

# «Сельская» и «городская» ментальность как фактор трудового поведения молодых специалистов

*Исследование выполнено за счет гранта Российского научного фонда  
(проект № 16–18–00078, «Механизмы преодоления ментальных барьеров инклюзии социально  
уязвимых категорий населения для активизации процессов модернизации регионального  
сообщества»).*

***Устинова К.А., н.с., к.э.н. ИСЭРТ РАН***

---

19-21 октября 2016 г.

## Критерии отнесения работников к группе «молодые специалисты»

Критерии	Границы значений критерия	
Возраст	Нижняя граница	18 лет
	Верхняя граница	30 лет
Наличие профессионального образования	Высшее профессиональное образование	Диплом вуза
	Среднее специальное образование	Диплом ссуза
	Учащиеся на последних курсах образовательной организации	Прохождение аттестации
Трудоустройство по специальности	После окончания профессионального учебного заведения	Не позднее года
Предыдущий стаж работы по специальности	Нижняя граница	Нет опыта работы
	Верхняя граница	3 года
Источник: Джioева Ф.А. Формирование механизма наставничества для молодых специалистов в нефтегазовых компаниях [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <a href="http://www.gubkin.ru/upload/iblock/21d/Dissertation_Djioeva_FA.pdf">http://www.gubkin.ru/upload/iblock/21d/Dissertation_Djioeva_FA.pdf</a>		

## Распределение ответов на вопрос: «Как Вы устроились на последнюю работу?»

Вариант ответа	Молодые специалисты	
	Город	Село
Самостоятельно, без посредников	47,6	43,1
Через друзей и знакомых (по знакомству, помогли связи)	28,0	31,4
Через государственную службу занятости населения	9,9	9,5
Через кадровое агентство	2,7	2,9
Другое	0,9	0,3
Не работаю	10,8	12,7

Примечание: здесь и далее в таблицах указана доля молодых специалистов, выбравших тот или иной вариант ответа, 100% по столбцу.  
Источник: данные мониторинга качества трудового потенциала населения Вологодской области, ИСЭРТ РАН, 2014 г.

## Распределение ответов на вопрос: «Что из перечисленного ниже важно для Вас при выборе места работы?»

Вариант ответа	Очень важно		Довольно важно		Более или менее важно		Совсем не важно	
	город	село	город	село	город	село	город	село
Высокий уровень оплаты труда	45,4	37,2	47,6	54,8	6,1	7,1	0,9	1,0
Достойные социальные гарантии	36,5	24,4	51,4	57,3	10,2	15,6	1,8	2,6
Стабильность / устойчивость компании	36,3	27,7	51,0	50,6	11,4	16,1	1,3	5,5
Близость к дому	24,3	10,1	41,0	45,3	29,2	31,3	5,6	13,4
Возможность самореализации	24,2	14,1	51,0	49,8	19,2	28,9	5,6	7,2
Приобретение нового опыта и знаний	23,5	14,9	51,9	52,9	19,7	25,0	4,9	7,1
Возможность карьерного роста	23,1	17,2	43,8	45,6	21,6	26,9	8,8	10,4
Самостоятельность и ответственность решений	19,9	12,7	52,1	54,6	22,8	25,5	5,1	7,2
Высокая интенсивность работы	18,0	11,8	48,5	48,7	27,0	33,0	6,5	6,5
Причастность к решению вопросов управления	17,5	10,9	44,3	38,9	29,7	37,3	8,5	12,9
Известность компании / имидж	17,1	10,5	41,6	36,5	31,9	35,5	9,4	17,4
Величина компании	16,0	11,1	42,5	38,6	31,6	35,3	9,8	15,0

Примечание: ранжировано по значениям в столбце «очень важно» для молодых специалистов, проживающих в городах.

100% по строке с учетом деления на городскую и сельскую молодежь.

Источник: данные мониторинга качества трудового потенциала населения Вологодской области, ИСЭРТ РАН, 2014 г.

**Распределение ответов на вопросы: «Что Вы предпримете при сокращении производства на предприятии?», «Представьте, что Вас сократили, что Вы в таком случае предпримете?»**

Вариант ответа	Молодые специалисты	
	город	село
<b>Действия при сокращении производства на предприятии</b>		
Соглашусь на задержку/снижение зарплаты	3,3	1,5
Соглашусь на понижение в должности	3,0	2,9
Соглашусь на переквалификацию с возможностью получения другой должности	18,8	22,1
Уволюсь	25,6	33,1
Затрудняюсь ответить	49,4	40,4
<b>Действия при сокращении</b>		
Буду искать работу в другом месте по своей нынешней профессии	41,9	43,9
Пойду работать по какой-нибудь другой из имеющихся у меня профессий	7,6	8,1
Пойду на курсы переквалификации, буду осваивать ту профессию, которую предложат	7,2	2,6
Займусь индивидуальной трудовой деятельностью, куплю патент, лицензию	0,9	1,0
Попробую организовать своё малое предприятие	4,2	2,3
Пойду работать в малое предприятие по трудовому договору	3,0	3,2
Возьму в аренду какую-нибудь мастерскую, киоск, буфет, булочную и т.д.	1,4	-
Возьму в аренду или куплю участок земли для занятия фермерским хозяйством	0,2	1,6
Другое	0,5	0,3
Затрудняюсь ответить	33,1	37,1
Примечание: 100% по столбцу в данной таблице и в табл. 5 и 6.		
Источник: данные мониторинга качества трудового потенциала населения Вологодской области, ИСЭРТ РАН, 2014 г.		

