

Министерство образования и науки Российской Федерации  
ФГБОУ ВО «Уральский государственный педагогический университет»  
Институт общественных наук  
Кафедра философии, социологии и культурологии

**ТРУДОУСТРОЙСТВО ОБУЧАЮЩИХСЯ В СОВРЕМЕННОМ  
МЕГАПОЛИСЕ: ОПЫТ СОЦИОЛОГИЧЕСКОГО АНАЛИЗА И ЕГО  
ИСПОЛЬЗОВАНИЕ В ШКОЛЕ**

Выпускная квалификационная работа

Квалификационная работа  
допущена к защите  
Зав. кафедрой

\_\_\_\_\_

дата

\_\_\_\_\_

подпись

Исполнитель:

Шарапов Александр Михайлович  
Обучающейся СПО-1701 группы

\_\_\_\_\_

подпись

Руководитель:

Миков Юрий Вендимианович,  
Кандидат философских наук,  
доцент

\_\_\_\_\_

подпись

## СОДЕРЖАНИЕ

<b>Введение .....</b>	<b>3</b>
<b>Глава 1. Трудоустройство обучающихся как процесс .....</b>	<b>7</b>
1.1. Правовые основы занятости и трудоустройства .....	7
1.2. Тенденции трудоустройства молодежи в условиях рыночной экономики РФ .....	16
1.3. Мотивация и причины трудоустройства обучающихся. ....	23
<b>Глава 2. Проблемы трудоустройства обучающихся в современном мегаполисе: совмещение деятельности .....</b>	<b>31</b>
2.1. Особенности пространства мегаполиса как рынка труда.....	31
2.2. Причины трудоустройства и совмещения трудовой и учебной деятельности среди обучающихся в городе Екатеринбурге на примере студентов УрГПУ, УрГЭУ, УрФУ. ....	35
<b>Заключение .....</b>	<b>54</b>
<b>Список литературы .....</b>	<b>64</b>
<b>Приложение .....</b>	<b>65</b>

## **Введение**

Рассматривая российский рынок труда, можно сказать, что его состояние обусловлено той экономической ситуацией в стране, которую мы можем наблюдать с самого начала формирования такого государства как Российская Федерация. В то же время, не стоит недооценивать внешнее влияние на рынок труда, например, приходящие культурные и трудовые традиции компаний, который заходят на российский рынок извне.

Образование комплекса систем рыночных отношений в сфере занятости оказало сильное влияние на изменение условий выхода трудоспособных граждан на рынок труда. В то же время данный комплекс позволил выделить человеческий ресурс в качестве приоритета как фактор экономического роста, в данном случае молодежь приобрела статус «долгосрочных инвестиций». Рассматривать молодежь можно с учетом двух факторов:

1. Недостаточная трудовая занятость данной группы, можно отметить тенденцию к развитию негативных социальных и макроэкономических последствий. Например, демографический спад, приток рабочей силы в теневом секторе экономики, ослабление существующих пенсионных гарантий, ухудшению криминогенной ситуации, а также отсутствию преемственности поколений в различных сферах.

2. Благоприятная политика, направленная на обеспечение достойного уровня существования данной группы, позволит стимулировать рост рождаемости и предотвратит демографический кризис. Существует множество путей создания благоприятной сферы для молодежи: политика эффективной трудовой занятости, программы поддержки молодых семей, а также долгосрочные вложения в человеческий капитал посредством создания различных культурных и экономических благ.

Ко второму пункту можно также добавить и создание условий для мобильности и адаптации молодежи, это в совокупности поможет быстрее приспособиваться к новым возникающим условиям труда, а также поможет в использовании новых технологий и продуктов НТП, что в итоге будет способствовать накоплению человеческого капитала.

На сегодняшний день, развитие молодежного рынка труда можно охарактеризовать избытком престижных предложений и высокооплачиваемых специальностей, но в противовес существует и недостаток квалифицированных специалистов. Встает вопрос о правовой незащищенности молодежи, о низкой конкурентоспособности по сравнению с иными группами трудовых ресурсов. Также важно отметить и отсутствие у представителей данной группы мотивации к труду, которая была бы адекватна к сложившимся экономическим условиям. Немаловажными остаются и ограниченность территориальной мобильности, а также неполный учет безработной молодежи. Решение данных вопросов требует особо пристального внимания. Необходимо обращать внимание как на макро-, так и на микроэкономические функции данного сегмента, а также на обоснование принципов его регулирования для разработки механизма обеспечения эффективной занятости. Все это и определяет социальную значимость данного исследования.

Определяя возраст молодежи, мы можем обратиться к распоряжению Правительства РФ от 29.11.14, в данном распоряжении множество пунктов об определении молодежи и различных социальных показателей. В данной работе мы будем ссылаться на официальное определение молодежи. "Молодежь" - социально-демографическая группа, выделяемая на основе возрастных особенностей, социального положения и характеризующаяся специфическими интересами и ценностями. Эта группа включает лиц в возрасте от 14 до 30 лет, а в некоторых случаях, определенных нормативными правовыми актами Российской Федерации и субъектов Российской Федерации, - до 35 и более лет, имеющих постоянное место

жительства в Российской Федерации или проживающих за рубежом (граждане Российской Федерации и соотечественники)<sup>1</sup>;

Студенчество является в большинстве случаев молодежной средой, так как около 70% поступающих, это бывшие выпускники школ, остальные формируются из малочисленных представителей тех, кто поступил повторно после обучения или отчисления, либо же продолжает обучение в магистратуре, аспирантуре. В данной работе мы будем делать уклон на то, что большинство обучающихся являются представителями молодежной среды.

Такая проблема, как трудоустройство молодежи и соответственно студентов в частности, является предметом многочисленных исследований в отечественной науке и практике. Данному аспекту посвящены работы Е.М. Авраамовой, Ю.Б. Верпаховской, В.А. Гневашевой, И.К. Золотовой, Э.В. Клопова, Г.И. Никитиной, Е.М. Прониной, А.В. Ткачука и многих других. В данных работах, как и в большинстве других, производится анализ статистических показателей занятости молодежи, рассматриваются и выделяются федеральные и региональные особенности. Вопрос же, который бы касался в большей степени обучающихся, а также и тех факторов, которые влияют на трудоустройство данной группы, а также способы регулирования на микроуровне изучается крайне мало.

Практическая значимость исследования обусловлена возможностью использования теоретических и практических результатов в практике работы с обучающимися, связанной с причинами и проблемами совмещения учебной и трудовой деятельности.

Из всего вышесказанного мы можем сформулировать цель данной работы.

Целью является – изучение совмещения трудовой и учебной

---

<sup>1</sup> Распоряжение Правительства РФ от 29.11.2014 N 2403-р <Об утверждении Основ государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года>

деятельности обучающихся как социальной проблемы в современном мегаполисе.

Объект исследования - проблема трудоустройства обучающихся.

Предмет исследования - факторы, влияющие на возникновение причин и проблем трудоустройства обучающихся, в современном мегаполисе.

Задачи исследования:

1. Изучить аспекты занятости и трудоустройства как процесса.
2. Рассмотреть факторы, влияющие на трудоустройство обучающейся молодежи в мегаполисе.
3. Выявить проблемы и причины, которые определяют решение о совмещении трудовой и учебной деятельности.

# **Глава 1. Трудоустройство обучающихся как процесс**

## **1.1. Правовые основы занятости и трудоустройства**

Во всем мире, одной из приоритетных, является проблема занятости трудоспособного населения. Данная проблема неразрывно связана с перспективами социальной стабильности государства. Динамизм и сложность происходящих на постоянной основе изменений, требуют более детального анализа тенденций и состояния занятости населения, а также разработки и принятия мер по обеспечению и регулированию эффективной занятости населения.

Рассматривая занятость, в данной работе мы будем опираться на законы, а также на другие нормативные документы, принятые в Российской Федерации. Данный выбор обусловлен тем, что в контексте нашей работы будут рассматриваться примеры российских исследований.

