

DOI: 10.12731/2218-7405-2016-1-17

УДК 316

ТРУДОУСТРОЙСТВО МОЛОДЕЖИ: ПРОБЛЕМЫ, МЕСТО В СИСТЕМЕ СОЦИАЛЬНЫХ ЦЕННОСТЕЙ

Гостев А.Н., Семенова В.Г., Хованская О.Н.

Статья посвящена проблеме трудоустройства молодежи и его места в системе социальных ценностей. В статье описана ситуация, складывающаяся в настоящее время на российском рынке труда, выявлены причины возникновения безработицы среди молодежи, представлены результаты различных анкетных опросов, освещен опыт лучших в социально-экономическом положении стран Западной Европы и США по этому вопросу. Кроме того, разработаны и обоснованы механизмы решения проблемы трудоустройства, предложены пути повышения уровня конкурентоспособности личности на рынке труда, ее востребованности.

В результате исследования установлено, что хорошее трудоустройство – главная жизненная цель основной массы населения. Для механизма стратегического управления трудоустройством людского производственного потенциала важное значение имеет готовность к труду выпускников профессиональной школы, которая имеет сложную структуру и включает познавательный, мотивационный, волевой и другие элементы, каждый из которых способен разрушить всю систему. Трудоустроенность – основа всех социально-нравственных ценностей молодежи, условие стабильного социального порядка, гражданской ответственности и политической активности, патриотизма, сплоченности нации, национальной безопасности. Этот социальный феномен в условиях нарастания количества угроз национальной безопасности становится приоритетным в политике государства. Трудоустроенность молодежи и ее нравственные ценности находятся в прямой зависимости.

Ключевые слова: *трудоустройство молодежи (населения); готовность к труду выпускников профессиональной школы; социальные ценности; социальные проблемы; приоритеты общества.*

EMPLOYMENT OF YOUTH: PROBLEMS, PLACE IN SYSTEM OF SOCIAL VALUES

Gostev A.N., Semenova V.G., Hovanskaya O.N.

The article deals with the problem of youth employment and his place in the system of social values. The article describes the situation developing at the present time the Russian labor market, identified the causes of unemployment among young people, presented the results of various polls, illuminated experience the best in the socio-economic situation of the countries of Western Europe and the United States on this issue. In addition, developed and justified mechanisms for solving the problem of employment, suggests ways to improve the competitiveness of the individual in the labor market demand for it.

The study found that good employment – the main purpose of life of the general population. For the mechanism of the strategic management of the employment of human productive capacity is essential willingness to work professional graduate school, which has a complex structure, including cognitive, motivational, volitional, and other elements, each of which is able to destroy the whole system. Employed – the foundation of all social and moral values of young people, the condition is stable order, civic responsibility and political activity, patriotism, national unity, national security. This social phenomenon in terms of increase of the number of threats to national security is becoming a priority in government policy. Employed young people and their moral values are in direct relation.

Keywords: *employment of youth (population); readiness for work of graduates of vocational school; social values; social problems; priorities of society.*

Введение

Как известно, основная ценность капиталистического общества – ликвидная собственность, деньги (капитал), которые приобретаются и накапливаются посредством общественно-необходимого труда. Отсюда логичен вывод: для человека современного общества путь к обладанию этой ценностью – трудовая устроенность. Как можно заметить, даже труд преступника, особым образом «участвующего» в разделе и присвоении результатов общественного труда, или труд рантие, умело извлекающего прибыль из умно используемого капитала, оказываются социально полезными, так как создают рабочие места, например, в правоохранительных органах или банковской сфере. Появляются так называемые «рабочие места» и в карательных отрядах

украинских националистов. Поэтому и эти группы населения, как их определяют сотрудники Госкомстата РФ, нельзя считать ни безработными, ни социально пассивными [3, с. 23].

Несомненно, что надежный для государства гражданин, патриот, миротворец – это человек, имеющий постоянную и достойную работу. Собственно на этом показателе и основываются так называемые теории «среднего класса», стабильного социального порядка и другие. И, напротив, ненадежный – тот, кому нечего терять. В современной России к числу последних можно отнести как нетрудоустроенных, так и трудоустроенных, но получающих зарплату в 9-10 тыс. рублей в месяц [13, с. 308]. А если сравнить размер пособия, выплачиваемого, например, безработному в Англии, со средней зарплатой, получаемой в дотационных российских регионах (например, Смоленской области), то фактически большая часть населения нашей страны должна быть зачислена в эту социальную группу. Не лучше положение дел и на Западе. Так, например, в Испании безработица составляет 25 %, в Италии и Греции больше 10%. Отсюда и постоянно «тлеющие» и «раздуваемые» военные конфликты в Европе, участвовавшие референдумы о самоопределении.

