
Доля принятых выпускников в общей численности занятых, %	0,5	0,8	0,4

Источник: Гимпельсон В. Е. Дефицит квалификации и навыков. М.: Весь мир, 2004. С. 25.

Исследование дало основание утверждать, что в целом функционирование институционализированных структур Краснодарского края по управлению молодежной занятостью представляются достаточно результативными при взаимодействии с выпускниками двух типов учебных заведений — системы профессионального образования и системы специального образования. Результативность же взаимодействия служб молодежной занятости с выпускниками общеобразовательных школ обнаруживает себя в так называемом социально-психологическом феномене «самоограниченности» стратификационной позиции этой группы респондентов: молодые люди, не сумевшие по разным причинам реализовать свои намеренческие программы относительно дальнейшего образования в вузах, ориентировались в основном на временный вариант. В этом случае достигательные мотивации обычно характеризуются сравнительно низкими запросами и адаптивно-конформистским поведением.

Выявление характерных особенностей взаимодействия молодежи и служб занятости Краснодарского края в указанном разрезе направлений деятельности и их анализ на основе эмпирического материала дают возможность утверждать, что знание потребностей молодежи в тех или иных переменных в стратификационной системе и удовлетворение этих потребностей через реальную деятельность специализированных структур по регулированию занятости может служить своеобразным диагностическим инструментом, с помощью которого можно регулировать рыночное воздействие социальных институтов на развитие социально-экономических отношений в целом.

В результате проведенного исследования были выявлено, что молодежь еще не вполне готова конкурировать и быть полноценным субъектом рынка труда. При так называемом «первичном выходе» на этот рынок у молодежи доминируют достаточно идеалистические представления о будущей профессии, трудовой и профессиональной карьерах, которые, разрушаясь, нередко приводят к возникновению сложных фрустрационных состояний (тревога, состояние депрессии и т. п.). Если молодежь не получила необходимых знаний о современном рынке труда, о правилах поведения на нем, о слагаемых успешной профессиональной карьеры, о своих правах и обязанностях в сфере трудовых отношений, то столкновение с реальностью может привести к переориентации либо деградации трудовых ценностей.

Очевидно, что рынок труда как таковой в России слабо отвечает требованию гибкости, не в должной мере учитывает особенности трудовой мотивации такой многочисленной и особенной социальной группы, как молодежь, которая рассматривается уполномоченными органами государственной власти как социально-возрастная группа населения от 14 до 30 лет.

Сбалансированность молодежного рынка труда требует преодоления информационной асимметрии, определяющей несоответствие потребностей экономики в рабочей силе соответствующего образовательного и квалификационного уровней. Это требует не только совершенствования механизма рыночного саморегулирования, но и улучшения институтов государственного регулирования рынков труда (законодательства, государственной службы занятости, системы подготовки и переподготовки, психологической поддержки и др.) [16].

Превентивная профориентационная работа с выпускниками общеобразовательных школ должна осуществляться в течение всего учебного года и включать проведение в учебных заведениях факультативов по профориентации, круглых столов, вечеров вопросов и ответов, чтение профессиональными консультантами тематических лекций (например, «Рынок труда и проблемы занятости выпускников», «Как составить и представить личное резюме» и т.п.), анкетирование по вопросам формирования профессиональных навыков, тестирование на определение профессиональной направленности.

Для профессионального информирования широкого круга молодежи в крае необходимо готовить информационно-справочный материал в виде брошюр, памяток, буклетов. Следует также создать оперативно обновляемый электронный справочный каталог по учебно-курсовой базе отдельного города, крупного населенного пункта, края в целом, который по локальной или глобальной сети может быть доступен персональным компьютерам.

Проведение службами молодежной занятости месячников профориентационной работы в учебных заведениях и молодежных организациях края, организация работы телефона доверия, создание и обновление уголков и стендов по профессиональной ориентации, периодичность изданий по массовым профессиям, проведение конференций с привлечением потенциальных работодателей позволят осуществлять работу по трудоустройству молодежи целенаправленно, систематически, комплексно, что, несомненно, отразится на ее результативности [17; 236].