Для определения того, как в данной работе понимается занятость, обратимся к закону РФ "О занятости населения в Российской Федерации" от 19.04.1991 N 1032-1. Под занятостью в данном документе понимается деятельность граждан, связанная с удовлетворением личных и общественных потребностей, не противоречащая законодательству Российской Федерации и приносящая, как правило, им заработок, трудовой доход. Учитывая выше сказанное, гражданам также принадлежит исключительно право на свободное распоряжение своими способностями к творческому и производительному труду. Принуждать же к труду в любой из форм, таких как физическая, психологическая или нравственная, не допускается, если иное не предусмотрено законом<sup>2</sup>. Как становится ясно из данной статьи, легальной занятостью, может считаться любая деятельность гражданина, которая связана с удовлетворением как личных, так и общественных потребностей. Самое важное – данная деятельность не

---

<sup>2</sup> Закон РФ "О занятости населения в Российской Федерации" от 19.04.1991 N 1032-1

должна противоречить действующему законодательству. Исходя из этого, можно предположить, что деятельность, которая осуществляется с нарушением законодательства или прямо ему противоречит, может считаться незаконной или нелегальной<sup>3</sup>. Можно отметить, что незанятость не является и не может служить основанием для привлечения к административной или иной ответственности<sup>4</sup>.

Действующее законодательство причисляет к категории занятых следующих граждан:

1. Работающих по трудовому договору (контракту), в том числе выполняющих работу за вознаграждение на условиях полного либо неполного рабочего времени, а также имеющих иную оплачиваемую работу (службу), включая сезонные, временные работы;
2. Зарегистрированные в качестве индивидуальных предпринимателей;
3. Занятых в подсобных промыслах и реализующих продукцию по договорам;
4. Выполняющих работы по гражданско-правовым договорам (договор подряда), а также члены производственных кооперативов (артелей);
5. Избранных, назначенных или утвержденных на оплачиваемую должность;
6. Проходящих военную службу, а также службу в органах внутренних дел;
7. Проходящих очный курс обучения в общеобразовательных учреждениях, учреждениях начального профессионального, среднего

---

<sup>3</sup> Куренной А.М. Трудовое право: Учебное пособие / А.М. Куренной - Москва: из-во Юристъ, 2008.-315С.

<sup>4</sup> Закон РФ "О занятости населения в Российской Федерации" от 19.04.1991 N 1032-1 Ст.2.



профессионального и высшего профессионального образования и других образовательных учреждениях, включая обучение по направлению федеральной государственной службы занятости;

8. Временно отсутствующих на рабочем месте в связи с нетрудоспособностью, отпуском, переподготовкой, повышением квалификации, приостановкой производства, вызванной забастовкой или иными причинами.

9. Являющиеся учредителями (участниками) организаций, за исключением учредителей (участников) общественных и религиозных организаций (объединений), благотворительных и иных фондов, объединений юридических лиц (ассоциаций и союзов), которые не имеют имущественных прав в отношении этих организаций<sup>5</sup>.

Важнейшим среди прав, которые составляют содержание правового статуса гражданина в сфере занятости, следует признать право гражданина на самостоятельный выбор работы. Данное право гражданин может реализовать несколькими способами, самым частым из которых является реализация путем прямого обращения к работодателю – организации, которая должна обладать правами юридического лица, либо к физическому лицу, имеющему статус индивидуального предпринимателя, либо нуждающемуся в обслуживании личного потребительского хозяйства. Обязательным является заключение трудового договора. Иным средством реализации права на выбор места работы является обращение к органам службы занятости, либо иным другим организациям, которые содействуют в трудоустройстве населения<sup>6</sup>.

---

<sup>5</sup> Постановление Конституционного Суда РФ от 25.05.2010 №11-П «По делу о проверке конституционности абзаца десятого статьи 2 Закона Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации»

<sup>6</sup> Куренной А.М. Трудовое право: Учебное пособие / А.М. Куренной - Москва: из-во Юристъ, 2008.-315С.

Также следует отметить, что несовершеннолетние граждане, достигшие 14 лет, могут обратиться для бесплатной консультации и получения информации в органах службы занятости с целью выбора профессии и получения возможности прохождения профессионального обучения. Наряду с данными возможностями, граждане имеют полное право на бесплатную профессиональную подготовку, переподготовку, а также на повышение квалификации по направлению службы занятости<sup>7</sup>.

Профессор О.В. Смирнова, выражает мнение, что для достижения более эффективной занятости, целесообразной была бы возможность ставить на учет в службе занятости трудоспособных граждан, которые уже имеют место работы, но по каким-либо причинам не удовлетворены условием или характером труда, а также имеют намерения смены рабочего места. По мнению О.В. Смирновой, данный шаг помог бы придать организованный характер стихийному движению рабочей силы, а также систематизировать получаемые данные.

Следует отметить, что в законодательстве РФ легализовано право граждан на профессиональную деятельность во время пребывания за границей, также реализовано право на трудоустройство за границей и самостоятельный поиск рабочего места за границей. Для использования данного права заключаются международные соглашения, которые предусматривают численность миграционного потока, квалификационный состав, а также срок и условия найма граждан.

Можно учесть и возможность свободного выезда граждан РФ, и благоприятные условия найма и оплаты труда. В данной ситуации можно предсказать противоречивое значение зарубежной миграции. Все эти моменты учитываются Федеральной целевой программой содействия занятости населения РФ, которая предусматривает совершенствование

---

<sup>7</sup> Долгова А., Жукова И. Полная и эффективная занятость молодежи/ А. Долгова, И. Жукова// Человек и труд.-2007.-№8.-С.38-41.

правового механизма миграционных и иммиграционных потоков с целью осуществления трудовой деятельности.

Основные права трудящихся-мигрантов закрепляются и в международно-правовых актах, в частности, в Конвенции МОТ №97 «О трудящихся мигрантах» (1949г.), №143 «О злоупотреблениях в области миграции и обеспечении трудящимся мигрантам равенства возможностей и обращения» (1975г.), № 157 «Об установлении международной системы сохранения прав в области социального обеспечения» (1982 г.) и др.

Следует учесть, что законодательство РФ о занятости населения распространяется не только на граждан России, но и на иностранных граждан, а также на лиц у которых гражданство отсутствует, если иное не предусмотрено международными договорами и федеральными законами.

Наряду с органами службы занятости населения и работодателями, государство играет важную роль, реализуя политику в области занятости граждан. Можно отметить, что государство ведет политику содействия реализации прав, которая нацелена на продуктивную, полную и свободно выбранную занятость.

Трудоустройство же занимает роль важнейшего способа содействия занятости, а также имеет прямое отношение к мероприятиям по активной политике занятости.

Продолжая рассматривать данный вопрос в юридическом ключе, важно обратиться к юридической литературе, в которой встречаются различные подходы к определению роли трудоустройства. К примеру, О.М. Медведев в своих трудах отмечает, что трудоустройство являет собой одну из организационно-правовых форм обеспечения занятости. Последние же определяются как установленные государством правовые и организационные средства и приемы, способствующие населению получить возможность трудиться в той сфере деятельности, которая выбрана ими по собственной воле, согласно призванию, способностям, образованию, выполнять работу, находясь в периоде временной незанятости, а также

получать профессиональную подготовку, которая необходима для дальнейшего трудового процесса.

Основным признаком трудоустройства считается участие в данном процессе посреднических органов, в данном случае как государственных, так и негосударственных<sup>8</sup>.

В современных условиях, с каждым годом растет и обостряется проблема безработицы, в связи с этим увеличивается роль государства как регулятора рынка труда, где трудоустройство играет роль механизма, который в свою очередь рационально распределяет трудовые ресурсы на основании интересов определяющих субъектов рынка труда<sup>9</sup>.

Рассматривая понятие трудоустройства, следует опираться на положения, прописанные в Трудовом Кодексе РФ.

