



*Лузгина Е.Н.*

*Luzgina E.N.*

*кандидат социологических наук, старший преподаватель кафедры «Социологии и социальной работы», ФГБОУ ВО «Петрозаводский государственный университет», г. Петрозаводск, Российская Федерация*

УДК 316.4

DOI: 10.17122/2541-8904-2019-3-29-43-49

## ПОВЫШЕНИЕ УРОВНЯ ТРУДОВОЙ АКТИВНОСТИ РАБОТАЮЩЕЙ МОЛОДЕЖИ

В статье анализируется современное состояние уровня трудовой активности работающей молодежи. Для его изучения было проведено социологическое исследование содержания, форм и факторов, влияющих на динамику трудовой активности. В социологическом исследовании применялся метод сбора эмпирических данных (анкетирование) и методы описательной статистики. Теоретический анализ имеющихся по данной теме научных источников по проблеме социального управления трудовой активностью молодежи позволил автору сформировать концепцию и дизайн собственного исследования, на основе выявленных факторов и условий формирования трудовой активности, социальных институтов рынка труда и механизмов управления трудовой активностью молодежи.

В рамках настоящего исследования была изучена работающая молодежь в возрасте 26-30 лет, так называемая «старшая молодежь», так как у данной категории сформированы жизненные и трудовые ценности, имеется достаточный опыт трудовой деятельности для анализа управления трудовой активностью. Выборочная совокупность составила 1100 респондентов и пропорционально соответствует трудовым сферам по видам экономической деятельности по г. Санкт-Петербургу. Для исследования трудовой активности работающей молодежи Санкт-Петербурга осуществлен анализ следующих составляющих: содержание трудовой активности, причины трудоустройства и смены работы, а также удовлетворенность трудом.

В результате проведенного социологического исследования были проанализированы формы, условия и факторы, влияющие на уровень трудовой активности. В данной статье автор описывает содержание трудовой активности с точки зрения выполнения молодыми работниками должностных обязанностей, а также возможности повышения качества выполняемой работы. Были получены выводы о причинах низкого уровня трудовой активности работающей молодежи, которая объясняется слабым или полным отсутствием эффективного взаимодействия между социальными институтами молодежного рынка труда. В результате исследования произведена оценка реального уровня трудовой активности работающей молодежи. Выявлена «точка снижения уровня трудовой активности». На основании проведенного эмпирического исследования определены механизмы управления трудовой активностью молодежи, формы, содержание, факторы и уровень трудовой активности молодежи.

**Ключевые слова:** трудовая активность, удовлетворенность трудом, работающая молодежь, рынок труда, трудовые отношения.

## SOCIOLOGICAL ANALYSIS OF THE LEVEL OF LABOR ACTIVITY OF WORKING YOUTH

The article analyzes the current state of the level of labor activity of working youth. To study it, a sociological study of the content, forms and factors affecting the dynamics of labor activity was conducted. The method of empirical data collection (questionnaires) and methods of descriptive statistics were used in the sociological research. Theoretical analysis of available scientific sources

on this topic on the problem of social management of labor activity of young people allowed the author to form the concept and design of his own research, based on the identified factors and conditions for the formation of labor activity, social institutions of the labor market and mechanisms for managing labor activity of young people.

Within the limits of the present research the working youth at the age of 26-30 years, so-called «the senior youth» as at the given category life and labor values are generated, there is a sufficient experience of labor activity for the analysis of labor activity management has been studied. The sample totaled 1,100 respondents and corresponds proportionally to the labor sectors by type of economic activity in St. Petersburg. In order to study the labor activity of working young people in St. Petersburg, the following components were analyzed: the content of labor activity, reasons for employment and change of employment, and satisfaction with work.

As a result of the sociological survey, the forms, conditions and factors influencing the level of labor activity were analyzed. In this article the author describes the content of labor activity from the point of view of performance of job duties by young workers, as well as the possibility of improving the quality of work performed. Conclusions about the reasons of low level of labor activity of working youth, which is explained by weak or complete absence of effective interaction between social institutions of youth labor market, were received. As a result of the study, the actual level of working activity of working youth was assessed. The «point of decline in the level of labor activity» was identified. Based on the conducted empirical research, the mechanisms of youth labor activity management, forms, content, factors and level of youth labor activity were determined.

