

Мотивация трудового поведения молодежи как возможности для реализации финансовых стратегий



**Наталья Валерьевна
АЛИКПЕРОВА**

Институт социально-экономических проблем народонаселения РАН
Москва, Российская Федерация, 117218, Нахимовский пр., 32
Финансовый университет при Правительстве РФ
Москва, Российская Федерация, 125993, Ленинградский проспект, 49
E-mail: natalie_danilina@mail.ru



**Азиза Викторовна
ЯРАШЕВА**

Институт социально-экономических проблем народонаселения РАН
Москва, Российская Федерация, 117218, Нахимовский пр., 32
E-mail: baktriana@rambler.ru



**Кристина Валерьевна
ВИНОГРАДОВА**

Институт социально-экономических проблем народонаселения РАН
Москва, Российская Федерация, 117218, Нахимовский пр., 32
E-mail: ms.kris100@mail.ru

Для цитирования: Аликперова Н.В., Ярашева А.В., Виноградова К.В. Мотивация трудового поведения молодежи как возможности для реализации финансовых стратегий // Экономические и социальные перемены: факты, тенденции, прогноз. 2019. Т. 12. № 1. С. 226-240. DOI: 10.15838/esc.2019.1.61.14

For citation: Aliperova N.V., Yarasheva A.V., Vinogradova K.V. Motivating young people's labor behavior as an opportunity for implementing financial strategies. *Economic and Social Changes: Facts, Trends, Forecast*, 2019, vol. 12, no. 1, pp. 226-240. DOI: 10.15838/esc.2019.1.61.14

Аннотация. В постоянно изменяющихся социально-экономических условиях в России особое внимание ученых приковано к решению актуальной проблемы безработицы, в частности среди молодежи. В статье на основе результатов исследования (проведенного в Москве в 2017 г.), полученных с помощью применения социологических методов — качественного (экспертные интервью) и количественного (анкетирование), рассматриваются различные барьеры, возникающие на пути реализации трудового потенциала молодых специалистов (от 23 до 35 лет) на столичном рынке труда; особое внимание уделяется факторам, оказывающим влияние на мотивацию к трудовой деятельности. Изученная возрастная группа абсолютно объективно относится к слабозащищенным слоям населения на рынке труда. Целью настоящего исследования выступает выявление доминирующих факторов, ограничивающих возможности использования трудового потенциала молодежи, и анализ современных тенденций на рынке труда, позволяющих критически оценить перспективы реализации её способностей в процессе трудовой деятельности для дальнейшего формирования финансовых практик. Исследование показало, что в первую очередь это обусловлено меньшей конкурентоспособностью молодых в сравнении с более опытными коллегами, а также эмоциональной незрелостью в решении финансовых трудностей, связанных с потерей работы или с затяжным по интервалу времени поиском подходящего места для трудоустройства. Выявлено, что зачастую молодые специалисты необъективно оценивают тенденции спроса и предложения в разных рыночных нишах, в том числе уровень заработной платы по той или иной специальности, предъявляя необоснованные завышенные требования к оплате своего труда. Исследованная когорта склонна идеализировать свои навыки и знания, что никак не способствует успешному трудоустройству. Умение и желание вакансиара переквалифицироваться (самостоятельно или с помощью городских служб занятости) непосредственно влияет на возможности эффективного поиска места работы, получения дохода и, соответственно, формирования определенной монетарной стратегии. Трудовое поведение (мотивы, действия и результаты) молодежи представляет собой основу для возможностей осуществления моделей активного экономического поведения.

Результаты исследования представлены в качестве рекомендаций в Департамент труда и социальной защиты Правительства Москвы и используются в практической деятельности СЗН г. Москвы.

Ключевые слова: молодежь, трудовое поведение, рынок труда, трудоустройство, уровень заработной платы, финансовая стратегия.

Введение

Экономическое поведение населения (включающее в себя определенные мотивы и действия) в сфере получения доходов в результате трудовой деятельности и расходов в виде потребления, сбережения и инвестирования изучается зарубежными и российскими учеными — экономистами, социологами, психологами [1; 2; 3]. Для формирования стратегий экономического поведения первостепенным фактором является доход. Основным источником доходов российского населения (по крайней мере более чем для двух третей его численности) — заработная плата. Следовательно, возможность и мотивированность к трудовой реализации является фундаментом для получения дохода, что, в свою очередь, позволяет выстраивать человеку финансовую стратегию его расходов.

Труд — это процесс реализации способностей людей. Согласно К. Марксу [4], его результаты определяются затратами человеческого мозга, нервов, мускулов, органов чувств и т. д. Способности (умственные и физические) также неразрывно связаны с реализацией людей в их трудовой деятельности, и особенно это касается молодого поколения. Недаром в самом общем представлении ученые определяют способность как совокупность физических и умственных качеств человека, направленных на создание определенных общественно полезных результатов. Только в зависимости от личных возможностей и наклонностей эти способности различны.

Возможности определяются институциональной средой, которая формирует условия для реализации индивидуумов в труде, а также

социально-экономическими факторами, от которых зависит эффективность использования способностей граждан на самых разных этапах развития общества.

Мотивированность к труду определяется как стремление человека удовлетворить свои потребности посредством трудовой деятельности, где один из основных принципов – формирование понимания сути и значения мотивации в процессе трудовой деятельности¹. Реализация себя в сфере труда особенно важна, когда человек находится в самом начале трудового пути; это стимулирует к достижению результатов, придает уверенность не только в собственных силах сегодня, но и в будущем. Именно в это время формируются первые профессиональные навыки, понимание значения выбранной специальности, вектора карьерного развития, а также материальных возможностей для реализации финансовых стратегий для повышения благосостояния как собственного, так и общества в целом. Уверенность в завтрашнем дне, которую можно ощущать, применяя активные финансовые стратегии, это не только элемент фиксации социального или психологического состояния человека, но и аргументированная позиция для стабилизации экономического положения, связываемого с уровнем и качеством жизни.

Актуальность исследования темы молодежного рынка труда вызвана достаточно высокой долей молодежи среди трудоспособного населения России, а именно около 35%, а также стратегической ролью молодежи в экономическом развитии страны.

Сегодняшняя ситуация на рынке труда постоянно предъявляет все новые требования к развитию трудовых взаимоотношений. Тем не менее пока не определены эффективные механизмы использования трудовых ресурсов, не решены проблемы занятости, роста безработицы, в том числе среди молодежи. И, к сожалению, увеличивается неравенство в доступе к образовательным услугам, а значит, и к возможностям последующей реализации себя в труде. В связи с этим регулирующая роль государства должна состоять в постоянном поддержании

сбалансированности экономических приоритетов и приоритетов занятости в программах экономических преобразований [5, с. 5-6].