В контексте данной работы трудоустройство следует трактовать как – систему организационно-правовых мер, которые осуществляет государство в целях обеспечения трудовой занятости населения. Трудоустраиваемым же, следует считать, по общим правилам, физическое лицо, которое обращается в орган по трудоустройству с целью получению помощи или содействия в поиске подходящего места работы, а также устройстве на нее. Основной группой трудоустраиваемых являются граждане РФ. Но в качестве трудоустраиваемых, также могут выступать иностранные граждане, и лица, не имеющие гражданства. Вместе с выше изложенным, законодательство также закрепляет приоритет за гражданами РФ при определении на вакантные вакансии, что выражается в существовании особых правил привлечения иностранной рабочей силы на территории РФ<sup>10</sup>.

---

<sup>8</sup> В.Багаев // Человек и труд. - 2008. - № 12.С.45-46.

<sup>9</sup> Боровик В.С. Занятость населения. / В.С.Боровик // Ростов н/Д.Феникс. - 2001 - 204 с.

<sup>10</sup> Викторов И.С., Макашева А.Ж. Социально-правовые аспекты проблемы занятости населения/ И.С.Викторов, А.Ж. Макашева // Трудовое право. -2009-№.8.- С.71

Говоря о взаимодействии между органами трудоустройства и гражданином, который находится в процессе трудоустройства, можно отметить, что возникает необходимость установления правоотношений, которые заключаются в предоставлении помощи и содействия в поиске и устройстве на работу гражданина, органом, но исключительно после его обращения.

Следует отметить, что данные взаимоотношения между содействующей стороной и обратившимся, имеет определенную регламентацию, которая состоит из нескольких пунктов:

1. Гражданин самостоятельно обращается в орган трудоустройства по средствам личного визита и направления заявления на оказание услуг.
2. Принятие и рассмотрение органом заявления, которое может быть отправлено на доработку или исправления, но отказать в помощи, орган не имеет права.
3. Осуществление регистрационных действий, касательно принятого заявления и принятие в дальнейшую работу.
4. Осуществление поиска и подбора органом, подходящих вакансий для обратившего гражданина, а также дальнейшее информирование последнего.
5. Принятие решения о трудоустройстве остается за заявителем, орган в данном случае не имеет права на навязывание своих услуг, а также орган не обладает правом обязать к трудоустройству гражданина.

Важно отметить, что орган обязан производить работу относительно обратившегося гражданина, вплоть до окончательного трудоустройства, либо до самостоятельного отказа от услуг органа гражданином. Следует подчеркнуть, что орган также может направить на переподготовку гражданина в необязательном порядке: предоставить возможность для

переподготовки, обучения, переквалификации. Но главным остается то, что данная деятельность не является для гражданина обязательной.

Говоря об органах трудоустройства подконтрольных Федеральной службе занятости, следует упомянуть, что их функционал не ограничивается посредническими функциями. Так закон о занятости населения предусматривает право местных органов государственной власти на установление для работодателей квоты для приема инвалидов и отдельных категорий населения, таких как: выпускников общеобразовательных учреждений, лиц, освобожденных из мест лишения свободы, и т.п. Работодателя обязывают создавать квоты рабочих мест для лиц подлежащих обязательному трудоустройству, данная квота устанавливается относительно процентного соотношения к общему числу существующих рабочих мест. Такие квоты установлены для лиц, которые нуждаются в особой социальной защите и имеющих ограничения по трудоспособности.

Федеральный закон от 24 ноября 1995 г. «О социальной защите инвалидов в РФ» прямо предусматривает квотирование рабочих мест для инвалидов. Согласно ст. 21 этого закона организациям, численность работников в которых составляет более 100 человек, устанавливается квота для приема на работу инвалидов в процентах к среднесписочной численности работников (но не менее 2 и не более 4 %). Обязать к выполнению данных квот призваны существующие санкции, налагаемые на работодателя. К примеру, в случае невыполнения установленной квоты для приема на работу инвалидов, работодатель ежемесячно обязан перечислять в бюджеты субъекта Федерации обязательную плату за каждого нетрудоустроенного инвалида в пределах установленной квоты.

Акт направления на работу, который принят органом трудоустройства, имеет за собой двоякую юридическую силу: в некоторых случаях он носит рекомендательный характер к приему гражданина на работу, в иных, которые прямо предусмотрены законом – создает

обязанность работодателю заключить с трудоустраиваемым трудовой договор в различных его вариациях. Отказываясь от приема на работу и на профессиональное обучение лиц, которые были направлены в счет квоты, данный факт может быть обжалован в судебном порядке. При отказе в приеме на работу заключивших договоры выпускников вузов, средних специальных и профессионально-технических учебных заведений работодатель обязан производить целевые финансовые отчисления в фонд занятости в размере среднего заработка работника данной категории за год<sup>11</sup>. Отказ от исполнения данной обязанности может повлечь за собой привлечение работодателя к административной ответственности в виде штрафа, который будет наложен в судебном порядке.

Таким образом, важно определить, что трудоустройство выступает некой юридической гарантией реализации прав граждан в сфере труда и занятости. В первую очередь, трудоустройство посредством государственных органов, выступает гарантией реализации права на труд гражданином. Важно отметить, что трудоустройство в данном контексте является и гарантией осуществления права граждан на защиту от безработицы, а также права на полную, продуктивную и избранную занятость.

---

<sup>11</sup> Пресняков М.В., Чанов С.Е. Трудовое право: Учебное пособие / М.В. Пресняков - Москва: из-во Юристъ, 2007. - 477С.

## **1.2. Тенденции трудоустройства молодежи в условиях рыночной экономики РФ**

На сегодняшний день, одной из наиболее актуальных проблем считается проблема трудоустройства молодежи.

Молодежный рынок труда имеет как потенциально сильные стороны своего развития, так и свойственные данному рынку проблемы. Из плюсов, можно отметить, что участники данного рынка являют собой энергичную, работоспособную, потенциально многообещающую и быстро обучаемую рабочую силу. Говоря о проблемных сторонах представителей данного рынка труда, стоит отметить слабую вовлекаемость в трудовые отношения, низкий уровень стрессоустойчивости, слабая подготовленность к труду и т.д.

Говоря о ситуации в целом, можно констатировать факт ухудшения ситуации, связано это напрямую с регистрируемыми показателями безработицы среди молодежи. Возрастающие показатели имеет как скрытая, так и регистрируемая безработица среди молодежи, важно также отметить, что возрастает и продолжительность данного явления. Стоит отметить и ограничения присутствующие для данной группы населения. К таким ограничениям стоит отнести:

1. Низкая конкурентоспособность.
2. Недостаточный уровень профессионального и жизненного опыта.
3. Низкий уровень инициативы и стрессоустойчивости.
4. Недостаточные навыки самопрезентации.
5. Неготовность брать на себя ответственность в различных рабочих моментах и ситуациях

Рассматривая причины интереса к молодежи в рамках рынка труда, стоит отметить два основных обстоятельства:



1. Доля молодых людей среди трудоспособного населения составляет около 35%.
2. Молодежь являет собой будущее страны.

Молодежь уже сегодня находит себе место и определяет, как политические, экономические, так и социальные процессы в обществе. Однако данная группа является одной из наиболее уязвимых групп на рынке труда во всем мире. Обуславливается это и тем, что именно на молодежный возраст приходятся главные социальные и демографические события в жизненном цикле человека: окончание общего образования, выбор и получение профессиональных навыков и соответственно профессии, также часто вступление в брачные отношения, рождение детей<sup>12</sup>. Данная категория населения подразделяется на несколько групп, имеющих отличия в позициях на рынке труда.

К подростковой группе относится молодежь до 18 лет, которая в основном состоит из учащихся средних школ и профессиональных училищ. В большинстве своем данная группа слабо вовлечена в трудовую деятельность, а представителей, которые все-таки вовлечены насчитывается не так уж и много. Однако, на вовлечение в трудовую деятельность данной группы влияет в основном снижение уровня жизни общей части населения, что прямым образом влияет на жизненную позицию данной категории молодежи. Многие еще со школьной скамьи имеют стремление заработать денежные средства любым путем, от мойки машин и промоутерской деятельности, до участия в «теневом» секторе экономики, поиска проектной занятости в интернет пространстве. Легальный рынок неквалифицированного детского труда является крайне узким. Поэтому у государства и возникает необходимость государственного контроля за

---

<sup>12</sup> Жидкова Е.М. Ориентация на незанятость среди проблемных групп рынка труда / Социологические исследования. - 2005. -№3.