**Key words:** labor activity, job satisfaction, working youth, labor market, labor relations.

Трудовая активность молодежи неотрывно связана с профессиональным становлением и развитием, которые выступают важными факторами трудовой, а значит, и жизненной успешности.

На сегодняшний день на молодежном рынке труда г. Санкт-Петербурга отсутствуют эффективные механизмы регулирования социальных и трудовых отношений молодежи, предприятия не заинтересованы в приеме молодежи на работу, что влияет на снижение уровня трудовой активности молодежи. В связи с этим можно выделить следующие наметившиеся тенденции: низкий уровень информированности молодежи о востребованных профессиях, наличие значительной разницы в уровне оплаты труда между сферой услуг и производственной сферой, дифференциация между спросом и предложением на рынке труда.

Новые социально-экономические условия нацеливают молодежь на более активное поведение, на самостоятельность, ответственность, инициативу, способность гибко реагировать на быстро меняющуюся ситуацию. Но в условиях высокого уровня безработицы, низкой заработной платы и недостаточной социальной поддержки молодежи сложно действовать активно в трудовой

сфере. Поэтому возрастает необходимость осуществления системного и комплексного регулирования уровня трудовой активности молодежи г. Санкт-Петербурга.

В связи с этим было проведено социологическое исследование. Цель исследования – выявить реальный уровень трудовой активности молодых работников по г. Санкт-Петербургу. В качестве объекта исследования была выбрана трудовая активность молодежи. Предметом исследования выступает уровень трудовой активности молодежи. Для анализа данной социальной проблемы необходимо определить факторы и выявить эффективные институциональные механизмы управления уровнем трудовой активности молодежи.

Для сбора эмпирических данных применялся метод анкетирования. В проведенном социологическом исследовании получение эмпирической информации осуществлялось посредством стихийной выборки, репрезентативность обоснована пропорциональным квотированием выборочной совокупности молодежи в организациях и предприятиях г. Санкт-Петербурга.

В рамках настоящего исследования была изучена работающая молодежь в возрасте 26-30 лет, так называемая «старшая моло-

дежь» [4; с. 25]. Для анализа уровня трудовой активности молодежи именно у этой категории уже сформированы трудовые ценности, имеется достаточный профессиональный опыт. Исследование категории старшей возрастной молодежи наиболее полно отражает реальную динамику трудовой активности, дает представление о необходимых условиях и факторах, влияющих на него. Выборочная совокупность составила 1100 респондентов и пропорционально соответствует трудовым сферам по видам экономической деятельности по г. Санкт-Петербургу.

На уровень трудовой активности влияет соответствие выбранной профессии и полученной специальности. При выборе места работы на первом месте была названа «высокая заработная плата», помимо этого мужчины отмечают перспективы карьерного роста (14,9 %), а женщины – гарантию стабильности предприятия и занятости на нем (19 %).

Важным условием в повышении эффективности трудоустройства молодежи является уровень полученного образования и профессиональной подготовки. Образование и профессиональная подготовка дают молодому работнику квалификацию, развивают деловые качества, таким образом повышая уровень трудовой активности. Наиболее полное соответствие профессиональных предпочтений и выбранной работы у молодых работников напрямую оказывает влияние на повышение уровня их трудовой активности.

Факторы трудовой активности молодежи можно измерить непосредственно в самом процессе трудовой деятельности. Отношение к труду определяется социально-экономической средой, в которой осуществляется трудовой процесс, и которая определяет профессиональный потенциал молодежи.

Анализируя ответы респондентов о факторах, влияющих на качество работы, большее число респондентов отметило «публичное признание заслуг» (83,7 %) и «гарантию занятости» (81 %). Наиболее значительное влияние на эффективность в трудовом процессе оказывают «дополнительный зарабо-

ток в организации» (76,2 %), «перспективы увеличения должностного оклада» (76,5 %).

Таким образом, можно выделить две категории факторов, влияющих на уровень трудовой активности молодежи. Первая группа факторов – объективные, которые определяют отношение к трудовому процессу. К объективным факторам относятся социально-экономические особенности трудовой деятельности, совокупность материальных взаимоотношений, трудовых и профессиональных отношений.

Содержание и характер труда относятся к специфическим факторам, которые включают в себя профессионально-трудовые отношения, организацию и условия рабочего места молодежи.

