



более высокого порядка, телеаудитория, – а также внутренние – субинституты телевидения (все каналы телевизионного вещания, которые можно классифицировать по-разному – традиционные и электронные, государственные и коммерческие, центральные и локальные и т.д.);

2) телевизионные практики – объективируются в виде статуса телеведущих, репортеров и других, выполняющих определённые роли. Телевизионные практики выражаются посредством структуры сообщения (типы и виды телепередач), которая включает в себя вербальный (контент) и невербальный компонент (все фоны телепередачи – музыка, видеоряд, имидж ведущего и т.д.). В совокупности телевизионные практики формируют картину мира и воздействуют на получателя информации, осуществляя упомянутые выше вторичные функции СМИ;

3) субинститут телевидения имеет общую цель с институтом СМИ и обеспечивает его основные функции. Анализируя институциональную трансформацию, можно рассматривать изменения на всех уровнях предложенной структуры – субъекты (внешние и внутренние), институциональные практики (соответственно, биологические индивидуумы, являющиеся носителями институциональных практик, и текст, фиксирующий изменения институциональных практик), функции института, которые формируют главную цель социального института.

Институциональная трансформация включает в себе следующие причины:

1) внешние факторы (взаимодействие стран со странами с однотипными и отличающимися институциональными матрицами);

2) внутренние факторы (расширение социальных потребностей и культурных запросов проживающего на территории государства населения)⁶.

Итак, трансформацию субинститута телевидения мы трактуем как процесс качественного преобразования телевизионных практик каналов вещания, находящихся под воздействием внешних

субъектов, других субинститутов СМК, а также телеаудитории как институциональных инноваторов. Мы также учитываем внешнее политическое взаимодействие страны и некоторые исторические события, определяющие траекторию ее развития.

Через некоторые параметры субинститута телевидения возможно доказать трансформацию института СМИ, показав также степень трансформации, поскольку она выражается прежде всего в изменении главных функций института, формирующих цель, а телевидение как субинститут подчиняется общей цели института СМИ и обеспечивает его основные функции. Если все структурные элементы социального института тесно взаимодействуют между собой, то возможно доказать степень изменения функций главного института через остальные параметры субинститута – субъектов и институциональные практики.

Итак, в рамках субъективистской парадигмы представляется возможным исследовать изменение первичной функции контроля института СМИ посредством некоторых телевизионных практик.

Примечания

- 1 См.: Дзялошинский И.М. СМИ и общественные институты: перспективы взаимодействия // Медиаскоп. 2008. Вып. 2. [Электронный ресурс]. URL: www.mediascope.ru/node/223 (дата обращения: 10.10.10).
- 2 См.: Флигстайн Н. Поля, власть и социальный талант: критический анализ теорий нового институционализма М., 1999.
- 3 Цит. по: Курдина С.Г. Институциональные матрицы и развитие России. Новосибирск, 2001. С. 308.
- 4 См.: Глотов М.Б. Социальный институт: определение, строение, классификация // Социологические исследования, 2003. № 1. [Электронный ресурс]. URL: <http://socis.isras.ru/> (дата обращения: 10.10.10).
- 5 См.: Berger P., Luckmann T. The Social Construction of Reality. A Treatise on Sociology of Knowledge. Anchor Books. N.Y., 1966. P. 188.
- 6 См.: Курдина С.Г. Указ. соч.

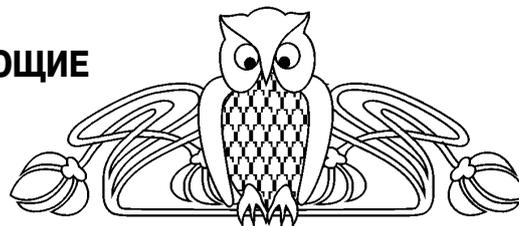
УДК 316.346.32-053.81(470+571)

СОЦИАЛЬНЫЕ МЕХАНИЗМЫ, СОДЕЙСТВУЮЩИЕ ЗАНЯТОСТИ МОЛОДОГО ПОКОЛЕНИЯ НА СОВРЕМЕННОМ РЫНКЕ ТРУДА

И.В. Курышов

Статья посвящена современному молодежному рынку труда. Рассматриваются социальные механизмы, адаптирующие молодежь к рыночным условиям, так как современная ситуация в сфере труда и занятости ставит ее в очень сложное положение.

Ключевые слова: молодежный рынок труда, адаптация, занятость, работодатель, выпускники.