детской занятостью, так как в основном это обуславливается риском возникновения увеличения криминального потенциала общества.

Молодежью в возрасте 18-24 года принято считать либо студентов, либо тех, кто уже завершает или завершил профессиональную подготовку. Данную группу принято считать самой уязвимой, так как представители группы, вступающие на рынок труда, не имеют как профессионального, так и социального опыта, что обуславливает низкую конкурентоспособность на рынке труда.

Более стабильной группой молодежи являются молодые люди в возрасте 25-29 лет, так как уже имеют некоторый жизненный и профессиональный опыт. Представители данной группы в основном уже имеют представление или точно знают, чего они хотят, чаще всего уже создали собственную семью, поэтому и предъявляют более высокие требования к работодателям<sup>13</sup>.

Говоря о факторах, которые вынуждают приступать к трудовой деятельности неподготовленные слои населения, можно выделить как основной – снижение общего уровня жизни среди населения. Данный фактор заставляет начать трудовую деятельность, например, таких представителей как студенты очной формы обучения, которые в угоду удовлетворения своих потребностей обязаны совмещать трудовую и учебную деятельность. Говоря о данных представителях молодежи, можно отметить, что данное совмещение идет во вред профессиональным навыкам, которые в свою очередь должны получать студенты во время прохождения обучения. Данный фактор также влияет и на качество специалистов, которые выходят после данного совмещения на рынок труда. Говоря о совмещающих, можно предположить, что подобные студенты скорее всего не будут работать по полученной специальности, так как в отношениях «учеба-работа», в современных условиях превалирующей доминантой

---

<sup>13</sup> Симонова А. Вопросы трудоустройства молодежи. - Москва, 2009.

выступит лояльное отношение к рабочему процессу, нежели учебному. Также ежегодно ВУЗы выпускают обученных специалистов, которые наполняют рынок труда человеческим ресурсом, который распределяется относительно полученных студентами ранее компетенций. Но отсутствие рабочего механизма, который бы регулировал трудоустройство выпускников, ведет к проблеме неравномерного распределения специалистов по отраслям, в большинстве случаев, выпускник, либо становится на неопределенное время безработным – в поиске подходящего места на рынке труда, либо заполняет своим ресурсом любое доступное место труда.

Решение данной проблемы предлагается и рассматривается на различных уровнях, таких как органы власти, пресса, различные министерства и ведомства, а также различными социальными группами.

В большинство исследований, проведенных от начала 2000 годов, которые посвящены изучению высокой занятости молодежи в различных отраслях, прослеживается тенденция активного интереса данной группы к следующим направлениям: финансы, кредиты и страхование, управление, оптовая и розничная торговля. Менее привлекательными отраслями для молодежи выступает строительство, промышленность, наука. Учитывая, что интересующие молодежь отрасли относятся к нематериальному сектору экономики, можно сделать вывод, что снижается занятость в традиционных отраслях материального производства, что в следствии качественно ухудшает трудовой потенциал.

Однако стоит отметить, что в рассматриваемый временной период, количество безработной молодежи сократилось. Если рассматривать в целом показатели численности безработных, которые определяются по методологии МОТ, уменьшился на 21%, то соответствующий показатель по молодёжи – на 29%. Уровень общей безработицы снизился с 9,5% 1997 до 6,3% в 2007г., по молодёжи – с 15,4% до 11,1%.

Стоит отметить, что молодые люди являются более мобильной частью населения в сравнении с остальными группами, что обуславливает более быстрый положительный результат поиска работы, но стоит отметить, что в сравнении с людьми старших возрастов, данная группа чаще всех рабочее место и меняет.

Накопившиеся проблемы, которые возникли в области расширения эффективности занятости молодежи, требуют более пристального внимания и совершенствования государственной молодежной политики, начало которой должно зарождаться от системы общего и профессионального образования, а также в развитии социальной и трудовой адаптации, заканчивая мерами адекватного морального и материального стимулирования занятости.

Достаточная профессиональная подготовка, на практике же не решает проблем занятости молодежи. Известным фактом является и то, что выпускники профессиональных учебных заведений также имеют проблемы с трудоустройством, особенно по полученной специальности.

Искать причины можно с нескольких сторон, например, в современных трудах очень часто затрагивается мнение, что имеемый результат, является следствием ликвидации ранее действовавшей системы распределения специалистов в противовес нынешнему свободному выходу специалиста на рынок труда. Заметно сократилась доля выпускников, которая получает направление на работу, и которая обучалась по целевому направлению. Становится очевидным, что данная ситуация является следствием просчетов в определении перспективной потребности в квалифицированных кадрах по профессиям и специальностям. Но дело не только в недооценке роли подготовки рабочих кадров качественно нового уровня, которые составляют около  $\frac{3}{4}$  общей потребности. Произошло также смещение структуры выпускников низшего звена профессионального образования, можно отметить, что уклон произошел в сторону обслуживающего персонала, нежели в сторону материально-

производственного сектора. Также выросло количество выпускников ВУЗов, но при этом наблюдается явное отклонение в сторону гуманитарных специальностей, нежели в сторону технических специалистов.

Анализируя современные исследования, касательные модели поведения молодого специалиста на рынке труда, можно сделать вывод, что модель поведения со временем складывается. Данная модель получило разнообразие применяемых трудовых стратегий, которые в основном характеризуются диаметральной расхождением в поведенческих моделях. К примеру, одни начинают трудовую деятельность во время учебы, то другие стремятся отложить свой выход на рынок труда. Для одних важным аспектом является полная адаптация в рамках полученной специальности, другие же имеют стремление к ее смене. Для одной части, которая уже начала работать, важным является закрепление на рабочем месте, для другой – поиск новой работы. Данной разнообразие стоит оценивать с позитивной точки зрения и рассматривать как следствие свободы выбора и отсутствия жёстких регламентаций, а также постоянно меняющихся экономических условий, которые и заставляют подстраиваться под изменения процессов трудовой деятельности. Также данное разнообразие стратегий переплетается и с рядом существующих тенденций. Первая тенденция состоит в том, что достижение высоких материальных и статусных позиций достигаются в результате перепрофилирования, а также миграции из секторов рынка труда, где в основном низкая оплата труда, в те секторы, где оплата гораздо выше. Анализируемые данные лишь свидетельствуют о том, что происходит переход из научно-производственных отраслей в такие отрасли как: финансово-экономическую, сервисную, торговую и управленческую сферы. Данный вектор трудовых перемещений лишь указывает на то, что происходит закрепление перераспределительного, а не производственного типа экономического развития.

Иная тенденция напрямую связана с неформальными отношениями, которые играют большую роль при трудоустройстве молодого специалиста, а также их карьерных продвижений. Использование социальных связей и адаптивных функций специалиста является ключевым условием трудоустройства.

В данной работе мы постарались дать анализ как научно-теоретический, так и практического аспекта молодежного рынка труда, как части составного элемента рыночной экономики. Исходя из всего вышесказанного, можно сделать некоторые выводы, обобщая анализ каждого из рассмотренных вопросов.

Можно уверенно сказать, что молодежный рынок труда представляет собой не только отношения между наемными молодыми работниками как единицей предложения труда и нанимателями как субъектами спроса, которые возникают относительно купли-продажи данного труда. Но также на рынок труда оказывают влияние и такие представители различных субъектов трудовых отношений как: профсоюзы, государство, предпринимательские объединения. Все эти участники играют свою роль в определении трудовых отношений, а также непосредственно влияют на современный рынок труда.

### **1.3. Мотивация и причины трудоустройства обучающихся**

В данной работе мы выделим несколько групп, которые будем рассматривать более подробно.

Первой группой мы выделим учеников среднего образования, в которую входят ученики основного общего или среднего общего образования, а также ученики, изучающие дополнительные общеобразовательные программы. В основном нас будут интересовать лица, достигшие 14-летнего возраста, так как по Трудовому кодексу Российской Федерации возможность приема на работу несовершеннолетних появляется лишь при достижении предполагаемым работником 14 лет. Также в трудовом кодексе отмечается, что данный вариант трудоустройства возможен лишь в том случае, если у трудоустраиваемого присутствует письменное согласие одного из родителей (опекуна, попечителя) и органа опеки и попечительства. Далее предлагается именовать данную группу «несовершеннолетние».