В свете этого целью настоящего исследования выступает выявление доминирующих факторов, ограничивающих возможности использования трудового потенциала молодежи, а также анализ современных тенденций на рынке труда, позволяющих критически оценить перспективы реализации своих способностей в процессе трудовой деятельности для дальнейшего формирования финансовых практик.

Для достижения цели ставились и решались следующие задачи:

- оценить возможности и барьеры в реализации трудового потенциала молодежи на московском рынке труда;
- выявить факторы, влияющие на мотивацию к трудовой деятельности среди молодых людей;
- на основе проведенного анализа обозначить особенности формирования финансовых практик у молодежи, как уникальной возрастной группы, имеющей свои жизненно-стилевые стратегии.

Степень разработанности проблемы

Значительное количество исследований российских ученых посвящено специфике молодежного рынка труда и факторам, которые оказывают влияние на формирование стратегий поведения молодых специалистов.

Среди важных проблем выделяется отсутствие адекватных связей между рынком труда и его кадровым ресурсом. С одной стороны, исследования выявили, что многие учащиеся 9-х и 11-х классов либо не могут объяснить мотивы выбора будущей профессии, либо сомневаются в правильности своего выбора [6]. С другой стороны, работодатели зачастую не готовы принимать на работу молодежь без опыта [7]. Положение молодых специалистов заведомо проигрышное по сравнению с другими возрастными группами ввиду отсутствия трудового стажа по специальности. А владелец какой-либо фирмы предпочтет более опытного и квалифицированного сотрудника, нежели только что вышедшего из стен учебного заведения [6]. Ситуация осложняется еще и тем, что, как выяснили опросы, неизвестно, сколько и каких специалистов требуется, например, в следующем

¹ Большая экономическая энциклопедия. М.: Эксмо, 2007. С. 391.

году в конкретных отраслях народного хозяйства, поэтому невозможно гарантировать рабочее место каждому из планируемых выпускников [7].

Проблемы противоречий между требованиями работодателей и молодых специалистов, отмеченные представителями ВЦИОМ, выражаются в том, что молодежь часто имеет завышенные ожидания по заработной плате. Во-первых, это связано с распространением в Интернете рейтингов профессий и их уровня оплаты труда. Во-вторых, большую роль здесь играет современное мировоззрение, когда первичными для молодых людей являются их потребности, а не накопленный уровень знаний и опыта. В свою очередь работодатели не готовы платить большие деньги за сотрудников, которые требуют больших дополнительных вложений².

Учеными из ЦМИ НИУ ВШЭ выявлены ожидания молодежи в отношении работы: она должна быть интересной/нескучной, хорошо оплачиваться, быть осмысленной и при этом оставлять определенную степень свободы. Как подчеркивают исследователи, молодые работники рано учатся отстаивать свои права, и, если их что-то не устраивает в работе, они легко с ней расстаются. Как подтверждают полученные результаты, к 30 годам молодые люди неоднократно меняют и место работы, и ее профиль³. Что касается специализации, то работу в бюджетной сфере выбирают молодые люди, в той или иной степени мотивированные работать по полученной профессии. Самозанятые и нередко работающие в сфере крупного и среднего бизнеса не придают столь высокого «профессионального» значения образованию, как бюджетники. Выделяются каналы поиска работы в зависимости от сферы занятости: бюджетники и работающие в частных компаниях в поиске вакансии ориентируются на знакомых, родственников и официальные каналы, а фрилансеры чаще всего используют возможности случайных знакомых.

² Опрос ВЦИОМ 2016 г. <https://wciom.ru/index.php?id=236&uid=249>

³ Проект «Молодежные солидарности и поколения XXI века: ценность труда и потребления», выполненный Центром молодежных исследований (ЦМИ) НИУ ВШЭ в Санкт-Петербурге (руководитель – Е. Омельченко).

Популярность таких каналов поиска работы, как «знакомые» и «специализированные интернет-сайты», отмечают и специалисты НАФИ⁴ (58% и 44% соответственно).

Помимо вопросов поиска молодежью места работы ученых интересуют и проблемы влияния безработицы на социальное положение данной категории населения [8], и, в частности, возможности молодых специалистов на основе своих полученных доходов выстраивать определенную стратегию поведения в финансовой сфере [9]. Речь в первую очередь идет о потребительском, сберегательном и кредитном поведении молодежи.

После кризиса, начавшегося в 2008 г., проблемы безработицы коснулись и относительно благополучной до того времени Европы. Зарубежные и российские исследователи рассматривают схожие вопросы: например, какие меры принимает государство, пытаясь помочь молодым людям курсами переквалификации для дальнейшего трудоустройства [10].

Ухудшение ситуации с молодежной безработицей заставляет многие страны искать новые пути и механизмы. В целом ряде зарубежных государств уже разработаны стратегии и запущены программы по расширению возможностей трудоустройства молодежи [11; 12; 13].

Негативным аспектом современной безработицы является социальная изоляция (в сфере образования и занятости) той части молодых граждан, которая осталась (не обрела первое место работы) без желаемой вакансии [14]. Это уже не просто затрагивает вопросы невозможности сформировать модель экономического поведения из-за нехватки/отсутствия доходов, а представляет угрозу, связанную с криминализацией общества.

Европейские ученые предлагают новые методологические подходы к статистическим измерениям молодежной безработицы в дополнение к традиционным показателям (уровня занятости и безработицы), недостаточно полно и адекватно отражающим положение исследуемого слоя населения на рынке труда. В последние годы в странах ЕС и ОЭСР получил распространение подход, основанный на

⁴ Официальный сайт НАФИ. <https://nafi.ru/analytics/rossiyane-ishchut-rabotu-cherez-znakomykh/>

концепции NEET-молодежи⁵. На основе данных Евростата анализируются основные социально-демографические характеристики NEET-молодежи и динамика уровня NEET в странах ЕС в 2000–2013 гг. Выявлена сильная корреляционная связь между уровнями NEET, рассчитанными для различных возрастных и гендерных групп молодежи. Это свидетельствует о существовании общих институциональных и структурных условий на макроуровне, которые либо стимулируют, либо ограничивают инкорпорирование молодежи в сферу занятости и образования [15].

Информационно-методическая база исследования

Сотрудники Института социально-экономических проблем народонаселения РАН (ИСЭПН РАН) в 2017 г. выполнили проект, целью которого было выявление специфики рынка труда столичного мегаполиса и ее влияния на возможность занятости москвичей, относящихся к уязвимым с точки зрения трудоустройства слоям [5]. Исследование осуществлено как на основе собственных социологических измерений, так и на основе анализа вторичных данных, полученных другими российскими и зарубежными учеными.