Обзор литературы

Некоторые точки зрения зарубежных классиков гуманитарных наук о системном показателе общественных отношений, в том числе социального порядка, являются ошибочными. Философы, социологи, политологи и другие представители гуманитарных наук разрабатывали и разрабатывают теории, концепции, основанные на таких системных социальных показателях, как справедливость, солидарность, равенство, братство, партнерство, сотрудничество, толерантность, благополучие, любовь, здоровье и др. Результаты содержательного анализа научных трудов отечественных и зарубежных авторов показывают, что понятие «трудоустроенность» они недооценивают. Тем не менее оно жизненно необходимо и справедливому (иначе он таковым перестанет быть), и солидарному, и толерантному, и благополучному, и любящему, и, разумеется, здоровому. В таком случае этот показатель и есть основная социальная ценность капиталистического общества.

Рабочее место в эпоху углубленного разделения труда – самый востребованный (ликвидный) товар. Его можно продать в условиях постоянного наличия армии безработных в любое время, ибо капиталистическое производство невозможно без рынка рабочей силы (один из основных законов капиталистического производства). Труд, труд, труд – вот три вечных сокровища. Русские народные пословицы гласят: «Где труд, там и счастье»; «Рукам работа, душе праздник», «Без труда и отдых не сладок», «На работу с радостью, а с работы с гордостью». Трудоустроенность молодежи (населения) – это не только счастье, благополучие в жизни, но

и условие стабильного социального порядка, гражданской ответственности и политической активности, патриотизма, сплоченности нации, национальной безопасности в целом [4, с. 24]. Хорошее трудоустройство – главная жизненная цель основной массы населения.

Для того чтобы подтвердить эти мысли и по возможности объективно выяснить главные жизненные ценности молодых людей, был проведен опрос респондентов в возрасте от 20 до 30 лет (N=318, выборка случайная). При ответе на вопрос: «В настоящее время что для Вас представляет наибольшую ценность?» были получены весьма интересные данные (табл.1).

Таблица 1

Ранжирование показателей жизненных ценностей

№ п/п	Показатель	Значение
1	Семья, дети	102
2	Трудоустроенность	98
3	Здоровье	64
4	Деньги	34
5	Свобода	10
6	Справедливость	5
7	Партнерство	3
8	Толерантность	2

Как видно, эти результаты лишь относительно согласуются с теорией марксистов, где утверждается, что в капиталистическом обществе основная ценность – деньги; с концепцией Э. Дюркгейма (показатель – здоровье); с утверждениями социалистов-утопистов и коммунистов (каждому по потребностям); с заповедями христианства (терпимость, справедливость). Большинство респондентов в качестве ведущих выбрали все-таки показатели «семья, дети» и «трудоустроенность». А если учесть, что трудоустроенность сопряжена с показателем «деньги» (хорошо оплачиваемое рабочее место), то по сумме ответов она уверенно будет занимать в этой шкале лидирующее место, т.е. ее можно считать главной ценностью [13, с. 205].

Постановка задачи

В целом значимость проблемы трудоустройства молодежи определяется необходимостью обеспечения национальной безопасности государства, что в настоящее время обусловлено вооруженными конфликтами по периметру границ РФ, экономическими и другими санкциями [2, с. 35].

Хорошее трудоустройство человека обеспечивает ему получение достаточных для полноценной жизни средств и, следовательно, делает его уверенным в жизни, а значит свободным,

справедливым, терпимым, спокойным, лояльным, рациональным, любимым и любящим страну, семью. Между тем ситуация, складывающаяся на российском рынке труда, остается сложной. Очевидно, что системными причинами этому являются следующие: комплексное разрушение системы государственного управления (в том числе трудовыми ресурсами), случившееся еще в 1991 г. в результате государственного переворота; развал отечественного производственного комплекса, обусловившего ликвидацию рабочих мест, что снизило уровень кадровых потребностей; коммерциализация системы образования, представители которой в погоне за прибылью девальвировали советское (российское) образование, снизили требования к нему и стали сотнями тысяч выпускать «специалистов», с трудом понимающих, чему их пытались научить [4, с. 34]; низкий уровень организации регулирования удовлетворения потребностей в кадрах в образовательной политике государства и другие.