Второй группой мы выделим студентов, осваивающих образовательные программы среднего профессионального образования, программы бакалавриата, программы специалитета или программы магистратуры. В основном именно данная группа имеет наибольшие показатели количества представителей, которые совмещают учебу и работу. Далее данная группа будет носить название «студенты».

Третьей группой мы назовем тех граждан, которые проходят обучение для повышения квалификации, а также тех, кто проходит обучение по программам переподготовки для смены профессиональной деятельности. Данная группа является более стабильной, так как зачастую уже имеет как минимум профессию, так и социальный и профессиональный опыт. В

рамках данной работы представителей этой группы мы будем упоминать как «опытные».

Предлагаем начать более детальное рассмотрение особенностей трудовых условий и имеющегося социального опыта в трудовой сфере категории несовершеннолетних. Несовершеннолетние являются особой социальной группой, применению их труда в ТК РФ посвящена целая глава (гл. 42 ТК РФ от 30.12.2001 N 197-ФЗ; принят ГД ФС РФ 21.12.2001). Наряду с тем существует ряд положений, который касается использования труда несовершеннолетних, данные положения закреплены в других главах ТК РФ. Существуют ограничения по применению труда подростковой группы, данное ограничение направлено на предупреждение влияния отрицательных производственных факторов на развитие, состояние здоровья, моральное, а также психическое состояние подростка.

Обращаясь к ТК РФ в статье 70 указывается, что организация не имеет прав на установление для несовершеннолетнего испытательного срока. Перед тем, как допустить данного работника до выполнения непосредственных трудовых обязательств, должен быть пройден обязательный медицинский осмотр. В дальнейшем данные медосмотры должны иметь ежегодный характер, до тех пор, пока несовершеннолетний не достигнет 18 лет.

Немаловажным считается и то, что работникам, не достигшим 18 лет, устанавливается сокращённая продолжительность трудового времени. Статья 91 ТК РФ определяет среднюю продолжительность рабочей недели в 40 часов. Но, учитывая, что сотрудникам до 18 лет устанавливается сокращенная неделя, стоит отметить, что для работников младше 16 лет, устанавливается рабочая неделя до 24 часов; от 16 до 18 лет рабочая неделя не может превышать 36 часов; для работников до 16 лет, которые проходят обучение в любом образовательном учреждении, норма составляет не более 12 часов; работники в возрасте от 16 до 18 лет, которые проходят обучение



в любом образовательном учреждении, норма не должна превышать 18 часов.

Ранее мы отмечали, что существует ряд видов работ, на которых запрещено применение и привлечение несовершеннолетних. Данные ограничения обуславливаются несколькими факторами: условия труда; переносимый или передвигаемый вес груза, с которым работник производит различные манипуляции; характером выполняемой работы; режим труда. Ограничения касаются также и вредных и опасных условий труда. В сферы, где присутствуют данные показатели, несовершеннолетние в качестве работников не допускаются. Например, совершеннолетний не может быть занят на: подземных работах; работах, которые потенциально могут причинить вред здоровью, а также и нравственному развитию; тяжелых работах; работах с вредными и опасными условиями труда. Перечень тяжелых работ и работ с вредными и опасными условиями труда, на которых запрещено использовать труд лиц моложе 18 лет, утвержден постановлением Правительства РФ от 25 февраля 2000 г. N 163.

Также ТК РФ категорически запрещает привлечение несовершеннолетних к сверхурочным работам; работам в ночную смену, а также в выходные дни. Рабочая смена несовершеннолетнего не должна начинаться раньше 6 часов утра и не должна заканчиваться позднее 22 часов.

Несовершеннолетние не могут быть направлены в служебные командировки. Данное ограничение распространяется на все виды служебных командировок, в том числе и на те, которые находятся в той же местности, даже если работник имеет возможность ежедневно возвращаться домой. Но существует и исключение, согласно ст.268 ТК РФ, работодатель имеет право отправлять в служебные командировки, привлекать к работе в ночное время, а также к сверхурочной работе и в выходные и нерабочие праздничные дни тех несовершеннолетних, которые работают в творческой сфере, например, сбор массовой информации, организаций

кинематографии, театров, театральных и концертных организаций, цирков и участвуют в создании и (или) исполнении произведений, а также профессиональных спортсменов. Перечень данных профессий утверждается непосредственно Правительством РФ учитывая мнение трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. До установления данного перечня, все выше перечисленные действия относительно несовершеннолетнего работника являются невозможными.

Стоит отметить, что оплата труда данной группы фактически ничем не отличается от самых распространённых практик оплаты. Либо это почасовая оплата труда, которая вытекает из формулы – ставка/час \* кол-во отработанных часов = заработная плата. Также применяется и формат сдельной оплаты труда, который по факту ничем не отличается от тех форм, что используются для взрослых работников.

Относительно отпуска несовершеннолетних работников, стоит отметить, что представителям данной группы должен быть предоставлен ежегодный основной оплачиваемый отпуск, продолжительность которого должна составлять 31 календарный день в удобное для работника время. Данное положение распространяется на всех несовершеннолетних работников, в том числе и работающих неполное рабочее время. Стоит отметить, что недопустимым является выплата денежной компенсации взамен отпуска. Данная выплата возможна лишь в случае прекращения трудовых отношений и договора. В ТК РФ предусмотрена и возможность предоставления дополнительных оплачиваемых отпусков, которые предусмотрены коллективным и трудовым договором, а также и законодательством.

Можно сделать вывод, что государство обеспечивает возможность трудоустройства несовершеннолетних, однако в большинстве случаев данной возможностью пользуются лишь крайне малая доля представителей данной группы. Связать это можно с тем, что в основном на данный шаг

подталкивает лишь экономическая сторона вопроса, которая встает в противовес отношения к труду данной группы.

Далее рассмотрим вторую группу, которую мы ранее определили, как студентов.

Во всем мире растет количество студентов, которые так или иначе совмещают учебу с работой. Со временем растет тенденция увеличения времени, уделяемого работе.

Причины данного явления носят комплексный характер. Рассматривая с одной стороны, можно отметить, что все больше развития получают различные нетрадиционные виды деятельности. К таким видам деятельности относятся:

1. Удаленная работа – данная форма занятости характеризуется удаленностью работодателя и работника. Связь поддерживается посредством современных технических решений, которые предоставляет как телефонная связь, так и интернет, давая большое количество инструментов как контроля, так и передачи информации. В основном данный характер работы характеризуется проектной деятельностью, причина кроется в том, что работодателю гораздо легче оценить адекватно данную деятельность, нежели рутинную деятельность.

2. Частичная занятость – данная форма занятости характеризуется характером исполняемых работ. В нынешних реалиях частичная занятость подразумевает под собой выполнение строго определенных заранее действий. Данный подход как раз и позволяет формировать данную форму.

3. Работа с гибким графиком – данная форма скорее является способом организации труда, нежели чистой формой занятости. Деятельность в которой данный способ применим, на сегодня никак не ограничена. Работодатель может как самостоятельно определять данный график, например, по схеме распределения рабочих и выходных дней – скользящий, либо же по часам – сменный. Также существует и свободный график – подразумевается, что сотрудник сам определяет временные рамки

работы, которые основываются на объеме работы и определенных временных ограничениях<sup>14</sup>.

Данные виды занятости подходят как студентам, так и тем людям, которые могут совмещать несколько видов профессиональной деятельности. Но также не только работники получают пользу, но и работодатель, который может нанимать сотрудников по контракту, а также не переплачивать за просиженные часы.

С другой стороны, рост совмещающих студентов влечет за собой снижения качества высшего образования, которое со временем становится более массовым, нежели элитарным. В результате молодые люди стараются раньше начать рабочую деятельность, так как в основном работодателей сегодня интересует больше опыт работы, нежели полученный диплом как показатель необходимых компетенций сотрудника<sup>15</sup>. Что влечет за собой стремление студентов накопить хотя бы минимальный опыт работы, который позволит после обучения найти более вакантное и высокооплачиваемое место.