Отдельно выделена молодежь в возрасте от 23 до 35 лет, как категория, уже обладающая определенным уровнем образования, но (в большинстве своем) не имеющая стажа работы по специальности.

Для получения практических результатов исследования использовался социологический количественный метод – сбор информации путем анкетирования безработных, обратившихся за помощью в трудоустройстве в московскую службу занятости населения (СЗН), и качественный метод (экспертный опрос сотрудников службы занятости г. Москвы).

Первый метод потребовал разработки анкеты, содержащей 41 вопрос и состоящей из четырех блоков. Опрос респондентов осуществлялся в девяти административных округах г. Москвы, а также в ГКУ «Центр занятости молодежи г. Москвы». Для обследования был

⁵ NEET-молодежь – исключенная из сферы занятости и образования, аббревиатура английского выражения «Not in Employment, Education or Training».

произведен расчет выборочных квот по численности незанятых в каждом из округов. Категория «молодежь» была представлена 228 анкетами (15%).

Второй, качественный метод представляет собой экспертный опрос на основе формирования сценария интервью для опроса экспертов-сотрудников (из 9 отделов трудоустройства ГКУ ЦЗН города Москвы, по одному эксперту из каждого отдела) службы занятости населения г. Москвы, оказывающих содействие в трудоустройстве.

Результаты

Начало каждого века ставит перед человечеством качественно новую задачу, связанную с ожиданием значительного улучшения условий жизни людей. В этом деле молодое поколение в нашей стране, как и в других странах, выступает предметом особого внимания общества и государства, потому что именно оно является стратегическим ресурсом в развитии экономики и благополучия общества в целом.

В Стратегии развития молодежи Российской Федерации на период до 2025 года⁶ подчеркивается необходимость «актуализировать работу по воспитанию компетентных и ответственных, нравственно и физически здоровых молодых граждан». Программа ориентирована на содействие в раскрытии интеллектуального и трудового потенциала молодежи РФ.

Однако положение рассматриваемой категории населения в современном российском обществе крайне неоднозначно. С одной стороны, это самая активная часть общества, среди которой довольно быстро происходит рост профессионального уровня и служебной карьеры. Данную категорию отличает рост самостоятельности, практичности, ответственности, т.е. она умеет самостоятельно мыслить и созидать. С другой стороны, трудности переходного периода особенно заметно отразились на положении молодежи. Лишь небольшая ее часть сумела найти свое место в рыночной системе отношений. Основной массе пока не удается адапти-

⁶ Стратегия развития молодежи Российской Федерации на период до 2025 года <file:///C:/Users/%D0%9A%D1%80%D0%B8%D1%81%D1%82%D0%B8%D0%BD%D0%B0/Downloads/98aeadb5-7771-4e5b-a8ee-6e732c5d5e84.pdf>

роваться к изменившейся ситуации. Снижается ее социальный статус, сужаются возможности доступа к образованию и культурным ценностям при одновременном расширении преступности и девиантного поведения, росте безработицы [16].

Реализация трудового потенциала молодых людей сопровождается рядом особенностей, в частности сложностью с поиском работы. Уязвимость молодежи во многом обусловлена их меньшей конкурентоспособности по сравнению с лицами, имеющими опыт профессиональной деятельности; молодым людям далеко не всегда удается трудоустроиться согласно своим запросам, поэтому они вынуждены занимать вакансии, не соответствующие собственным ожиданиям и возможностям, что может привести к развитию контрпродуктивных форм трудового поведения.

Согласно полученным данным, молодежь достаточно пессимистично оценивает состояние рынка труда и не менее пессимистично рассматривает свои шансы на поиск подходящей работы [5, с. 120].

По сравнению с прежними годами для большей части опрошенных в возрасте 23–35 лет найти работу в Москве стало сложнее (в частности, для 82,4% женщин и 70,7% мужчин), что

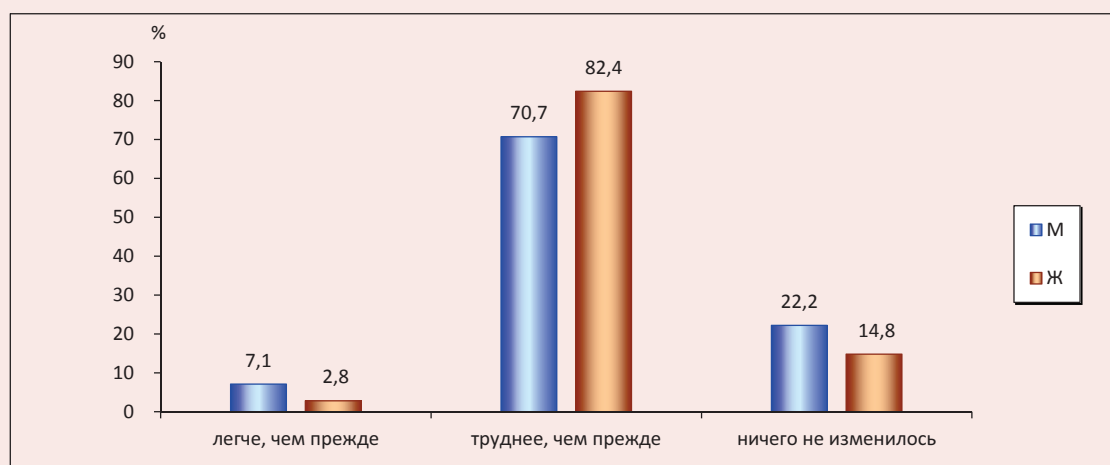
не может не сказываться на трудовой активности граждан (рис. 1). Гендерные различия в ответах связаны с особенностями рынка труда, определяющими спектр профессий и вакансии по ним.

Содействие в трудоустройстве данной категории граждан осуществляется таким институтом, как Государственная служба занятости. Поскольку обращение в нее является добровольным, то это содействие зависит от мотивированности безработных молодых людей к труду и готовности воспользоваться помощью государства. Что касается последнего, то обращение в СЗН происходит тогда, когда более приоритетные каналы поиска работы – специализированные сайты в Интернете – не принесли положительных результатов.

В числе важных вопросов формирования внутренней мотивированности к труду исследователями ИСЭПН РАН выделены: 1) причины обращения в СЗН; 2) готовность работать не только по своей специальности; 3) готовность переквалифицироваться для успешного трудоустройства.