По результатам анализа ответов респондентов можно наблюдать общий фон удовлетворенности, как различными характеристиками труда, так и в целом самой работой. На трудовой процесс молодых работников влияет большое количество негативных факторов, которые снижают уровень трудовой активности. Факторы, сдерживающие эффективное управление, можно отнести в отдельную группу «условия труда», которая состоит из следующих показателей: психологические и физические перегрузки, низкое качество материально-технических условий трудовой деятельности и др.

Социально-экономические факторы выдвинуты на первое место повышения уровня трудовой активности молодежи. Это обусловлено тем, что трудовая активность является реализацией отношения к труду, характеризует степень участия работника в трудовом процессе, поэтому именно эта группа факторов в большей степени определяется теми социальными условиями, в которых осуществляется жизнедеятельность молодых работников. Работа выступает источником жизненных средств. Всё это определяется существенным влиянием эффективно подобранных стимулов труда, а также личной материальной заинтересованностью в улучшении результатов своего труда, которые обеспечивают удовлетворение

материальных и духовных потребностей молодежи.

Респонденты со стажем в трудовой деятельности от 3 лет до 5 лет, по результатам исследования, оказались наиболее недовольными различными аспектами своей работы. Средний уровень напряженности в трудовой сфере: от 7 месяцев до 2 лет – 28,4 %, от 6 лет до 8 лет – 20,1 %, имеются приграничные значения.

Таким образом, выделяется критический период в процессе трудовой деятельности молодежи, так называемая «точка снижения трудовой активности» (см. рис. 1). Для пре-

дотвращения снижения уровня трудовой активности молодых работников работодателю необходимо именно в этот момент найти ряд мотивационных мер для устранения напряженности. Если не будет произведен ряд стимулирующих мер, направленных на улучшение социальных и экономических условий трудовой деятельности молодых работников, начнётся процесс снижения уровня трудовой активности, который может привести к некачественному выполнению должностных обязанностей и впоследствии к увольнению работника.



Рисунок 1. Уровень неудовлетворенности трудом, %

Низкий уровень трудовой активности непосредственно связан с причинами недовольства молодежи работой, что свидетельствует о значимости проблемы профессионально-трудовой адаптации молодого специалиста и его трудовой социализации. От трудовых ценностей работника зависит усвоение правил и норм трудового поведения. При наличии заинтересованности и личной выгоды молодые специалисты подстраиваются к организационно-техническим условиям и, полностью адаптировавшись, начинают перенимать правила работы и поведения в организации или на предприятиях.

На молодежном рынке труда существует тенденция, когда высокообразованные молодые работники, обладающие высоким уровнем профессиональной подготовки и с боль-

шим опытом работы, трудоустраиваются на должности, не соответствующие их уровню профессиональной подготовки, склонностям и способностям, интересам. Такая тенденция влечет за собой социальную напряженность, и высококвалифицированные молодые специалисты становятся потенциальными претендентами на увольнение. Молодым работникам значительно сложнее реализовать свой трудовой потенциал на непривлекательной должности и нежеланной работе [Козырева, 2015; 307]. У таких работников чаще других отмечается снижение уровня трудовой активности, которое выражается в недовольстве рабочим процессом, психологическим дискомфортом.

Анализируя структуру стимулов и мотивов, влияющих на положительную динамику

трудоустройству, общественной активности молодежи, следует отметить, что главное здесь – это системность структуры, её целостность и эффективная взаимосвязь всех её элементов. Только в определенном сцеплении, в комплексе воздействуя на молодых работников, система стимулирования обеспечит необходимый уровень трудовой активности, что в дальнейшем будет иметь благоприятное воздействие на социально-экономическую систему в целом. А отсутствие целостности и системности, тем более противоречивое применение многих стимулов, влечет за собой снижение уровня трудовой активности молодежи. Без комплексного стимулирования при современной сложной системе интересов управление на любом уровне не сможет эффективно влиять на трудовую активность в нужном направлении. Чем шире применяемый комплекс стимулов, и чем сбалансированнее он применяется, тем сильнее его воздействие на трудовую активность молодежи.

Таким образом, повышение уровня трудовой активности молодых работников имеет существенное значение в последующем улучшении социального и экономического состояния, как в организациях и предприятиях, так на уровне региона и страны в целом.

Для создания благоприятных условий, в которых уровень трудовой активности будет иметь положительную динамику, необходим целый комплекс мер, а также важна слаженная и взаимосвязанная работа всех социальных институтов молодежного рынка труда. Прежде всего требуется объединение усилий всех уровней образования, начиная с общего и в том числе профессионального образования, а также государственных служб, которые занимаются содействием занятости и трудоустройству, общественных организаций и молодежных объединений.