Сегодня люди, лишенные работы в местах постоянного проживания, вынуждены ее искать в крупных городах и на «стройках века» (трубопроводы и другие коммуникации), которые находятся порой на удалении тысяч километров. Эта проблема для человека как снежный ком обрывает другими личностными потрясениями, разрушающими его сложившийся на протяжении десятилетий уклад жизни [5, с. 43]. В то же время становятся безлюдными стратегически важные для обеспечения национальной безопасности и сохранения единства страны регионы, нарушаются семейные связи, падает уровень позитивной социализации молодежи, сокращается рождаемость, разрушается сельская среда обитания (в России в период 2002-2010 гг. перестали существовать около пятидесяти тысяч населенных пунктов, чего не было даже в результате Великой Отечественной войны 1941-1945 гг.) [2, с. 43]; создается благоприятная почва для работы агентов «цветных революций»; население отчуждается от власти, не доверяет ей, игнорирует ее требования; падает уровень качества труда; деградируют трудовые ценности; девальвируется оборонное сознание людей, т.е. наступает системный кризис, выход из которого предполагает активизацию деятельности структур государственного управления [12, с. 97]. Кроме того, потоки внутригосударственной трудовой миграции значительно затрудняют учет населения. Как показала практика проведения крупных военных учений в 2014 г. на Дальнем Востоке, все запланированные там мероприятия не позволили полностью выполнить задачи по доукомплектованию частей и соединений Вооруженных Сил РФ. Эта же причина затрудняет работу по переписи населения, борьбе с преступностью и т.п.

Сегодня появление технологий, основанных на новых знаниях, объективно приводит к сокращению рабочих мест, что обуславливает появление больших масс безработного населения. Так, на небольшом удалении от г. Москвы и других мегаполисов каждое рабочее место уже

на особом счету, тогда как в селе Троицком Алтайского края (районный центр) четверть века назад (в советское время) проживало около 20 тысяч человек, более 10 тысяч из которых трудоспособного населения работали в одноименном колхозе. Сегодня все бывшие земли колхоза успешно обрабатывают 8 фермеров с общим числом наемных работников 70 человек (стоит отметить, на земле работают машинные комплексы!!!) Такой агрегат за одну «проходку» осуществляет несколько видов сельскохозяйственных работ: убирает, пашет, удобряет, засеивает. Раньше эти операции были отдельными, что, соответственно, обуславливало необходимость иметь десятки рабочих мест. Кроме того, значительно возросло качество машин, что увеличило их надежность и снизило затраты людского труда на ремонт. В селе уже нет тракторных станций, дававших возможность трудиться сотням рабочих. Отметим, что такая сложная ситуация имеется повсеместно и во всех сферах производства.

Безусловно, все это согласуется с рыночными отношениями. Как показывает многовековая социальная практика и результаты теоретических изысканий классиков различных научных, политических, экономических и иных школ, всеобщую занятость населения в условиях рыночного производства обеспечить невозможно. По-сути, безработица – один из показателей капиталистической общественно-экономической формации, одно из условий ее существования, стимул и предмет мотивации людского производственного потенциала на повышение уровня производительности труда [14, с. 62]. Россия, потерпевшая поражение в информационно-психологической войне с западным миром, вернулась на путь капиталистического хозяйствования и, тем самым, объективно и закономерно получила в качестве проблемы многомиллионный людской потенциал безработных [4, с. 24].

Описание исследования

По оценке Министерства экономики РФ, уровень безработицы в стране в 2014 году составил около 6%. Если принять во внимание, что по данным Росстата в этом году численность трудоспособного населения России (мужчины 16-59 лет, женщины 16-54 года) – около 88 миллионов человек, то официально признанными безработными в стране являются 5 280 000 человек. Разумеется, эти данные нуждаются в уточнении. Реально, как будет доказано ниже, эти показатели значительно выше. Имеется и другая информация. Так, по данным того же Росстата, в стране насчитывается 76 млн. экономически активных, трудоспособных россиян, в их числе 4,2 млн. человек, не имеющих работы. Видимо, представители этого федерального исполнительного органа власти по известной им методике определили, что 12 миллионов российских трудоспособных граждан можно считать «экономически пассивными» и не включать

их в число безработных. Вспомним, что испокон веков во всех странах и народах наблюдалась такая закономерность: безработица всегда создает условия для начала крупных военных конфликтов.

Результаты корреляционного анализа указывают на устойчивую зависимость между числом безработной молодежи и количеством участников протестных действий ($k=0,72$), между числом безработных и активностью выборщиков ($k=0,61$).

Простая линейная регрессия показала, что чем выше уровень безработицы, тем ниже уровень легитимности государственной власти. Например, после налогового прессинга, осуществленного в 2012 году, из бизнеса ушли (см. ниже) 674 тыс. предпринимателей. Сократилась и явка электората на муниципальные выборы с 43% в 2012 г. до 35% в 2014 г. Коэффициент регрессии независимой переменной «число безработных» составил 0,198. Отрицательный коэффициент регрессии означает, что с ростом значения «независимого» показателя (число безработных), величина «зависимого» – легитимность государственной власти – уменьшается [11, с. 114].

Технология трудоустройства, т.е. реализация основной ценности (актуализированной потребности) человека в современном обществе, представляет собой сложнейшее социальное явление, и в соответствии с основным законом управления обществом она должна разрабатываться и осуществляться специализированными государственными структурами: кадровыми органами министерств, ведомств, агентств, служб [1, с. 70]. Одна из задач таких структур – профессионально-психологическая ориентация всех возрастных групп населения.