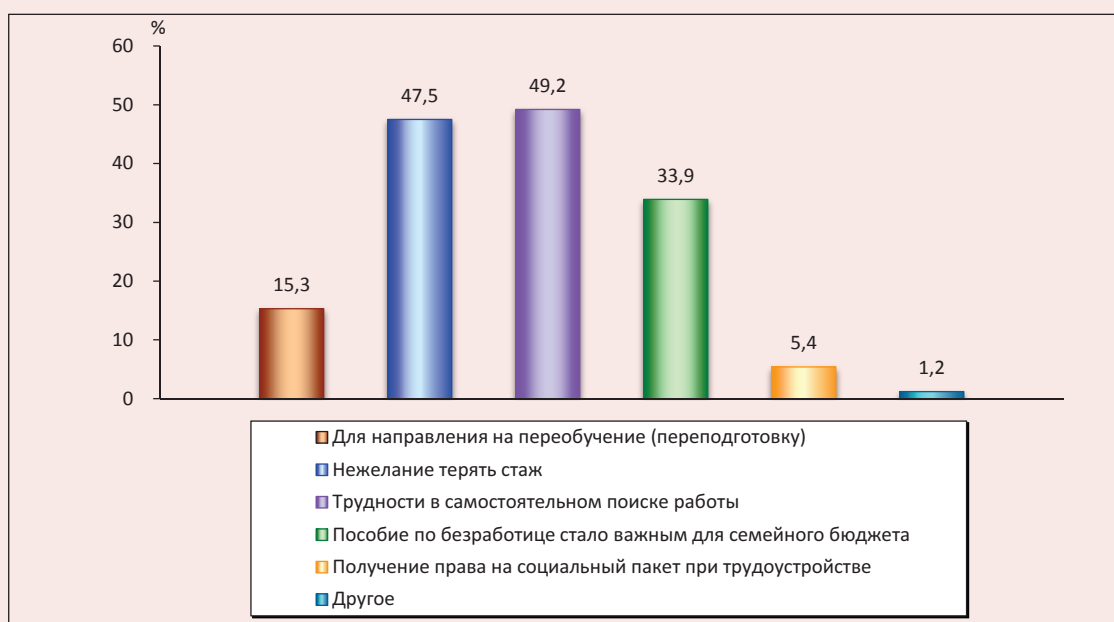
Согласно опросу, половина респондентов (49,2%) обратилась именно в СЗН из-за трудностей в самостоятельном поиске работы – (рис. 2).

Рис. 1. Распределение ответов респондентов (23–35 лет) на вопрос «Сложнее ли стало найти работу в Москве?», %



Источник: составлено авторами на основе результатов научного проекта «Проблемы трудоустройства слабозащищенных слоев населения в Москве», 2017 г.

Рис. 2. Распределение ответов респондентов (23–35 лет) на вопрос «Почему Вы обратились за помощью в городскую службу занятости?», %*



* Сумма не равна 100%, т.к. вопрос подразумевал несколько вариантов ответа.

Источник: составлено авторами на основе результатов научного проекта «Проблемы трудоустройства слабозащищенных слоев населения в Москве», 2017 г.

При этом не желают терять стаж 47,5%, за пособием по безработице обратилось почти 34% молодых респондентов, для получения права на социальный пакет – 5,4%, пройти переподготовку желают 15,3%, другие причины указали 1,2%.

Что касается гендерных различий, то у молодых женщин, девушек превалирует мотивация в отношении трудоустройства и возможности переобучения, что тоже подтверждает проблему, связанную с возможностями рынка труда, отношением работодателей к женскому полу по ряду профессий.

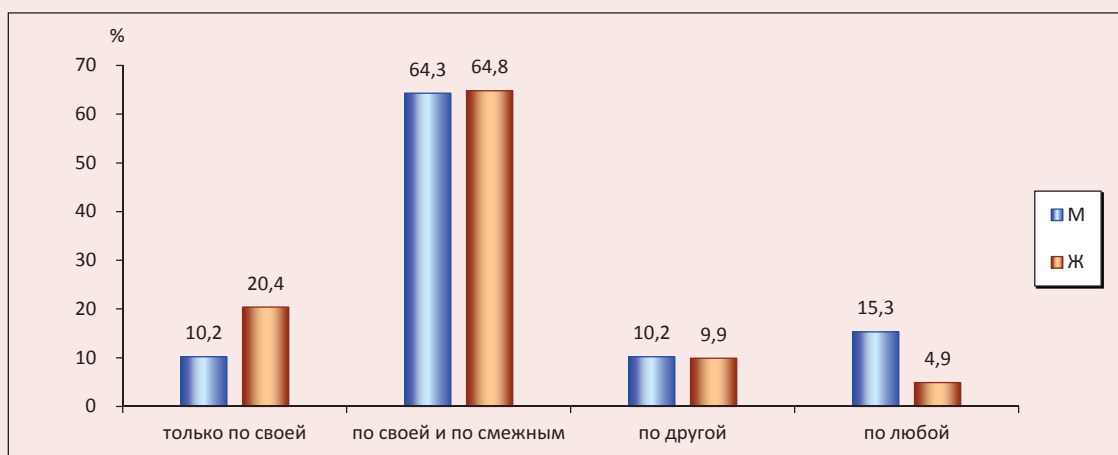
По мнению представителей Центра занятости молодежи (ЦЗМ), найти работу молодежи не так сложно, поскольку сейчас политика государства, и особенно московского правительства, направлена на омоложение кадров. Тем не менее, если анализировать «ранний» возраст рассматриваемой группы (23 года), то работодателей, готовых взять выпускников (как правило, без опыта работы) на работу, очень мало.

Анализ второго из рассмотренных аспектов мотивированности к труду – желания трудиться не по полученной специальности – показал следующие гендерные различия при ответах опрошенных московских безработных молодых людей (рис. 3).

По своей и смежной специальности готовы трудиться большинство молодых людей независимо от пола – более 64% опрошенных респондентов.

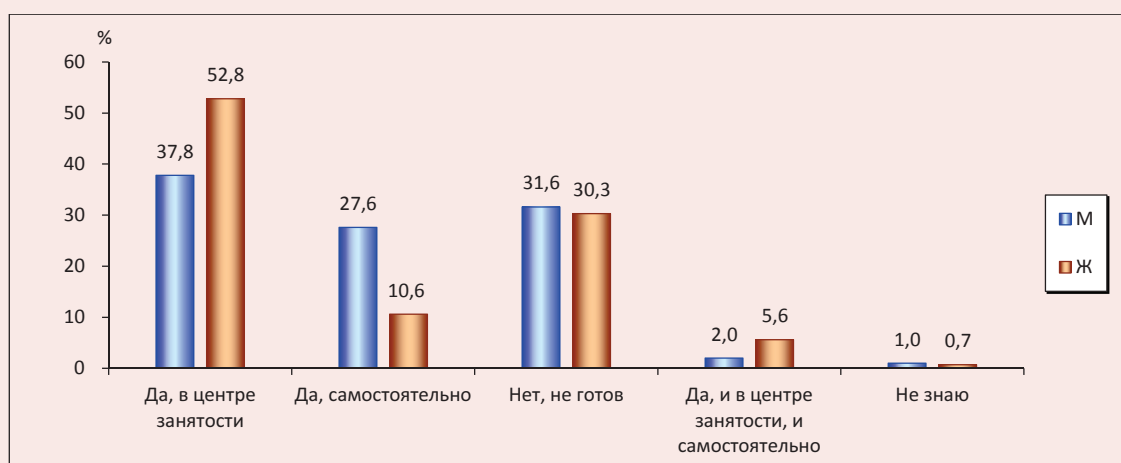
На работу по другой специальности, которую предложат в СЗН, готовы устроиться 10,2% юношей и 9,9% девушек, что обусловлено наличием у большинства определенной профессии и попыткой найти свое «место под солнцем» по выбранной специальности или смежной ей. Тем не менее на любую работу согласны 15,3% молодых людей и 4,9% женщин, что говорит об ответственности мужчин не только за себя, но и за свою семью (предполагаемую семью), т.к. в большинстве семей мужчины являются кормильцами (особенно в данном возрасте, когда