The Social Mechanisms Promoting Employment of Young Generation on a Modern Labor Market

I.V. Kuryshov

This article is devoted a modern youth labor market. Social mechanisms adapting youth to market conditions as the modern situation in



work and employment sphere puts youth in very difficult situation are considered.

Key words: youth labour market, adaptation, employment, employer, graduates.

Переход России к рыночным отношениям существенно изменил социально-трудовую сферу. Отмена в 1990 г. централизованного распределения выпускников учебных заведений привела к тому, что более половины оканчивающих общеобразовательные школы, среднеспециальные учебные заведения, вузы не могли найти применения своим силам в соответствии с полученной специальностью и профессией¹.

Реформированная сфера труда не принесла молодым специалистам ожидаемой свободы в профессиональном самоопределении. Молодежь попала в новую зависимость от работодателей и акционером, чья деятельность не ограничена развитыми механизмами социальной защиты.

Молодежный рынок труда является особым сегментом российской экономики, подчиняющимся собственным закономерностям, которые необходимо учитывать при содействии занятости. Молодые люди характеризуются неустойчивостью жизненных установок, отсутствием производственного стажа и опыта работы и, как следствие, относительно низким профессиональным статусом. Из-за перенасыщенности рынка труда более конкурентоспособными категориями населения молодежь является достаточно выраженной группой риска². Для решения вышеуказанных проблем возникает необходимость оперативной разработки новых подходов, создания в стране социальных механизмов содействия адаптации молодежи на рынке труда, которые могут быть организованы по нескольким направлениям.

Одним из наиболее эффективных механизмов адаптации молодежи на рынке труда является образование, а также содействие профессиональной подготовке и переподготовке, которая приобретает приоритетное значение в системе мер по повышению качества рабочей силы и регулированию профессиональной структуры спроса и предложения рабочей силы.

Сегодня существует проблема несоответствия между тем, какие специальности на конкретный момент требуются на рынке труда, и тем, специалистов каких специальностей выпускают вузы и другие учебные заведения.

Необходимо, таким образом, ввести изменения в учебный процесс для того, чтобы адаптировать молодых специалистов к рынку труда, но в то же время система вузовского образования должна быть ограждена от давления сиюминутных интересов. Она обязана сохранить свою главную функцию – воспроизводство высокоинтеллектуального профессионального потенциала общества.

Образование молодежи – проблема комплексная, ее решение предполагает взаимодействие и

сотрудничество разных структур – государственных органов власти, службы занятости населения, сферы образования и комитетов по делам молодежи. Одним из направлений деятельности является содействие дополнительному образованию молодежи через организацию и функционирование профильных клубов и центров дополнительного образования. Чтобы предотвратить появление новых безработных, необходимо вести систематическую профориентационную работу с абитуриентами, которая должна содействовать личности в профессиональном самоопределении с учетом не только потребностей и возможностей, но и ситуации на рынке труда.

Сегодня необходимо организовать четкую систему профессионального обучения, переподготовки и повышения квалификации в системе государственной службы занятости или других учебных заведениях, разработку специальных программ по повышению адаптационных возможностей молодежи на рынке труда.

Работодатели предъявляют достаточно высокие требования к молодым специалистам. Многие компании не видят перспектив применения труда молодежи и относятся к их способностям и возможностям с большим неуважением, не видят для них условий карьерного роста в рамках своего предприятия. Следовательно, одним из основных направлений содействия занятости молодежи может стать механизм, который смягчил бы критерии приема на работу, облегчил трудоустройство без опыта работы, создание гибкого графика работы для студентов дневной формы обучения и др.

Наличие опыта работы и трудового стажа, особенно по специальности, на сегодняшний день является одним из существенных требований к кандидатам на замещение предлагаемых на рынке труда вакансий. Вследствие этого молодое поколение не приобретает не только опыта работы, но и не имеет возможности получения такого опыта.

Решение этой проблемы существует в реализации такого механизма, как квотирование рабочих мест для выпускников. В настоящее время эта практика применяется к таким категориям граждан, как инвалиды, дети-сироты, члены многодетных семей. Поэтому на рассмотрении в Госдуме РФ находятся поправки в закон «О занятости населения в РФ», по которым работодатель обязан соблюдать квоту при приеме на работу граждан в возрасте от 18 до 23 лет из числа выпускников государственных учреждений начального и среднего профессионального образования, ищущих работу впервые, и граждан в возрасте от 22 до 25 лет из числа выпускников государственных учреждений высшего профессионального образования, ищущих работу впервые. Квота устанавливается в следующих размерах:

– для организаций, численность работников за месяц в которых составляет от 100 до 200 человек – два рабочих места;



– для организаций, численность работников за месяц в которых – 201 и более человек – не менее 2 процентов от количества работников за месяц³.