Известно, что человек чувствует себя счастливым тогда, когда его психологическая направленность (биологическое свойство личности) совпадает с профессиональной деятельностью [3, с. 105]. В качестве подтверждения этой мысли приведем выражение японцев, добившихся высочайшего уровня производительности труда: «Человек хорошо делает то, что любит».

Опыт США, где несоизмеримая с нашей практикой производительность труда, различного рода службы трудоустройства начинают работать с будущими трудовыми кадрами с младенческого возраста. Искусная организация тестирования позволяет, например, выявить психолого-физиологические особенности ребенка. Так, ребенок в возрасте одного года подвергается полному психолого-физиологическому обследованию, после которого специалисты формулируют для его родителей или законных представителей рекомендации по видам его будущей деятельности. Например, если обследование показывает, что у ребенка короткие мышцы, то ему рекомендуется профессионально заняться спортом, чтобы осваивать спринтерские дисциплины; если психологическое обследование выявляет наличие музыкального слуха, то рекомендуют

соответствующие музыкальные профессии [3, с. 107]. Закономерен вопрос: не потому ли американские спринтеры (или подготовленные там спортсмены) уже долгое время остаются вне конкуренции?

Работает и такая традиция, как выбор профессии родителей (трудовые династии), которая у нас почему-то считается не очень хорошим делом, семейственностью, блатом и т.п. Как показывают полученные нами результаты, это следствие воздействий на сознание населения наших геополитических противников в интересах достижения победы в информационной, экономической и других войнах. И такие факты в информационных компаниях оппонентов предоставляются с целью расколоть общество, нарушить социальный порядок, вызвать хаос, протестные движения в массах людей [1, с. 72]. В США этот путь, напротив, приветствуется и дает такому человеку карьерные преимущества. В понятие «авторитет» американцы включают такой показатель, как «происхождение». Например, в военной среде рассуждают так: «Его предки также служили в армии, поэтому этот человек не случайный варяг в профессии!» В сознании подчиненных этим прочно формируется представление о том, что вышестоящий начальник превосходит их в конкретном деле по многим показателям, т.к. он знает его с детства, а потому ему надо верить, беспрекословно подчиняться, быть лояльным [1, с. 73]. По сути говоря, в технологиях работы с кадрами англосаксонской школы нет ничего необычного или нам неведомого, как это любят представлять пропагандисты западного опыта. Это общечеловеческая практика, почему-то игнорируемая нашими управленцами. Известна же русская пословица: «Не за свое дело не берись».

Как показывает социальная практика, государственные кадровые органы в достаточной степени не используют возможности стратегического проектирования подготовки кадров и не организуют взаимодействия, например, со средствами массовой информации, вузами, культурно-досуговыми организациями с целью мотивации молодого поколения на выбор перспективных, востребованных в ближайшем будущем специальностей. Например, опрос экспертов из числа руководящего состава трех московских вузов (N=11) показал, что они не получали заказов на отбор выпускников от кадровых органов промышленных и иных предприятий города, не замечали стремления СМИ активно популяризировать в обществе трудовые профессии [9, с. 148]. Теле- и радио-эфир, полосы газет забиты криминальной тематикой, сериалами, подобными «Рабыне Изауре», в свое время «перестроившими» сознание советских женщин и нанесшими непоправимый удар по мотивации на трудовую деятельность и направившими их на поиск мифического счастья, отключив их охранное сознание [15, с. 114]. А в это время молодой отряд «гайдаровцев-плохишей» под знаменами Б. Н. Ельцина, профинансировав эту ин-

формационную компанию и усилив ее «заряжателями воды» типа шарлатана Кашпировского, увел из-под носа «мечтательниц-рабынь» все их сбережения, скупил народную собственность и, заложив ее в западные банки, взял дешевые кредиты, открыл банки и предложил «мечтателям» брать деньги под 20-30 % годовых.

Наряду с вышесказанным, безусловно, нужны организованные воздействия на трудовую специализацию в семье. Опыт лучших в социально-экономическом положении стран Запада, Востока показывает, что необходимы трудовые династии, семейное предпринимательство. Надо подумать и о так называемых социальных «лифтах», гипертрофированно представленных в российском обществе.