Рис. 3. Распределение ответов молодежи на вопрос «По каким специальностям Вы согласны работать?», %



Источник: составлено авторами на основе результатов научного проекта «Проблемы трудоустройства слабозащищенных слоев населения в Москве», 2017 г.

Рис. 4. Распределение ответов респондентов (23–35 лет) на вопрос о готовности к переквалификации для трудоустройства, %



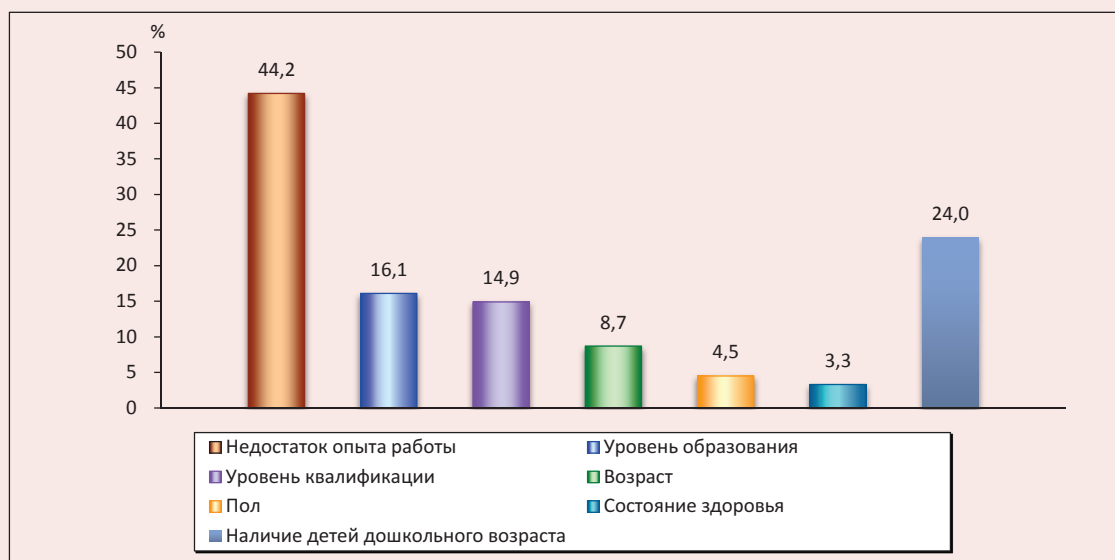
Источник: составлено авторами на основе результатов научного проекта «Проблемы трудоустройства слабозащищенных слоев населения в Москве», 2017 г.

многие молодые люди обзаводятся семьями, а жены находятся в декретном отпуске); молодым женщинам же присуща стабильность и последовательность в своих решениях, если и менять специальность, то этого потребует переквалификация, о чем свидетельствуют данные ниже.

Что касается третьего из рассматриваемых аспектов мотивированности к труду — готовности переквалифицироваться для возможного трудоустройства, то на это согласны более половины молодежи, а именно более 60% как

мужчин, так и женщин. В частности, в центре занятости предпочитают пройти переквалификацию 52,8% женщин, тогда как самостоятельно — только 10,6% представительниц женского пола (рис. 4). У мужчин ситуация обстоит несколько иначе: по сравнению с женщинами на самостоятельную переквалификацию готовы 27,6%, тогда как в центре занятости — всего 37,8%. Почти треть опрошенных как среди женщин, так и мужчин не готовы осваивать новую специальность.

Рис. 5. Распределение ответов респондентов (23–35 лет) на вопрос «На Ваш взгляд, что мешает Вашему трудоустройству?», %*



* Сумма не равна 100%, т.к. вопрос подразумевал несколько вариантов ответа.

Источник: составлено авторами на основе результатов научного проекта «Проблемы трудоустройства слабозащищенных слоев населения в Москве», 2017 г.

Что касается реализации своих способностей в качестве основной причины, мешающей трудоустройству, большинство молодежи (44,2%) отметило недостаток опыта работы (рис. 5). Примечательно, что уровень образования (16,1%) и уровень квалификации (14,9%) также играют существенную роль, что обусловлено, собственно, и возрастом респондентов – это отметили и сами опрошенные (8,7% в качестве помехи в трудоустройстве отметили именно возраст). Факт наличия детей дошкольного возраста ограничивает получение работы 24% молодых людей, что тоже обусловлено возрастным цензом; большинство молодых людей именно в рассматриваемом возрасте обзаводятся семьями и детьми, что является барьером для трудоустройства, особенно представительниц слабого пола, следовательно, и по этой причине, вероятно, существуют трудности с переквалификацией.

Независимо от возраста и пола у респондентов возникают трудности, связанные с равнодушным отношением работодателей. С данным обстоятельством сталкиваются 44,6% опрошенных. Умение показать свои навыки и знания вызывает осложнения у 23,6% молодежи; про-

ти уверенно собеседование, преодолев стеснительность в разговоре, является проблемой для 11,2% молодых респондентов (рис. 6).