Как показало исследование, в Санкт-Петербурге существуют только «двойные спирали»: государство – государственный сектор науки; государство – сырьевые отрасли промышленности; государство – остальной бизнес; наука – бизнес. Причем государство является участником каждой из них. Но из-за изменений в структуре эконо-

мики и общества в России государство уже не может играть доминирующую роль в инновационном развитии. Сами государственные институты сегодня часто не функциональны и не соответствуют ускоряющемуся темпу, которого требует экономика.

Автором разработаны рекомендации по оптимизации трудового процесса молодежи, в целях управления её трудовой активностью и достижения максимально эффективной трудовой деятельности.

На молодежь следует воздействовать в максимально ранние сроки, еще во время обучения в школе. Данные рекомендации направлены в адрес государственных институтов регулирования рынка труда (государственная молодежная политика, трудовое законодательство, трудовая инспекция), которые являются важнейшими агентами в процессе управления трудовой активностью молодежи, именно они задают основные направления взаимодействия, в том числе и на законодательном уровне. Мы предлагаем проводить следующие мероприятия:

- закрепить в нормативно-правовых документах определение «молодого специалиста»;
- обеспечить меры материальной поддержки для молодых специалистов с первичным трудоустройством по всем направлениям специальностей;
- разработать меры поддержки работодателей, которые берут на работу молодых специалистов;
- разработать совместно с предприятиями и учебными заведениями эффективную адаптацию молодых специалистов, посредством развития новых направлений наставничества;
- проводить профориентационные мероприятия в образовательных учреждениях при участии организаций и предприятий;
- осуществлять мониторинг дефицитных профессий на рынке труда.

Особенно при создании эффективной системы управления трудовой активностью молодежи необходимо грамотное взаимодействие с работодателями. Проведенное исследование

дование позволило сформулировать некоторые рекомендации по формированию среды для сознательного, заинтересованного, инициативного труда молодых работников, для этого необходимо:

- определять профессиональные интересы и потребности молодых работников и применять их в трудовой деятельности, соответствующей данным потребностям и интересам, одновременно создавая условия для проявления самостоятельности и творческого подхода;

- соотносить характер и содержание предлагаемой работы с профессионально-образовательным уровнем молодежи и не использовать персонал с высоким уровнем образования и квалификацией при выполнении работы, не требующей такого образовательного уровня;

- обеспечивая справедливую оценку вклада молодых работников и соответственное вознаграждение. Информировать молодежь о значимости ее трудового вклада в итоговый результат деятельности организации.

Подводя итог, можно отметить, что в настоящее время в Санкт-Петербурге существует потребность в создании, развитии и совершенствовании социально-экономических, правовых, а также создании организа-

ционных условий для профессиональной самореализации и трудоустройства молодежи. Важной проблемой молодежного рынка труда является низкая эффективность системы социального партнерства. На сегодняшний день имеются все необходимые предпосылки для формирования социального партнерства в России, но существенным препятствием для его успешного развития и функционирования выступает создание единых механизмов и органов управления. Отсутствие на молодежном рынке труда эффективных институтов вызывает необходимость формирования рынка услуг по содействию занятости – это оказание транзакционных услуг (коммерческие организации трудового посредничества); становление социальных институтов, направленных на компенсацию недостатков молодежного рынка в сфере труда (страхование по безработице, служба занятости); трансформация профсоюзов в институт переговоров об условиях трудового контракта, заработной платы и занятости. Необходимо создание эффективных механизмов взаимодействия между собой социальных институтов рынка труда для повышения уровня трудовой активности молодых специалистов.

### Список литературы

1. Бильчак В.С. Анализ современного общественного развития и социально-трудовая активность человека // Становление рыночных структур и активность человека: Межвуз. темат. сб. науч. тр. – Калининград, 1991. – С. 107-115.

2. Гореликова-Китаева О.Г. Современные подходы к управлению организацией и трудовая активность работников // Вестник Оренбургского государственного университета. – 2004. - № 8. – С. 83-88.