В условиях капиталистических отношений предпринимательство (бизнес) – основной поставщик рабочих мест. Исследование, проведенное В.Б. Бокаревой (научный консультант – А.Н. Гостев) в Нижегородской области в 2013-2014 гг. на тему: «Социальные технологии в системе управления малым бизнесом», позволило получить результаты, которые могут служить доказательством не очень рациональной экономической политики России. Так, заявив о необходимости перехода к частной собственности, Правительство направило свои усилия на передачу крупных отраслей, предприятий в руки доверенных лиц, бросив малый частный сектор. В результате за четверть века Россия так и не смогла рационально использовать творческий, деловой потенциал населения. Подсчитано, что в Европе каждый десятый имеет свое дело, а у нас – каждый двадцать третий. Исходя из данных западных статистов, сегодня Россия по этому показателю занимает 68 место среди 193 стран ООН. Между тем в стране вообще «потеряно», как в 2014 году заявлено представителями высшего руководства страны, 22,5 миллиона трудоспособных россиян. Никто «не знает», где они и чем занимаются. Столько населения, например, имеют в совокупности Болгария, Дания, Сербия. Это позволяет судить о качестве государственного управления. Конечно, нельзя в этой связи предполагать, что чиновники не имеют мозгов. Серого вещества у них в избытке, но тогда ... они вредители, которые умышленно создают неразбериху, чтобы красть бюджетные деньги, выводить их в оффшоры и беспрепятственно убегать на британские острова. В этой связи можно предположить, что прогнозируемые 6 % безработицы (см. выше) взяты «с потолка».

Добавим к тому же, что эти 22,5 млн. человек не зарегистрированы в системе соцстрахования и не платят взносы в Пенсионный фонд. Безусловно, это очень опасная ситуация, если ее оценивать со знанием проблем национальной безопасности. Можно сделать вывод о том, что дееспособное население страны не признает некоторые структуры исполнительной власти, не доверяет им.

Результаты корреляционного анализа показывают, что есть сильная зависимость ($K = 0,74$) между показателями «трудоустройство» и «мобилизационная готовность личности». Результаты опроса экспертов показывают, что в России есть регионы, где почти половина работоспособных жителей – нигде не зарегистрированные «призраки», призвать которых на службу в силовые структуры (или даже вручить повестки) военкоматам будет непросто. Традиционно такая ситуация складывается в республиках Кавказа. Похожая история встречается и в регионах Дальнего Востока, Сибири, Урала и даже в Центральном федеральном округе. И это видят все, кто проезжает или пролетает над территориями, расположенные на удалении 50-100 км. от крупных мегаполисов. Там, за некоторым исключением, не видно позитивных плодов человеческого труда: поля не засеяны, строения разрушены, деревни и села вымерли.

Эта проблема в России системная. У нас люди в большинстве своем образованные. Как показало специализированное исследование, в г. Ухта практически все граждане трудоспособного возраста имеют высшее образование, опыт работы на предприятиях, организациях, но не имеют спроса на их труд. Крупные предприятия оптимизируются, получив новые средства производства и технологии. И люди, уйдя с них, попадают в неформальный сектор. Регистрироваться на биржах труда в качестве безработных бессмысленно, так как на пособие не проживешь, а крупные компании в последние годы не набирают новых людей, потому что подрастают дети их руководителей, множатся родственники владельцев этих организаций. Малый бизнес развивается слабо, и россияне начинают подрабатывать вахтовым способом в труднодоступных районах, богатых углеводородами, клеить обои, копать огороды. Очень немногие из них регистрируются индивидуальными предпринимателями.

Непродуманная налоговая политика только за 2011-2013 гг. привела к сокращению предпринимательского страта на 674 000 человек, в результате чего было сокращено до 1,5 млн. рабочих мест. Все это значительно снизило уровень мотивации населения на развитие малого предпринимательства. Например, в Европе хотят заниматься малым бизнесом 24% трудоспособного населения, а у нас лишь 3,8%. В России предпринимателей, работающих на рынке более 3-х лет, – только 32 %. Опросы показали, что более 60% бывших предпринимателей не хотят вернуться в подобный бизнес.

А в это время в развитых странах рыночной экономики (например, в Германии, Швеции, Финляндии) большинство рабочих мест создается малым и средним предпринимательством. Собственно, и без рыночной экономики в советское время создавались потребительские кооперативы, где люди занимались малым предпринимательством. Так, на Дальнем Востоке, в Сибири в 70-80-х гг. прошлого века было создано большое количество ферм по выращи-

нию пушных зверей, мясного скота (к сожалению, судя по официальному заявлению в СМИ, об этом сегодняшнее руководство страны не знает).

Сложно разрешаемой проблемой в трудоустройстве молодежи остается так называемая командная система управления (проще – клановость), которая загоняет в тупик работу антикоррупционных и иных социальных механизмов, создает благоприятную почву, например, для этнической преступности, повышает уровень скрытности (латентности) экономических преступлений (граждане имеют право не свидетельствовать о преступлении ближайших родственников), способствует дальнейшему отчуждению органов власти [3, с. 106]. Это и есть одна из основных причин роста уровня протестного настроения и поведения населения, и, в связи с этим, ужесточение уголовного наказания за участие в несанкционированных митингах, забастовках и других протестных мероприятиях. В н.в. законодатель определил наказание за этот проступок, соизмеримый с убийством, кражей в особо крупном размере. Разумеется, этот факт не способствует повышению качественного уровня оборонного сознания населения.