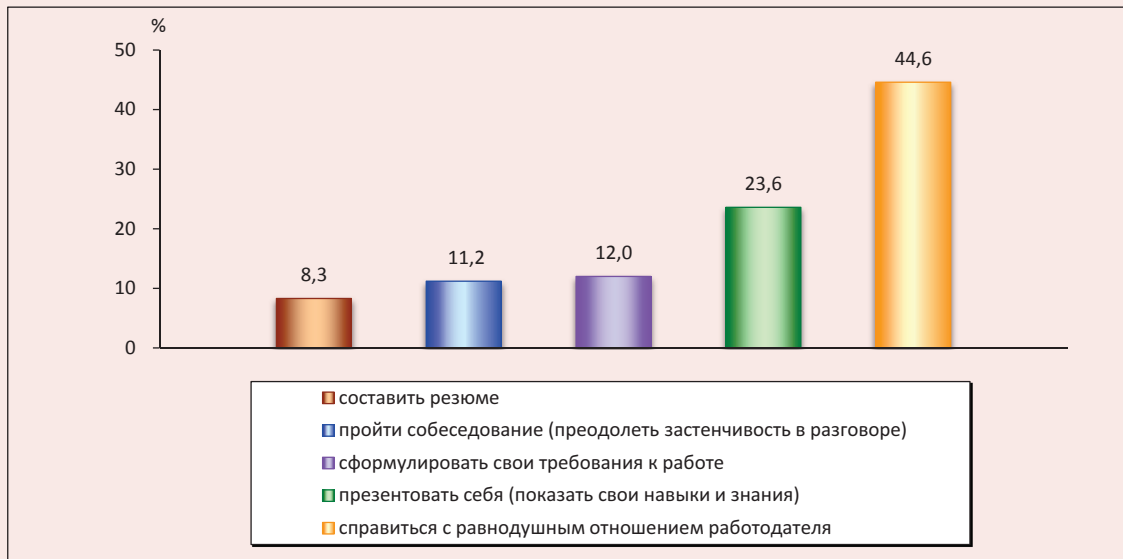
Составить резюме также вызывает сложности у молодых людей (8,3%), как и сформулировать свои требования к работе (12%), что неудивительно, поскольку жизненный опыт играет важную роль в формировании представлений о будущей работе.

Что касается зарплатных притязаний, ответы респондентов расположились следующим образом (таблица).

Достойным уровнем оплаты труда, по мнению более чем четверти молодых мужчин (26,7%), считается сумма в пределах 70 000–100 000 руб., когда как для женщин (29,3%) эта цифра колеблется в пределах 30 000–40 000 руб.

Чуть меньше мужчин (22,7%) определяют достойный уровень оплаты труда в пределах 30 000–40 000 руб., когда как 26,4% женщин выделяют диапазон от 40 000 до 50 000 руб. Данный факт обусловлен профессией, занимаемой респондентом, опытом работы и квалификацией, а также возрастом. Очевидно, что зарплатные притязания в 23 года и 35 лет будут также существенно отличаться.

Рис. 6. Проблемы, возникающие при общении с потенциальными работодателями среди молодежи (23–35 лет), %



Источник: составлено авторами на основе результатов научного проекта «Проблемы трудоустройства слабозащищенных слоев населения в Москве», 2017 г.

Распределение ответов респондентов (23–35 лет) на вопрос о достойном уровне оплаты труда, %

Пол	Диапазоны уровня заработной платы, руб.						
	15001–20000	2000–30000	3000–40000	4000–50000	5000–60000	6000–70000	7000–100000
Женщины	0,7	17,9	29,3	26,4	9,3	5,7	10,7
Мужчины	2,0	19,5	22,7	17,6	11,3	4,1	26,7

Источник: составлено авторами на основе результатов научного проекта «Проблемы трудоустройства слабозащищенных слоев населения в Москве», 2017 г.

По мнению экспертов из СЗН г. Москвы, молодежь часто обладает необоснованно высокими амбициями в отношении заработной платы:

«Молодежь у нас крутая и сразу претендует, как минимум, тысяч на 50. Мы же можем предложить работу с невысокой оплатой – в среднем 25–30 тысяч. Для начинающих это очень реально, но многие из них этого не понимают».

Однако столкновение с реальностью достаточно быстро снижает уровень амбиций [5, с. 142]:

«У нас прошлой осенью было много молодых программистов – все трудоустроились на небольшие зарплаты, видимо, поняли, что нужно срочно приобретать опыт».

«Год назад, когда прошла волна сокращений госслужащих, в СЗН приходила молодежь с зарплатой 200–300 тыс. руб. – руководители департаментов, начальники отделов и сначала претендовали только на такие должности. Но, познакомившись с ситуацией на рынке труда, поняли, что портфелей на всех не хватит, и стали трудоустраиваться на должности главных и ведущих специалистов. Все довольны».

В ходе опроса экспертов выяснилось, что не существует специальных программ стажировки для не имеющих опыта работы, однако иногда в московские отделы СЗН могут обращаться работодатели с предложениями по обучению.

«У нас есть специальные программы трудоустройства, например, студентов во время обуче-

ния — это временная занятость. А стажировки — пока нет, я думаю, было бы правильнее этим заниматься учебным заведениям, которые готовят, и уже стажировать их. Почему выходят студенты с небольшим опытом работы, а раньше все студенты проходили практику, как правило, если они учились, уже знали, куда пойдут работать».

«К нам обращаются сами работодатели, которые предлагают обучение и переобучение какой-то определенной профессии, конечно, их не так много. Потом трудоустраиваются, на них посмотрят, они пройдут испытательный срок. Недавно обратился работодатель с должностью оператора call-центра. Такие сотрудники часто нужны, людей набирают на такие должности».

«Работодатель создает рабочие места, это не как стажировка, но данная программа имеет что-то близкое со стажировкой. Это работа временного характера на месяц, на два, по разным направлениям. Например, выпускник является менеджером, инженером, специалистом, бывают спецпрограммы, но сейчас очень редко. Служба занятости доплачивает таким выпускникам, если у них в общей сложности меньше 17 600, т.е. для работодателя это некое стимулирование, поскольку работодатель может платить меньше данной суммы. Однако почему-то очень мало в последнее время такие рабочие места создаются. Основные направления данной программы: специалисты, менеджеры, инженеры, но инженеров меньше в государственные и коммерческие организации» [5, с. 142–143].

Таким образом, положение современной молодежи на рынке труда можно охарактеризовать следующим образом:

- готовность молодежи к смене вида профессиональной деятельности;
- ограничения в профессиональной самореализации и устройстве на работу по специальности для определенной части молодежи;
- дисбаланс между получаемым образованием и потребностями современного рынка труда, что способствует росту безработицы среди молодого поколения;
- неравномерность распределения молодых специалистов в сфере материального и духовного производства, а также в государственном и частном секторах экономики;

- отсутствие взаимодействия между институтами образования и труда, что влечет за собой структурную профессиональную диспропорцию спроса и предложения на молодежном рынке труда;

- уязвимое положение сельской молодежи на рынке труда, уступающей по многим показателям в уровне конкурентоспособности городской молодежи, что способствует росту территориального расслоения в молодежной среде;

- высокая степень неопределенности, нестабильности в сфере труда и трудовых отношений, что формирует негативный фон в оценке молодежью своих будущих перспектив в плане профессиональной самореализации и формирования активного финансового поведения, применения различных стратегий в эффективном распределении доходов от трудовой деятельности.