Массовый характер студенческой занятости, а также легкий выбор в пользу совмещения, говорят о невысоком уровне образовательной нагрузки. Роцин и Рудаков, подводя итоги исследования, делают вывод, что скорее всего можно судить о низком качестве получаемого образования в современных вузах, которое в свою очередь объясняет причины утраты высшим образованием своей ведущей роли и массовость занятости студентов.

Продолжая рассматривать выделенные нами ранее группы, перейдем к рассмотрению «опытной» группы.

---

<sup>14</sup> Брюхова О.Ю. Некоторые подходы к пониманию феномена профессионального развития личности // Дискуссия. 2012. № 12. С. 95–99.

<sup>15</sup> Калибеков Д. Современные проблемы молодежи. // Вопросы экономики. - 2010. - № 8.

Следует изначально разделить данную группу на две подгруппы: переподготовка и повышение квалификации.

Профессиональная переподготовка является развитием новых знаний, умений и компетенций. Другими словами, это дополнительное профессиональное образование для тех граждан, которые уже имеют образование, но также готов и имеет желание освоить новую специальность.

В повседневной жизни, очень часто путают профессиональную переподготовку с повышением квалификации, считая, что сущностная структура у понятий одна. Но это не совсем так, данные понятия имеют несколько существенных различий.

Повышение квалификации является обучением уже тех, кто имеет профессию в какой-либо сфере и хочет произвести усовершенствование профессиональных навыков, знаний, умений и компетенций, но при этом не повышая и не увеличивая образовательный уровень.

Профессиональная переподготовка направлена на обучение тех, кто уже имеет определенную профессию или должность, но хочет получить новую, как в собственных интересах, так и в интересах компании.

Таким образом можно сделать вывод, что профессиональная подготовка является более «широким» инструментом и дает больше свободы выбора деятельности.

Исходя из вышесказанного, можно определить, что данная группа обучающихся в большинстве своем является уже хорошо закрепленной на рынке труда, а дополнительное обучение лишь укрепляет их позиции, что способствует как карьерному и экономическому росту.

Соответственно данный вид обучения для обучающихся является лишь инструментом для решения персональных проблем, которые возникли во время основной трудовой деятельности, а не определяющий проблематику занятости и трудоустройства.

В результате можно подвести итог, что больше всего проблем имеет группа студентов, совмещающих учебу с работой, ведь на данный шаг их в

основном подталкивает, как экономическое положение, так и желание подстроиться под современный рынок труда, которому больше важен опыт, нежели профессиональное обучение работника.

Возвращаясь к группе несовершеннолетних можно сказать, что в отношении данных работников есть некая помощь от государства и проявляется она в наличии различных правовых форм, которые регламентируют работу данных сотрудников, не ограничивая их в выборе профессиональной деятельности, но как было подчеркнута ранее, совмещение учебы и работы данной категории не отличается массовым характером.

Обращаясь к группе «опытных» можно сказать, что представители данной группы совмещают уже скорее работу с учебой, закрепляя свои позиции на рынке труда, ведь данное совмещение делает их более востребованными за счет того, что они становятся либо более профессиональными в своей сфере, либо создают себе возможность для более широкого выбора.

## **Глава 2. Проблемы трудоустройства обучающихся в современном мегаполисе: совмещение деятельности**

### **2.1. Особенности пространства мегаполиса как рынка труда**

Рассматривая пространство мегаполиса как платформу для самореализации индивида, следует подчеркнуть, что сам по себе индивид развивается одновременно во всех трех вышеуказанных сферах. Доли развития индивида в данных сферах различны, что в большинстве случаев может формировать и его отношение к окружающей действительности. Исходя из этого, индивиду свойственны попытки адаптации к существующей среде, применяя приобретенные навыки, а также сформированную на данный момент позицию по отношению к происходящей вокруг действительности.

Говоря об адаптации индивида к окружающей действительности, стоит упомянуть, что данная действительность является ничем иным как социумом, в который погружен индивид. Соответственно социализируясь и в дальнейшем адаптируясь под возникающие условия, индивид вынужден контактировать с различными социальными группами. В рамках данной работы следует отметить именно трудовую сферу, так как в большинстве своем житель мегаполиса проводит свою большую часть жизни именно на работе<sup>16</sup>.

Пространство мегаполиса, обладая своими статусными возможностями, способно порождать спрос на единицы труда, а также и соответственно на сам труд в целом, что приводит нас к выводу, что трудовая «площадка» мегаполиса, является намного более сложной, нежели платформа малых городов.

---

<sup>16</sup> Шведов Ю.А. Конструктивное взаимодействие на рынке труда как фактор расширения эффективной занятости молодежи. - Орел, 2008.

Сравнивая два места обитания людей, такие как мегаполис и малый город, стоит отметить возможности, которые они предоставляют для рынка труда. Говоря о мегаполисе стоит отметить, что в связи с большим количеством жителей, по сравнению с малым городом, с одной стороны создается больше конкуренции за определенные места, с другой - увеличивается само количество этих самых мест. Говоря же о малых городах, стоит отметить факт существования моногородов, в которых как раз большая часть населения работает именно на градообразующем предприятии, что в большинстве случаев порождает лишь дефицит рабочих мест и дефицит вариантов трудоустройства, в отличие от того же самого мегаполиса. Говоря же о сферах, которые может предложить мегаполис, стоит отметить, что сферы имеют более-менее равные части, например, как и сфера производства, так и сфера обслуживания особенно развиты в мегаполисе, так как мегаполис является не только политическим центром, но также и социальным, культурным и т.д.<sup>17</sup>.

Исходя из вышеизложенного стоит отметить возможности, которые дает мегаполис для трудоустройства:

1. Количество рабочих мест.
2. Количество сфер и форм трудовой деятельности.
3. Присутствие на рынке труда различных по величине компаний, в том числе и иностранных.
4. Создание социальных условий для труда.
5. Урбанизация.
6. Развитость предпринимательства.

Также стоит отметить и недостатки, которые присутствуют в мегаполисе:

1. Экологическая составляющая.
2. Повышенный стрессовый фон.

---

<sup>17</sup> Абросимов В. А. Как найти работу. - М.: 2010.С.54-62.



3. Повышенная конкуренция.
4. Повышенная дифференциация доходов населения<sup>18</sup>.

Говоря о возможностях и недостатках мегаполиса, стоит отметить также и возникающие платформы для поиска работы, созданию которых мы признательны той экономической ситуацией, которая разворачивается на фоне различных финансовых кризисов. Постоянный поиск более активных и способных специалистов для увеличения прибыли компаний, частые сокращения на фоне потери прибыли, развитие новых сфер и разработка новых направлений компаний. С развитием интернета, жителям мегаполиса более доступны площадки поиска работы, нежели для жителей малых городов, так как количество компаний, вакансий и сфер в мегаполисе больше<sup>19</sup>.

В связи с появлением данных интернет площадок, молодому населению становится более доступным сам поиск работы. Данные площадки предлагают различный перечень вакансий, компаний и сфер. Данные площадки и развитие интернета в целом, решают проблему поиска информации о существующей вакансии, где молодой специалист может применить свои навыки и компетенции.

Чтобы упростить себе поиск работы в будущем, нередким случаем становится более ранний выход на работу, в том числе и еще обучающихся студентов различных учреждений. Можно часто наткнуться на такие разделы поиска работы, как: без опыта, для студентов, начало карьеры. В большинстве своем студенты готовы пойти на совмещение рабочей деятельности и учебы, в угоду опыту, который они приобретут, для

---

<sup>18</sup> Лобанов О. Как получить работу. - М.: Элиот, 2012.С. 56.

<sup>19</sup> Аврамова Е., Кулагина Е., Верпаховская Ю. Поведение молодых специалистов на рынке труда: новые тенденции // Человек и труд. - 2007. - N 9. - С. 41-47.

достижения более успешной карьеры, а также в угоду будущему материальному состоянию<sup>20</sup>.