Стабилизации ситуации на региональном молодежном рынке труда может способствовать широкое распространение так называемых гибких, нестандартных форм занятости, при разработке и внедрении которых необходимо учитывать определенную специфику поведения молодежи на рынке труда, которая является достаточно ярко выраженной группой риска вследствие перенасыщенности этого рынка другими, более конкурентоспособными категориями населения. Региональную политику содействия занятости молодежи целесообразно осуществлять по линии специальных государственных программ, таких, например, как «Молодежь России», «Адаптация молодежи, вступающей на рынок труда», «Субсидирование занятости молодежи» [18; 235].

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Кострюков В. Вопросы занятости // Экономист. 1998. № 8.
2. Крутер М. Молодежь как социальный наследник проблем несовершеннолетия // Философские науки. 2001. №4.
3. Герчиков В. Феномен работающего студента // СоцИс. 1999. № 8.
4. Федосеев В. Занятость, условия труда и доходы экономически активного населения // Менеджмент в России и за рубежом. 1999. № 6.
5. См.: Романец И. В. Об особенностях молодежной занятости // Вестник Волгоградского государственного университета. Серия 3: Экономика. Экология. Выпуск 9. 2005.
6. Селиванова О. Занятость молодежи — стратегическая проблема // Человек и труд. 2003. № 3.
7. См.: Боровик В. С. Занятость населения. Ростов-на-Дону, 2001.
8. См.: Карпухин О. И. Молодежь России: особенности социализации и самоопределения // СОЦИС. 2000. № 3.

9. См.: Гончар Г. П. Государственная политика занятости как фактор устойчивого развития региона // Международная конференция «Устойчивое развитие юга России: состояние, проблемы, перспективы». Ростов-на-Дону: СКАГС, 2003.

10. Положение молодежи и реализация государственной молодежной политики в РФ: 2002 г. М.: Логос, 2003.

11. Там же.

12. Там же.

13. Там же.

14. Шурус А., Мкртчян Г. Проблемы молодежного рынка труда // Общество и экономика. 2001. № 10.

15. Там же.

16. Гончар Г. П. Государственная политика занятости как фактор устойчивого развития региона // Международная конференция «Устойчивое развитие юга России: состояние, проблемы, перспективы». Ростов-на-Дону: СКАГС, 2003.

17. Ступина М. В. Направления оптимизации профессиональной ориентации молодежи // Управление в социальных и экономических системах. Сб. м-лов Всерос. науч.-практич. конф. Пенза, 2004.

18. Ступина М. В. Молодежный рынок труда // Управление в социальных и экономических системах. Сб. м-лов Всерос. науч.-практич. конф. Пенза, 2004.

Ирина Валентиновна АНТОНОВА —
доцент кафедры экономической теории и права
Тюменского государственного архитектурно-
строительного университета,
кандидат экономических наук

УДК 339:004.738.5:01

ЭЛЕКТРОННАЯ КОММЕРЦИЯ КАК ВИД ИННОВАЦИИ

АННОТАЦИЯ. Распространение информационных технологий — пример современной эпохальной инновации. На ее основе возникают базисные и улучшающие инновации, такие как электронная коммерция. В статье рассматривается содержание и история ее развития, современные формы; анализируется мировой опыт эволюции электронной коммерции.

The author starting with an assumption that the expansion of the high technologies should be tackled as an example of contemporary global and dramatic innovations that in its turn results in new innovations such as E-Commerce analyses the essence and development of E-Commerce, as well as its modern forms.

Бурное развитие информационных технологий стало катализатором кардинальных изменений во всех сферах жизнедеятельности. Такого рода «основные прорывы в развитии человеческого знания, те, которые явились главными источниками долгосрочного экономического роста и широко распространились в мире» С. Кузнец в своей Нобелевской лекции назвал «эпохальными нововведениями» [1; 105]. Информационные технологии — это одновременно результат и условие инноваций: технологических, экономических (как структурного, так и институционального характера), социально-политических и государственно-правовых. Состояние информационных технологий в экономике государств является одним из индикаторов успешности их социально-экономического развития.¹ Те страны, которые раньше других осуществляют назревшие инновации, вознаг-

¹ К сожалению, Россия выглядит более чем скромно в сопоставлении с другими странами по показателю доли информационных технологий в ВВП. Если в США этот показатель состав-