Изменения в экономических отношениях, произошедшие в результате трансформации российского общества, привели население к необходимости вырабатывать навыки формирования эффективных финансовых стратегий. И в первую очередь это касается представителей молодежи.

Финансовое поведение зависит от многогранности объективных и субъективных разнородных и разнохарактерных факторов, влияющих на принятие соответствующих решений [17]. Среди них можно выделить уровень дохода, опыт сберегательной и инвестиционной деятельности, финансовую грамотность, степень информированности населения о возможностях финансовых вложений, развитость финансовых институтов, достоверность и информационную доступность финансовых продуктов, а также доверие к финансовым институтам и уровень финансовой культуры в целом. К сожалению, влияние многих факторов на формирование стратегий финансового поведения россиян носит отрицательный характер. Лишь малая часть населения РФ может продемонстрировать высокий уровень дохода, финансовой грамотности и культуры при имеющемся положительном сберегательном и инвестиционном опыте и доверии финансовому сектору.

Формирование финансовой культуры молодежи служит отправной мотивирующей точкой на пути к увеличению собственного благососто-

яния путем постоянного поиска реализации своего трудового потенциала. Финансовые знания необходимы каждому человеку, независимо от возраста и опыта профессиональной деятельности. Но особенно это важно для молодых людей, только вступающих в самостоятельную жизнь и начинающих профессиональную деятельность.

Молодежь выступает стратегическим ресурсом в развитии экономики, перспективным сегментом пользователей финансовых услуг в нашей стране. Вложение в повышение ее грамотности принесет наибольшую отдачу в будущем: во-первых, молодые люди более восприимчивы к обучающим программам. В молодом возрасте люди постоянно чему-то учатся — в школе, колледже, институте, на курсах. Освоение азов финансовой грамотности может войти в образовательные программы в качестве еще одной компетенции, которую молодые люди получают в процессе своего образования [18; 19].

Во-вторых, в рамках образовательных институтов можно достичь максимального охвата различных слоев населения, поскольку в школах и вузах учатся дети из всех социальных групп.

И наконец, финансовое образование молодых людей будет иметь наиболее долгосрочный эффект — они находятся лишь в начале своего трудового и финансового пути.

В отличие от молодежи, люди зрелого возраста уже имеют определенные установки в финансовом поведении [20] и менее склонны к изменению своего отношения к деятельности на финансовом рынке, тогда как люди молодого возраста, наоборот, отличаются значительной склонностью к принятию новой информации, продолжительным сроком для применения полученных знаний, повышенной склонностью к риску.

У рассматриваемого слоя населения в силу психологических и социальных особенностей сильно выражено стремление к инновациям, поэтому эти люди потенциально могут чаще делать выбор в пользу новых, только появившихся на рынке финансовых инструментов. Особую актуальность это приобретает в связи с начавшимся процессом цифровизации.

Молодому поколению придется жить в обществе, в экономике которого степень участия государства, степень защищенности от последствий негативных финансовых решений на сегодняшний день не ясна. И, значит, ему необходимо осознавать собственную ответственность за принимаемые решения в области трудовой реализации, выбора специальности и непрерывного образования, поиска различных путей для увеличения дохода, будь то наем или открытие собственного бизнеса (и, как следствие, управления личными финансами), уметь принимать их на основе грамотного анализа факторов финансового рынка.

Незнание и непонимание базовых основ финансов влияет на развитие предпринимательской деятельности, так как население порой не знает, с чего начать свое дело и какое количество финансовых средств необходимо. Очень лаконично раскрывает значение финансовой грамотности для личности и общества в целом высказывание вице-президента Совета по финансовой грамотности при Президенте США Джона Брайанта: «Финансовая культура в современном развитом и быстро меняющемся мире стала еще одним жизненно необходимым элементом в системе навыков и правил поведения. Финансовая грамотность позволит человеку не зависеть от обстоятельств, от воли других людей, системы. Образованный человек сам станет выбирать те пути в жизни, которые будут для него наиболее привлекательными, создавая материальную основу для дальнейшего развития общества».

Низкая трудовая активность и, как следствие, низкий уровень доходов являются для представителей молодого поколения препятствием к возможностям свободно выбирать ту или иную собственную финансовую стратегию.

Формирование навыков грамотного управления личными финансами должно способствовать воспитанию нового поколения граждан, активно вовлеченных в процессы выработки и обсуждения бюджетных, финансовых и инвестиционных решений, трудовой активности, что обеспечит высокий уровень собственного благосостояния, а также поступательное развитие финансового рынка и рост конкурентоспособности отечественной экономики.