Как известно, основной закон управления обществом определяет, что в случае возникновения актуализированной потребности населения необходимо незамедлительное создание специализированных структур в органах государственного регулирования для ее удовлетворения. Таким образом, необходимо срочно создавать новые системы и механизмы государственного управления трудоустройством населения, которые могли бы объединить усилия всех структур, деятельность которых связана с формированием кадрового резерва (подбор, отбор, расстановка). Имеющиеся в государстве силы и средства способны получать, отслеживать, сопровождать каждого человека на его жизненном и карьерном пути. Это помогают делать современные информационные технологии практически бесплатно, быстро и очень точно. По всей видимости, например, если Госкомстат РФ обязать внести в перечень предоставляемых сведений всеми резидентами (производственными, обучающими и иными организациями) таких показателей, как перечень специальностей, штатных должностей, реальную и потенциальную потребность в кадрах, вакансии и другое, то созданный на такой информационной базе проект будет основой для рациональной деятельности всей системы подготовки кадров. Безусловно, такой опыт в отечественной практике уже был. Так в свое время кадровые органы всех министерств, ведомств, служб, агентств СССР, соответствующие отделы в ЦК КПСС могли предоставлять информацию и выдавать прогнозы о карьерном пути всех выпускников вузов [2, с. 177].

В настоящее время воспитательные, социологические, социально-психологические структуры исполнительной власти могли бы предоставлять информацию о конкурентных способностях каждого соискателя новой должности. Разумеется, такая информация в современных

условиях позволит осуществлять стратегическое планирование как подготовки специалистов, так и их трудоустройства. Силловые структуры (ФСБ, МВД, МО, МЧС, ФСО и другие) в этом деле могут давать информацию (в пределах прав, данных российским законодательством) о правопослушности, надежности, мобилизационных и других возможностях кадров. Минздрав РФ – не нарушая прав человека – способно информировать о состоянии здоровья человека и предоставлять соответствующие данные.

Социальная практика показывает, а результаты настоящего исследования позволяют утверждать, что одной из проблем трудоустройства молодежи является низкий уровень информированности людей о содержании их профессий. Так, например, большая часть опрошенных респондентов из органов муниципального управления, из силовых структур «не стали бы очень сожалеть, если бы им предложили сменить профессию, работу», «не связали бы свою жизнь с этой профессией». Этот факт подтверждает то, что люди, трудоустраиваясь, мало знали о профессии, правовых требованиях к ней. Например, человек, работающий в силовых структурах, ограничивает себя в свободе передвижения (выезд за границу); его рабочий день не регламентирован (может быть в любое время вызван на службу); он не имеет постоянного места жительства (в интересах службы может быть в любое время переведен в другой регион); он практически лишен возможности иметь дополнительный заработок; он работает в условиях повышенного уровня административного и гражданского контроля и многое другое. Разумеется, этот факт (информирование об особенностях профессии) является показателем оценки деятельности кадровых служб, их структур профессионально-психологического отбора.

Для механизма стратегического управления трудоустройством людского производственного потенциала важное значение имеет готовность к труду выпускников профессиональной школы, которая имеет сложную структуру, включает познавательный, мотивационный, волевой и другие элементы, каждый из которых способен разрушить ее систему. Кроме того, целесообразно решить задачу изучения познавательного (информационного) элемента готовности к профессиональной деятельности респондентов, официально зарегистрировавших свой статус безработного. Разумеется, чтобы трудоустроиться, необходимо знать емкость рабочих мест, например, на предприятиях в доступной близости от района проживания. Изучение информированности кандидатов о трудоустройстве на предприятиях города, нуждающихся в специалистах по профилю их профессии, показало такие результаты: 61 % респондентов не знают о предприятиях, где работают специалисты их профиля; 22 % знают, но не предпринимают попыток узнать о вакансиях; 17 % заявляют, что владеют достаточно полной информацией.

Респондентам также было предложено ответить на вопрос об источниках получения информации, о наличии рабочих мест по их специальности. Оказалось, что информация, полученная непосредственно в службах занятости, составила лишь 7 %. Этот факт можно объяснить низким качеством предлагаемых там рабочих мест. Результаты экспертного опроса позволяют утверждать, что предприятия выставляют на рынок лишь неквалифицированные и низкооплачиваемые рабочие места. Сложилось устойчивое мнение, что поиск хорошей работы необходимо осуществлять с помощью родных и знакомых. Основной причиной этого явления остается внедренная и разрекламированная «рыночниками» в системы управления различными сферами общества командная (она же клановая, криминальная, этническая и т.п.) система. Тогда, в смутные 90-е годы прошлого века, нужно было растаскивать, расхищать и присваивать государственную собственность. В различного вида закрытых и открытых акционерных организациях в системах управления нужны были «единомышленники». В таких условиях принять в свой коллектив постороннего человека – значит подвергнуться риску разоблачения своих незаконных действий [4, с. 32].