Стоит упомянуть, что нередко на совмещение деятельности, студентов подталкивает существующее на данный момент их материальное положение, которое обусловлено той молодежной политикой, которую мы можем наблюдать на сегодняшний день. Ситуация мегаполиса, предлагающего самые различные блага, возможные удовольствия, еще в большей степени провоцирует малообеспеченных студентов, стремящихся любыми средствами увеличить свой доход.

В связи с этим считаем, что необходимо произвести исследование, направленное на выявление действительных причин совмещения учебной и рабочей деятельности, а также выявить проблемы и трудности, которые возникают у представителей работающих студентов или тех студентов, которые находятся в поиске работы.

---

<sup>20</sup> Силбер Л. Карьера для творческого человека: Курс выживания в джунглях современного бизнеса. Средство для высокоэффективной жизни. – М., 2011. 24

## **2.2. Причины трудоустройства и совмещения трудовой и учебной деятельности среди обучающихся в городе Екатеринбурге на примере студентов УрГПУ, УрГЭУ, УрФУ**

Молодежь принято относить к группе риска в контексте построения государственной политики, направленной на вовлечение в занятость всех категорий населения. Данная точка зрения присутствует как в социологии, так и в экономике труда. С переходом к рыночным отношениям в России распространились практики, призванные сократить издержки работодателей путем создания неформального сектора занятости. Особенно такие практики затрагивают труд наименее квалифицированных и при этом наиболее молодых граждан, которые, согласно законодательству Российской Федерации, могут вступать в трудовые отношения с 15 лет. Такое положение дел ухудшает условия воспроизводства рабочей силы, а в среде молодежи развиваются «антимотивы» и «антистимулы» к труду.

Социологическая наука видит в проблеме трудоустройства молодежи и, в частности, студентов еще более широкий контекст: труд рассматривается как одна из форм социализации и адаптации. Поскольку эти процессы регулируются правовыми нормами, их успешность можно оценить, исследовав фактическое отклонение от соблюдения этих норм посредством социологического исследования<sup>21</sup>.

В рамках такого исследования можно оценить масштабы отклонений и от социальных норм, характерных для социализации современной молодежи. К таким особенностям, к примеру, можно отнести стремление

---

<sup>21</sup> Жигадло А., Пузиков В. Качество подготовки и трудоустройство молодых специалистов: социологический аспект // Высшее образование в России. - 2009. - N 10. - С. 108-112.

молодежи совмещать учебу с трудовой деятельностью, которая почти не связана с личными интересами или получаемой специальностью.

В рамках проведенного исследования студенческой занятости были рассмотрены основные проблемы трудовой социализации студентов различных ВУЗов города Екатеринбурга.

Официальная статистика констатирует наличие востребованности российским рынком труда молодежных рабочих ресурсов. При существующем уменьшении общего числа молодежи в Российской Федерации эта востребованность экономически активной молодежи компенсируется сокращением уровня безработицы в молодежной среде. Между тем молодежь, наряду с работниками пенсионного возраста, является одной из самых незащищенных групп на рынке труда, особенно если эта трудовая занятость носит временный характер и сочетается с получением образования. Как правило, к такой группе молодежи относятся девушки и юноши в возрасте от 15 до 25 лет. Они являются самой молодой группой экономически активных граждан, занятых в экономике России, то есть они представляют собой будущее рынка труда, которое наступит через 3–5 лет. В то же время получение первого опыта трудоустройства у данной возрастной группы связано с рядом характерных негативных факторов, которым посвящена данная работа<sup>22</sup>.

Согласно методологическому подходу Федеральной службы государственной статистики, к «молодежи» относится возрастная группа

---

<sup>22</sup> Брюхова О.Ю., Косяченко Д.П. Трудовая занятость студентов как механизм профессионализации будущих специалистов // Актуальные проблемы социологии культуры, образования, молодежи и управления: материалы Всероссийской научно-практической конференции с международным участием (Екатеринбург, 24–25 февраля 2016 г.). Под общ. ред. Ю.Р. Вишневого. Екатеринбург: Изд-во Урал. ун-та, 2016. С. 163–168.

населения от 15 до 29 лет, а в ней выделяются следующие подгруппы: 15–19 лет, 20–24 года, 25–29 лет.

Группа молодежи в возрасте 20-24 лет составляет 5,33 % от общей численности населения Российской Федерации. С точки зрения вовлечения молодежи в рынок труда наблюдается сокращение численности экономически активной и экономически неактивной молодежи.

Актуальность проблемы исследования.

По данным официальной статистики, в Екатеринбурге насчитывается 1468833 человека, по данным на 2018 год. Из открытых источников данных ВУЗов, можно вычислить, что количество студентов Екатеринбургских ВУЗов приблизительно равно 110 тыс. обучающихся, но студентами данных ВУЗов считаются не только жители Екатеринбурга, а также и приезжие.

Рынок труда изменчив, он также адаптируется под современные условия мегаполиса, в котором проживают представители различных социальных групп и общностей. Учитывая студенчество как часть молодежного рынка труда, можно сказать, что данная группа испытывает те же трудности при трудоустройстве, что и молодежь в целом. Однако стоит отметить, что у студенчества существуют и свои проблемные зоны во время трудоустройства, а также и во время трудовой деятельности.

Целью исследования является выявление мотивов и проблем трудоустройства обучающихся в городе Екатеринбурге на примере студентов УрГПУ, УрГЭУ, УрФУ.

Задачи исследования.

1. Определить долю совмещающих учебу и работу студентов.
2. Выявить причины для совмещения учебы и работы.
3. Определить проблемы, возникающие при трудоустройстве.
4. Выявить проблемы, возникающие с совмещением учебы и работы.

Объектом исследования являются студенты, обучающиеся в УрГПУ, УрГЭУ, УрФУ в городе Екатеринбурге.

Предметом исследования является процесс труда и трудоустройства студентов, обучающихся в УрГПУ, УрГЭУ, УрФУ в городе Екатеринбурге.

Основная гипотеза исследования:

Современные студенты активно совмещают учебу и работу в связи с низким материальным обеспечением.

Гипотезы исследования:

1. Современные студенты совмещают учебу и работу в угоду накопления опыта.
2. Современные студенты не желают совмещать учебу и работу.
3. Современные студенты готовы отказаться от совмещения работы и учебы, при должной экономической поддержке студенчества.

Методом получения информации при проведении эмпирического исследования был выбран анкетный опрос.

Тип выборки: целевая.

Существует несколько причин выбора анкетного опроса, одной из главных причин послужила специфика темы, а именно ее сензитивность. Есть масса тем, на которые среднестатистическому человеку достаточно сложно вести беседу открыто, не уходя от ответа. Большинство при обсуждении личных тем, таких как религия, сексуальные отношения, политика, пытаются уйти от ответа, тем самым, не дав исследователю той картины, которую видит респондент. Благодаря анонимности анкетного вопроса, респондент может раскрыть свое мнение, не боясь быть осужденным и неправильно понятым.

Анкетный опрос обладает рядом преимуществ относительно интервью, такими как: скорость получения данных, скорость обработки данных с помощью анализа методами математической статистики.

Немаловажную роль при проведении анкетного опроса и интервью играет опыт. Очень часто при проведении интервью неопытным интервьюером, существует риск искажения и/или получения не в полной мере нужной информации. При анкетном опросе, данный риск сводится к

минимуму, за счет того, что происходит минимальный личностный контакт между респондентом и интервьюером. Во время проведения интервью могут возникнуть различные ситуации, такие как: уход респондента от ответа; отказ от участия в интервью во время самого интервью; неправильная формулировка дополнительных вопросов; навязывание своего мнения и т.д.

Существуют особые условия для проведения интервью, такие как: респондент и интервьюер должны быть наедине во время проведения интервью; возможность вести запись интервью. При анкетном опросе данные особенности не считаются нужными, что упрощает получение информации от респондента.