## Распределение ответов на вопрос: «Как бы Вы оценили изменение своего должностного положения?»

Вариант ответа	Молодые специалисты	
	город	село
<b>Должность в настоящее время</b>		
Руководители предприятия, организации	4,3	2,2
Руководители среднего звена	5,6	7,8
Руководители низового звена	2,9	1,9
Специалисты (рабочие) высшей квалификации	19,3	11,1
Специалисты (рабочие) средней квалификации	43,2	38,1
Вспомогательный персонал	7,0	13,3
Неквалифицированные работники	3,6	7,4
Не работаю / закончу трудовую деятельность (уход на пенсию)	14,0	18,1
<b>Должность через 10 лет</b>		
Руководители предприятия, организации	8,6	5,3
Руководители среднего звена	12,5	14,8
Руководители низового звена	10,4	6,2
Специалисты (рабочие) высшей квалификации	27,2	26,3
Специалисты (рабочие) средней квалификации	23,5	22,6
Вспомогательный персонал	2,3	6,6
Неквалифицированные работники	1,6	4,5
Не работаю / закончу трудовую деятельность (уход на пенсию)	13,8	13,6
Источник: данные мониторинга качества трудового потенциала населения Вологодской области, ИСЭРТ РАН, 2014 г.		

## Распределение ответов на вопрос: «Как Вы оцениваете свои профессиональные перспективы?»

Вариант ответа	Высокие		Скорее высокие		Скорее низкие		Низкие		Затрудняюсь ответить	
	город	село	город	село	город	село	город	село	город	село
Востребованности в профессии	6,7	5,1	45,3	34,6	15,1	23,4	11,3	16,7	21,6	20,2
Повышения профессиональной квалификации	5,1	3,6	39,6	32,7	19,1	24,3	10,7	16,5	25,6	23,0
Достойной оплаты труда	5,7	5,8	23,0	16,7	30,7	37,6	15,9	19,3	24,7	20,6
Карьерного роста	4,9	3,3	24,7	19,9	26,9	32,7	15,6	20,9	27,8	23,2
Самореализации в профессии	6,9	5,5	32,1	27,0	19,8	22,5	12,7	17,3	28,5	27,7

Примечание: 100% по строке с учетом деления на городскую и сельскую молодежь в данной таблице и в табл. 8.

Источник: данные мониторинга качества трудового потенциала населения Вологодской области, ИСЭРТ РАН, 2014 г.

**Распределение ответов на вопросы: «Удовлетворены ли Вы, в общем и целом, своей жизнью?», «Удовлетворены ли Вы, в общем и целом, своей нынешней работой?».**

Вариант ответа	Молодые специалисты	
	город	село
<b>Удовлетворенность жизнью</b>		
Вполне удовлетворен(а)	16,7	12,1
Скорее удовлетворен(а), чем нет	37,8	31,2
Не могу сказать, удовлетворен(а) или нет	26,7	26,1
Скорее не удовлетворен(а)	11,3	17,2
Совершенно не удовлетворен(а)	7,4	13,4
<b>Удовлетворенность нынешней работой</b>		
Вполне удовлетворен(а)	15,0	9,9
Скорее удовлетворен(а), чем нет	28,1	29,4
Не могу сказать, удовлетворен(а) или нет	36,6	34,2
Скорее не удовлетворен(а)	14,8	18,8
Совершенно не удовлетворен(а)	5,5	7,7
Источник: данные мониторинга качества трудового потенциала населения Вологодской области, ИСЭРТ РАН, 2014 г.		



## ВЫВОДЫ

---

1. Среди молодых людей, проживающих в городах, чаще распространены либеральные ценности, поскольку у них объективно больше возможностей для «вхождения в рыночную экономику», среди молодежи из сельской местности - установки старших поколений, связанные с социальной защитой, стабильностью, уверенностью в завтрашнем дне.

2. Молодые специалисты из городов отличаются активной жизненной позицией – в поисках работы проявляют большую инициативу и трудоустраиваются без посредников, при увольнении чаще направлены на переподготовку и готовы заняться предпринимательством, в большей степени ориентированы на приобретение новых знаний и опыта, карьерный рост. Поэтому они чаще, чем в остальных случаях трудоустраиваются в качестве специалистов высшей квалификации и руководителей предприятий, в большей степени удовлетворены уровнем оплаты труда, считают, что она справедлива по отношению к трудовому вкладу и позволяет эффективно работать.

3. Наличие как традиционных, так и либеральных рыночных установок у молодых специалистов и даже некоторая конфликтность между ними, проявляется в том, что для молодых специалистов в ряде случаев практически в равной степени свойственны, например, как предпочтения, связанные с высоким уровнем доходов, так и с гарантированностью и стабильностью выплат; как активность и инициативность, так и малозатратное поведение, проявляющееся либо в увольнении, либо в трудоустройстве на другое место работы по той же специальности при сокращении. Полученные результаты подтверждают выводы, в которых признается наличие противоречия между либеральными и традиционными ценностями в сознании современной молодежи.

---

**Спасибо за внимание!**