Заключение

Один из путей повышения уровня конкурентоспособности личности на рынке труда, ее востребованности – овладение несколькими специальностями. Известно, что в современном «Международном стандарте классификации профессий» описаны 9333 специальности, а российский «Единый тарифно-квалификационный справочник» включает их около 7 тыс. Разумеется, это только те виды деятельности, которые удалось описать, и государством разрешено предать их гласности. Реально их значительно больше. Например, одними только военно-учетными специальностями можно вдвое увеличить «Единый тариф...». Кроме того, существуют классификации и внутри профессии, которые также учитываются работодателями при трудоустройстве. Например, профессия сварщика (специальность очень востребована в нефтегазовом комплексе, строительстве, ЖКХ) предполагает реализацию более 50 разных технологических процессов создания неразъемного соединения металлических деталей и насчитывает шесть разрядов (шестой – «сварка ответственных трубопроводов, металлоконструкций с получением и постановкой личного клейма»).

Отметим то, что Купола храма Христа Спасителя варил сварщик шестого разряда. Таким образом, направлений, путей, форм совершенствования для современного человека в условиях постоянно углубляющегося разделения труда великое множество, а 7 тыс. специальностей можно представить как минимум в 30-40 тыс. специализациях, которые применяются в де-

сятках и сотнях разновидностях трудовой деятельности и становятся уже специфическими в более чем 400 000 видах труда.

Результаты изучения социальной практики позволяют утверждать, что в процессе повышения конкурентоспособности человека на рынке труда должны прямо или косвенно участвовать все без исключения агенты социализации личности.

Таким образом, трудоустроенность – основа всех социально-нравственных ценностей молодежи, условие стабильного социального порядка, гражданской ответственности и политической активности, патриотизма, сплоченности нации, национальной безопасности. Этот социальный феномен в условиях нарастания количества угроз национальной безопасности становится приоритетным в политике государства. Вот почему трудоустроенность молодежи и ее нравственные ценности находятся в прямой зависимости.

Список литературы

1. Бокарева В.Б. Социальные технологии в системе управления малым бизнесом: дис. ... докт. социол. наук: 22.00.08. Социология управления: защита 18. 02. 2015 / В.Б. Бокарева; науч. конс. А.Н. Гостев. М., 2015. 367 с.
2. Гостев А.Н. Институт высшего образования в системе общественного контроля Федеральной системы исполнения наказаний // Социология образования. М., 2014. № 10.
3. Гостев А.Н. Коррупция в системе образования: проблемы и пути разрешения // Социология образования. М., 2013. № 7.
4. Гостев А.Н. Мотивация населения России на военную подготовку // Социология образования, 2012. № 5. С. 69-78.
5. Гостев А.Н. Российские традиции в системе управления образованием // Социология образования. М., 2013. № 2.
6. Гостев А.Н., Ананишнев, В.М., Демченко, Т.С., Кочетов, В.В. Рационализация системы социального проектирования дополнительного образования молодежи крупного города // Системная психология и социология. Всероссийское периодическое издание научно-практический журнал. М.: МГПУ, 2013. № 8 (11). С. 101-109.
7. Гостев А.Н., Демченко Т.С. Система трудоустройства населения: социологический аспект // Социология образования, 2014. № 12. С. 22-42.
8. Гостев А.Н., Демченко Т.С. Управление информационно-психологической защитой социальной организации. М.: СГУ, 2013. 252 с.

9. Гостев А.Н., Семенова В.Г. Студенческое самоуправление в системе российских традиций // Научные перспективы XXI века. Достижения и перспективы нового столетия: сборник статей VI Международной научно-практической конференции. Новосибирск, Международный научный институт «Educatio», 2014. № 6. Часть 3. С. 147-152.
10. Гостев А.Н., Семенова В.Г., Серикова В.П. Отечественные традиции в системе подготовки управленческих кадров института образования // Гуманитарные, социально-экономические и общественные науки. Краснодар, 2015. № 1. С. 204-207.
11. Гостев А.Н., Семенова В.Г., Серикова В.П. Студенческое самоуправление: исторические традиции // Вестник Таганрогского государственного педагогического института. 2015. № 2. С. 113-118.
12. Гостев А.Н. Социальное управление организационным конфликтом: монография. М.: МГИ им. Е.Р. Дашковой, 2009. 180 с.
13. Гостев А.Н., Насакина Л.Н., Семенова В.Г. Трудоустройство населения: проблемы социального управления // Международная научно-практическая конференция «Наука и современность». Уфа, 8 ноября 2014 г. С. 308-314.
14. Органы студенческого самоуправления: правовое обеспечение и перспективы развития (по материалам «круглого стола» Комиссии Совета Федерации по делам молодежи и туризму, 28 февраля 2011 года) / сост.: Т.А. Федотовская [и др.] // Аналитический вестник. №7 (419). М., 2011. С. 62.
15. Семенова В.Г. Структура концепта «ум» в языковом сознании современного студенчества (на материале свободного ассоциативного эксперимента) // Социология образования. 2013. № 9. С. 109-115.