В системе занятости молодежи характерной является частичная, или скрытая безработица, когда работодатель дает возможность трудиться неполный рабочий день, неделю или официально не регистрирует работника. Для нормализации ситуации в области занятости населения требуется развитие предпринимательской деятельности, особенно в малых городах и сельской местности. Малый и средний бизнес во многом инициирует появление дополнительных рабочих мест, способствует деловой активности граждан, в том числе и тех, кто менее конкурентоспособен на рынке труда.

В стратегическом плане речь идет о подготовке молодого поколения людей, способных наращивать финансово-экономические, научные, образовательные, социально-политические, культурные и духовные ресурсы страны. В связи с этим в 2009 г. была принята комплексная целевая программа развития и поддержки малого предпринимательства⁴. А в рамках Федеральной целевой программы развития образования на 2006–2010 гг. Российским государственным университетом инновационных технологий и предпринимательства был объявлен конкурс на лучший инновационный и технологический предпринимательский проект среди молодежи⁵.

Становление и развитие молодежного предпринимательства не только решает общие проблемы развития малого бизнеса, но также способно выполнить ряд социально значимых задач, таких как организация занятости молодежи, усиление ее социальной защищенности, проведение профессиональной ориентации и обучения молодых людей.

Молодые люди зачастую не имеют активной позиции в поиске работы, а соответственно, не используют многих из существующих возможностей нахождения работы. В немалой степени это связано с нежеланием попадать в некомфортные и жесткие ситуации рынка труда. Кроме того, для российского общества актуальным является включение в общественном сознании механизма активного поиска работы, которое состоит прежде всего в осведомлении молодежи в поиске работы, то есть в информировании о принципах и технологии поиска.

В настоящее время население крайне неудовлетворительно информировано о возможностях поиска работы. При этом играют роль как уже упоминавшаяся пассивная позиция в поиске работы, так и определенного рода предрассудки, неверная интерпретация ищущими работу гражданами своего положения как неудачников и просителей. Кроме того, информационных каналов о спросе на рынке труда явно недостаточно.

В связи с этим необходимой представляется работа по широкому и доступному информированию населения о существующих на рынке вакансиях. Также необходимо информировать о существующей возможности получить такого рода информацию посредством СМИ, Интернета, газет, журналов, что может оказать положительное регулирующее воздействие на процесс формирования профессионально-образовательных потребностей молодежи и, следовательно, на взаимосвязь рынков труда и образовательных услуг.

Таким образом, следует выделить две основные группы социальных механизмов содействия адаптации молодежи на рынке труда – специфические и неспецифические. К первой группе относятся образование, профориентация, информирование субъектов рынка труда о взаимных потребностях и ожиданиях, а также содействие временному и постоянному трудоустройству как учащейся молодежи, так и выпускников средних специальных и высших учебных заведений, содействие молодежному предпринимательству. Ко второй группе следует отнести формирование системы ценностных ориентаций, профессиональной и карьерной мотивации, коммуникативной, социальной и деятельностных компетенций, отвечающих запросам рынка труда. Эффективность реализации указанных групп механизмов прежде всего определяется их комплексностью, тесной взаимосвязью, системностью и преемственностью реализации – от первых агентов социализации (семьи, дошкольных образовательных учреждений) до момента успешного включения молодого человека в трудовую деятельность.

Примечания

- ¹ Скутнева С.В. Стратегии жизненного самоопределения молодежи в трудовой сфере // Социс. 2006. № 10. С. 88–94.
- ² Дунаева Н. Молодежь на рынке труда // Вопросы экономики. 1998. С. 81–91.
- ³ Квотирование рабочих мест для выпускников вузов и техникумов. [Электронный ресурс]. URL: <http://www.futuretoday.ru/blogs/194>. (дата обращения: 19.02.2009).
- ⁴ Постановление правительства РФ от 4 августа 2009 г. № 724-ПП «О комплексной целевой программе развития и поддержки малого предпринимательства» // Вестник Мэра и Правительства Москвы. 2009. 18 авг. № 45.
- ⁵ Официальный сайт Российского государственного университета инновационных технологий и предпринимательства. [Электронный ресурс]. URL: http://www.itbu.ru/news/konkurs2008_innovprojects. (Дата обращения: 11.09.2008).