Литература

1. Акерлоф Дж. Поведенческая макроэкономика и макроэкономическое поведение // Мировая экономическая мысль. Сквозь призму веков: в 5 томах. Т.5. Кн.2. М.: Мысль, 2005. С. 444-483.
2. Шиллер Р., Акерлоф Дж. Spiritus Animalis, или Как человеческая психология управляет экономикой и почему это важно для мирового капитализма / пер. с англ. Д. Прияткина. М.: Юнайтед Пресс, 2010. 273 с.
3. Migranova L.A., Toreyev V.B., Yarasheva A.V. Economic behavior: analysis and prospects. *Economic and Social Changes: Facts, Trends, Forecast*, 2014, no. 1 (31), pp. 93-100.
4. Маркс К. и Энгельс Ф. Соч. Изд. 2-е. М.: Гос. изд-во политической литературы, 1960. Т. 23. С. 81.
5. Проблемы трудоустройства слабозащищенных слоев населения в Москве / О.А. Александрова, М.С. Токсанбаева, А.В. Ярашева, Н.В. Аликперова, О.А. Коленникова, А.К. Гузанова, Ю.С. Ненахова, К.В. Виноградова, А.И. Бедова; АНО «Совет по вопросам управления и развития» [под науч. ред. д.э.н., профессора, профессора РАН А.В. Ярашевой]. М.: Акварель, 2017. 240 с.
6. Константиновский Д.Л., Попова Е.С. Молодежь, рынок труда и экспансия высшего образования // Социологические исследования. 2015. № 11. С. 37-48.
7. Холопова Л.А., Богданова О.М. Рынок труда и молодежь // Научно-методический электронный журнал «Концепт». 2014. № 9. С. 6-10. URL: <https://e-koncept.ru/2014/14609.htm>
8. Кудяева Э.А., Кокурхаева Р.М.-Б. Молодежная безработица как индикатор социального положения молодежи // Устойчивость развития и саморазвития региональных социально-экономических систем: методология, теория, практика: материалы Международной научно-практической конференции, 2015. С. 262-264.
9. Ниворожкина Л.И., Синявская Т.Г., Новиков Д.С. Статистическая оценка подверженности студенческой молодежи финансовым рискам // Финансовые исследования. 2014. № 4 (45). С. 215-222.
10. Archan S., Maug T. *Vocational Education and Training in Austria: Short description*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2006. 188 p.
11. Краснова Г.А. Анализ международного опыта повышения занятости и снижения безработицы среди молодежи // Научные ведомости Белгородского государственного университета. Серия: Философия. Социология. Право. 2015. № 14 (211). С. 165-178.
12. Батракова Л.Г., Медведева Е.А. Молодежная безработица как одна из проблем современной мировой экономики // Экономический потенциал студенчества в региональной экономике: материалы X межвузовской научно-практической конференции. 2016. С. 3-12.
13. Ермольева Э.Г. Молодежь Европы: поколение, потерянное для будущего? // Современная Европа. 2016. № 5 (71). С. 79-90.
14. Bynner J., Parsons S. Social exclusion and the transition from school to work: the case of young people not in education, employment or training (NEET). *Journal of Vocational Behavior*, 2002, vol. 60 (2), pp. 289-309.
15. Варшавская Е.Я. Молодежь, исключенная из сферы занятости и образования, в странах ЕС и России // Вопросы статистики. 2015. № 4. С. 40-46.
16. Социально-трудовой потенциал молодежи региона как основа инновационной активности и модернизации российского общества / И.В. Цветкова, Т.Н. Иванова, Е.В. Желнина, Л.Д. Филюгло // Регионоведение. 2013. № 3 (84). С. 97-103.
17. Шевченко Д.А., Шахвардиев И.В. Возможности регулирования инвестиционно-сберегательного поведения населения России // Молодой ученый. 2015. № 16. С. 326-330. URL <https://moluch.ru/archive/96/21324/> (дата обращения: 25.10.2018).
18. Аликперова Н.В. Актуальность формирования финансовой культуры современной молодежи // Инновационные процессы в национальной экономике и социально-гуманитарной сфере: сборник научных трудов по материалам международной научно-практической конференции: в 3-х частях / под общ. редакцией Е.П. Ткачевой. 2018. С. 42-44.
19. Русских Е.С. Введение предмета «Основы бюджетной грамотности» в учебные планы профессиональных организаций как одна из сторон формирования финансовой грамотности студентов // Вестник Марийского государственного университета. 2015. № 5 (20). С. 43-47.

20. Князев П.А. Экономическое поведение российской молодежи в период мирового финансового кризиса // Теория и практика общественного развития. 2010. № 2. С. 165-170.
21. Porter G., Blaufuss K., Acheampong F.O. Youth, mobility and rural livelihoods in sub-Saharan Africa: Perspectives from Ghana and Nigeria. *Africa Insight. Pretoria*, 2007, vol. 3, no. 3, pp. 420-432.
22. Elbaum M., Marchaud O. Emploi et chômage des jeunes dans les pays industrialisés: la spécificité Française. *Travail et Emploi*, 1994, no. 58, pp. 111-121.
23. Nickell S. *A Picture of European Unemployment: Success and Failure*. London school of economics a polit. science, 2003. P. 46.

Сведения об авторах

Наталья Валерьевна Аликперова – кандидат экономических наук, ведущий научный сотрудник, старший преподаватель департамента социологии, истории и философии, Институт социально-экономических проблем народонаселения РАН (117218, Российская Федерация, г. Москва, Нахимовский пр., 32), Финансовый университет при Правительстве РФ (125993, Российская Федерация, г. Москва, Ленинградский проспект, 49; e-mail: natalie_danilina@mail.ru)

Азиза Викторовна Ярашева – доктор экономических наук, профессор, Институт социально-экономических проблем народонаселения РАН (117218, Российская Федерация, г. Москва, Нахимовский пр., 32; e-mail: baktriana@rambler.ru)

Кристина Валерьевна Виноградова – младший научный сотрудник, Институт социально-экономических проблем народонаселения РАН (117218, Российская Федерация, г. Москва, Нахимовский пр., 32; e-mail: ms.kris100@mail.ru)

Alikperova N.V., Yarasheva A.V., Vinogradova K.V.

Motivating Young People's Labor Behavior as an Opportunity for Implementing Financial Strategies

Abstract. The constantly changing socio-economic conditions in Russia attract the researchers' attention to the urgent problem of unemployment, in particular among young people. The article, based on the results of the study (conducted in Moscow in 2017) obtained using sociological methods – qualitative (expert interviews) and quantitative (questionnaires), discusses various barriers to the implementation of the labor potential of young professionals (aged 23–35) in the labor market in Moscow; special attention is paid to factors that influence labor motivation. The age group under review has an absolutely objective attitude towards vulnerable population groups in the labor market. The purpose of the present research is to identify the dominant factors limiting the use of labor potential of young people, and analyze the current trends in the labor market which help critically assess the prospects for realizing their abilities in labor activity for further development of financial practices. The study shows that this is primarily due to lower competitiveness of young people compared to their more experienced colleagues, as well as emotional immaturity when addressing financial issues associated with loss of job or with longer periods of search for suitable employment. It is revealed that young professionals are often biased when assessing the trends in supply and demand in different markets, including wages for a particular profession; their wage demands are unreasonably high. The population group under review tends to idealize their skills and knowledge, which does not lead to successful employment. The ability and willingness of a potential employee to retrain (independently or with the help of employment services) directly affects effective search for employment, income generation and, accordingly, development of a certain financial strategy. Labor behavior (motives, actions and results) of young people is the basis for implementing

active economic behavior. The research results are presented as recommendations to the Department of Labor and Social Security of the Moscow Government and are practically implemented in activities for population's social security in Moscow.

Key words: the youth, labor behavior, labor market, employment, salary level, financial strategy.

Information about the Authors

Natal'ya V. Alikperova – Candidate of Sciences (Economics), Leading Researcher, Senior Lecturer at the Department for Sociology, History and Philosophy, Institute of Socio-Economic Studies of Population of RAS (32, Nakhimovskii Avenue, Moscow, 117218, Russian Federation), Financial University under the Government of the Russian Federation (49, Leningradskii Avenue, Moscow, 125993, Russian Federation; e-mail: natalie_danilina@mail.ru)

Aziza V. Yarasheva – Doctor of Economics, Professor, Institute of Socio-Economic Studies of Population of RAS (32, Nakhimovskii Avenue, Moscow, 117218, Russian Federation; e-mail: baktriana@rambler.ru)

Kristina V. Vinogradova – Junior Researcher, Institute of Socio-Economic Studies of Population of RAS (32, Nakhimovskii Avenue, Moscow, 117218, Russian Federation; e-mail: ms.kris100@mail.ru)

Статья поступила 10.01.19.