References

1. Bokareva V.B. *Sotsial'nye tekhnologii v sisteme upravleniya malym biznesom* []. М., 2015. 367 p.
2. Gostev A.N. *Sotsiologiya obrazovaniya*. М., 2014. № 10.
3. Gostev A.N. *Sotsiologiya obrazovaniya*. М., 2013. № 7.
4. Gostev A.N. *Sotsiologiya obrazovaniya*, 2012. № 5, pp. 69-78.
5. Gostev A.N. *Sotsiologiya obrazovaniya*. М., 2013. № 2.
6. Gostev A.N., Ananishnev, V.M., Demchenko, T.S., Kochetov, V.V. *Sistemnaya psikhologiya i sotsiologiya*. М.: МGPU, 2013. № 8 (11), pp. 101-109.
7. Gostev A.N., Demchenko T.S. *Sotsiologiya obrazovaniya*, 2014. № 12, pp. 22-42.

8. Gostev A.N., Demchenko T.S. *Upravlenie informatsionno-psikhologicheskoy zashchitoy sotsial'noy organizatsii* [Office of Information and psychological protection of social organization]. M.: SGU, 2013. 252 p.
9. Gostev A.N., Semenova V.G. *Nauchnye perspektivy XXI veka. Dostizheniya i perspektivy novogo stoletiya: sbornik statey VI Mezhdunarodnoy nauchno-prakticheskoy konferentsii* [Scientific Perspectives XXI century. Achievements and prospects of the new century: a collection of articles VI International Scientific and Practical Conference]. Novosibirsk, 2014. № 6. Part 3, pp. 147-152.
10. Gostev A.N., Semenova V.G., Serikova V.P. *Gumanitarnye, sotsial'no-ekonomicheskie i obshchestvennyye nauki*. Krasnodar, 2015. № 1, pp. 204-207.
11. Gostev A.N., Semenova V.G., Serikova V.P. *Vestnik Taganrogskogo gosudarstvennogo pedagogicheskogo institut*. 2015. № 2, pp. 113-118.
12. Gostev A.N. *Sotsial'noe upravlenie organizatsionnym konfliktom* [Social management of organizational conflict]. M.: MGI im. E.R. Dashkovoy, 2009. 180 p.
13. Gostev A.N., Nasakina L.N., Semenova V.G. *Mezhdunarodnaya nauchno-prakticheskaya konferentsiya «Nauka i sovremennost'». Ufa, 8 noyabrya 2014* [International scientific-practical conference 'Science and Modernity'], pp. 308-314.
14. T.A. Fedotovskaya [et al.] *Analiticheskiy vestnik*. №7 (419). M., 2011, p. 62.
15. Semenova V.G. *Sotsiologiya obrazovaniya*. 2013. № 9, pp. 109-115.

ДАнные ОБ АВТОРАХ

Гостев Александр Николаевич, заведующий кафедрой социологии, доктор социологических наук, профессор

Современная гуманитарная академия

ул. Нижегородская, 32, стр.4, г. Москва, Российская Федерация

gostevan@inbox.ru

SPIN-код в SCIENCE INDEX: 5082-0161

Семенова Вероника Георгиевна, профессор кафедры русского языка, культуры и коррекции речи, доктор философских наук, доцент

Ростовский государственный экономический университет

ул. Большая Садовая, 69, г. Ростов-на-Дону, Российская Федерация

veronikasemenova@mail.ru

SPIN-код в SCIENCE INDEX: 4297-1029

Хованская Оксана Николаевна, старший преподаватель кафедры русского языка, культуры и коррекции речи, кандидат филологических наук

Ростовский государственный экономический университет

ул. Большая Садовая, 69, г. Ростов-на-Дону, Российская Федерация

khovanskayaO@mail.ru

SPIN-код в SCIENCE INDEX: 2110-3716

DATA ABOUT THE AUTHORS

Gostev Aleksandr Nikolaevich, associate professor of Sociology

Modern Humanitarian Academy

32, str. 4, Nizhegorodskaya St., Moscow, Russian Federation

gostevan@inbox.ru

Semenova Veronika Georgievna, associate professor of Philosophy

Rostov State University of Economic

69, Bolshaya Sadovaya St., Rostov-on-don, Russian Federation

veronikasemenova@mail.ru

Hovanskaja Oksana Nikolaevna, candidate of Philology

Rostov State University of Economic

69, Bolshaya Sadovaya st., Rostov-on-don, Russian Federation

khovanskayaO@mail.ru