3. Козырева П.М. Образование и трудоустройство: возможности и реальность // Россия реформирующаяся. – Вып. 13: Ежегодник / Отв. ред. М.К. Горшков. – М.: Новый хронограф, 2015. – С. 304-323

4. Лисовский В.Т. Молодежь: Любовь, брак, семья: Социологическое исследование /

Отв. ред. А.А. Козлов. – СПб.: Наука, 2003. – 365 с.

5. Мариненко Э.П. Трудовая активность молодежи – важный фактор ускорения социально-экономического развития страны. – М., 1987. – 86 с.

6. Нугаев М.А. Трудовая активность рабочего класса развитого социалистического общества. Теоретико-методологический аспект. – Казань: Издат. Казанск. ун-та, 1975. – 293 с.

7. Социологический мониторинг трудоустройства выпускников Санкт-Петербургского государственного университета сервиса и экономики: Коллективная монография / Под ред. д. с. н., проф. Р.А. Костина, к. с. н., доц. Е.В. Шишкиной. – СПб.: Изд-во СПбГУСЭ, 2012. – 322 с.

8. Шишкина Е.В. Современная молодежь «глазами» социологов // Актуальные проблемы социологии: сборник научных статей. – СПб., 2016. – С. 126-136.

9. Эскиндаров М.И. Трудовая активность как категория социальной философии: на примере сельского хозяйства КЧР: Монография. – Карачаевск: КЧГПУ, 2000. – 256 с.

10. Allant P. Youth unemployment and the family: voices of disordered times / Patricia Allatt, Susan Yeandle. - London ; New York : Routledge, 1992. - 190 p.

11. Stimulating Youth Entrepreneurship : Barriers and Incentives to Enterprise Start-ups by Young People (Schoof, Ulrich. International Labour Office. Job Creation and Enterprise Development Dept. ILO InFocus Programme on Boosting Employment through Small Enterprise Development. Geneva 2006. 105 p.

12. Youth on the Threshold of 3rd Millennium / ed. Vesa Puuronen. - Joensuu : Joensuun yliopistopaino, 2001. - 219 p.

### References

1. Bilchak V.S. Analysis of modern social development and human social and labor activity // Formation of market structures and human activity: Interuniversity subject of scientific collection / edited by V.S. Bilchak. - Kaliningrad, 1991. - p. 107-115

2. Gorelikov-Kitaeva O. G. Modern approaches to organization management and labor activity of workers // Vestnik Orenburg State University. - 2004. - № 8. - p. 83-88

3. Kozyreva P.M. Education and Employment: Opportunities and Reality // Russia is Reforming. Issue. 13: Yearbook / Edited by M.K. Gorshkov. - Moscow: New Chronograph, 2015. – p. 304-323

4. Lisovsky V. T. Youth: Love, marriage, family: Sociological research / Editor-in-Chief A.A. Kozlov. - St. Petersburg: Science, 2003. – 365 p.

5. Marinenko, E.P. Labor activity of the youth is an important factor of acceleration of the social and economic development of the country. - Moscow: 1987. – 86 p.

6. Nugaev M.A. Labor activity of the working class of the developed socialist society / Theoretical and methodological aspect. Kazan: Publishing house. Kazan, 1975. – 293 p.

7. Sociological monitoring of employment of graduates of the St. Petersburg State University of Service and Economics. Collective monograph. / Under the editorship of R.A. Kostina, Candidate of Science (Ph.D.), Associate Professor E.V. Shishkina. - St. Petersburg: St. Petersburg State University of Economics, 2012. – 322 p.

8. Shishkina E.V. Modern youth through the "eyes" of the sociologists // Actual problems of sociology collection of scientific articles. St. Petersburg, 2016. p. 126-136

13. Eskinarov M.I. Labor Activity as a Category of Social Philosophy: on the Example of Agriculture of the CDR / Monograph. - Karachaevsk: KCHPU, 2000. – 256 p.

14. Allant P. Youth unemployment and the family: voices of disordered times / Patricia Allatt, Susan Yeandle. - London; New York : Routledge, 1992. - 190 p.

15. Stimulating Youth Entrepreneurship: Barriers and Incentives to Enterprise Start-ups by Young People (Schoof, Ulrich. International Labour Office. Job Creation and Enterprise Development Dept. ILO InFocus Programme on Boosting Employment through Small Enterprise Development. Geneva 2006. 105 p.

16. Youth on the Threshold of 3rd Millennium / ed. Vesa Puuronen. - Joensuu : Joensuun yliopistopaino, 2001. - 219 p.