Следует также отметить, что немаловажным этапом выступает обработка данных, один из основных плюсов анкетного опроса в том, что существует множество способов обработки и анализа полученных данных, в то время как интервью представляет собой достаточно долгий и скрупулёзный процесс обработки. Также следует понимать, что интерпретация интервью носит сугубо субъективный характер. Интерпретация же анкетного опроса возможна с более объективной стороны благодаря различным методам математического анализа.

Учитывая, что для проведения интервью, нужно больше времени, специальных условий, а также опыта интервьюера, для того, чтобы грамотно собрать нужные данные, можно сказать, что в данном контексте анкетный опрос выглядит наиболее подходящим вариантом для сбора информации.

Учитывая все перечисленные сильные стороны анкеты, можно сказать, что объемы необходимой информации, которые будут максимально честными, благодаря отсутствию воздействия на респондента, возможны при проведении анкетного опроса. Также благодаря доступным инструментам обработки имеется возможность в полной мере проанализировать полученные данные и минимизировать субъективное

влияние. Благодаря всему перечисленному выбор сделан в пользу анкетного опроса.

Проведение социологического исследования, направленного на выявление проблем трудоустройства и трудового процесса обучающихся студентов, проходило в три этапа:

Подготовительный этап – разработка программы и инструментария, а также создание макета на базе SPSS.

Полевой этап – этап сбора и внесения в SPSS данных.

Аналитический этап – обработка и анализ полученной информации с помощью программы SPSS.

В опросе приняли участие 121 студент, было собрано мнение представителей различных курсов от первого курса бакалавриата, до второго курса магистратуры. Также респонденты являлись представителями различных научных направлений, таких как гуманитарные, технические и общественные. Разделение было немногим шире: технические, гуманитарные, естественные, общественные. Данное разделение было принято в связи с общим положением об определении научных направлений. К сожалению, мнение студентов, которые обучаются по естественным направлениям, собрать не удалось.

Выяснилось, что большинство респондентов относят себя к представителям гуманитарных наук (46,7%), следующими были представители технических наук (33,3%) и к представителям общественных наук отнесли себя 20% опрошенных. Большинство респондентов находятся в возрастной группе 19-22 года (Рис.1).



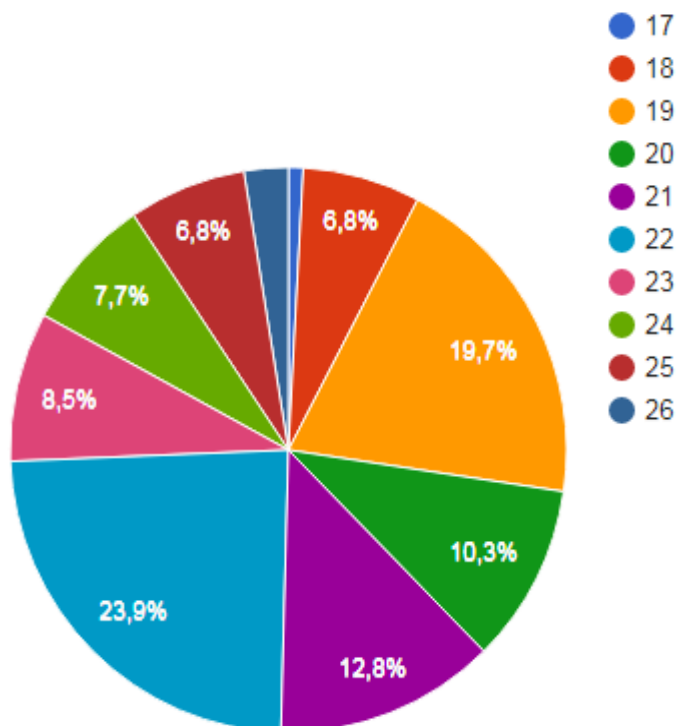


Рисунок 1. – Возрастное соотношение респондентов.

По данным опроса также было выяснено, что большинство респондентов уже имеет опыт совмещения учебы и работы (Рис.2). Это говорит о том, что более половины студентов вынуждены сталкиваться с различными проблемами, которые побуждают их к приобретению данного опыта. Также есть и доля респондентов, которые нацелены на разделение учебы и работы, так как не готовы к совмещению, в большинстве случаев данная позиция является принципиальной. Также можно заметить, что большая часть респондентов считает совмещение учебы и работы возможным в современных реалиях.

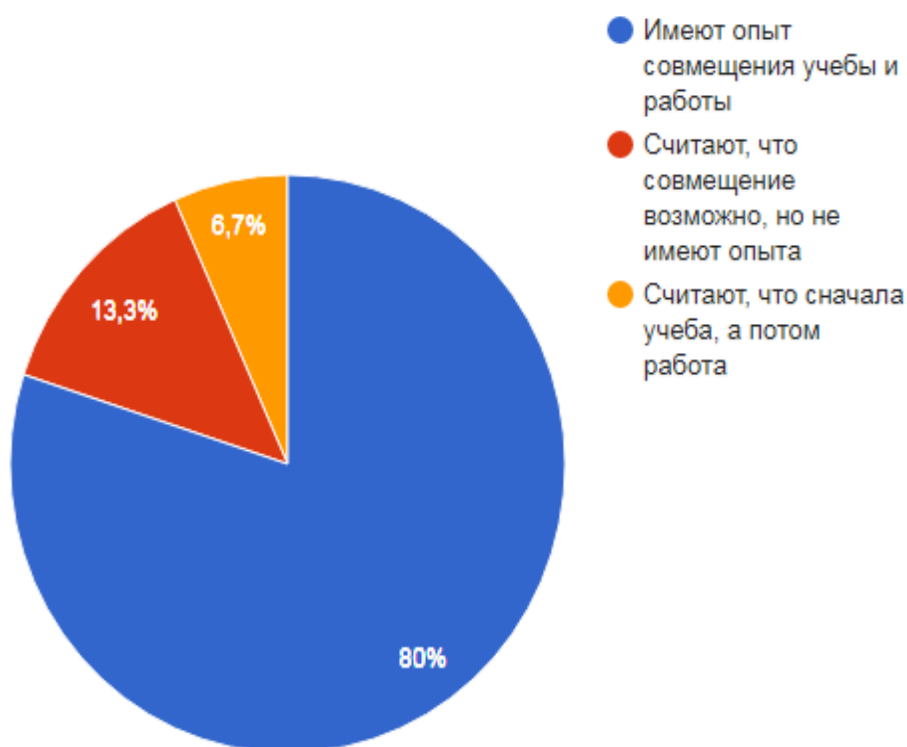


Рисунок 2. Опыт совмещения учебы и работы среди респондентов.

Также было выяснено, что у большинства респондентов существует несколько источников доходов. Лишь 13,2% получают только лишь одну заработную плату. 86,8% имеют несколько средств дохода (Рис.3). Множественные источники дохода, в которые входит заработная плата имеют 39,7% от всего числа респондентов (Рис.4). Из этого следует вывод, что большинство студентов полагаются на самих себя в финансовом вопросе, однако весомую долю также составляют студенты, которые все же остаются зависимыми от помощи родителей. Данная зависимость говорит о том, что студенчество испытывает трудности, совмещая трудовую деятельность и учебный процесс, которые влекут за собой последующий выбор: отказаться от работы и положиться на семью, либо же пытаться совмещать учебу с работой и дальше.



Рисунок 3. Источники дохода респондентов.



Рисунок 4. Источники доходов респондентов – обособление составляющих, имеющих в себе заработную плату как источник дохода.

Стоит отметить, что большинство респондентов, говоря о возможных факторах, которые способны побудить к совмещению учебной и трудовой деятельности, чаще всего отмечают вариант связанный с наличием свободного времени - 81% (Рис. 5). Связано это с изменением количества лекционных и семинарских часов в пользу самостоятельного обучения. Данный факт не отменяет и не упрощает то, что будет ожидать студента на сессии, но заставляет учиться более грамотно распределять свое время, для того, чтобы успевать познавать заданный материал. Что в своем случае ведет к двум вариантам развития событий, либо студент начинает подходить основательно к учебе, как показано на примере данной группы респондентов, либо в угоду своим интересам, начинает использовать «освободившееся» от лекций время в ином русле, чаще всего в трудовой сфере.



Рисунок 5. «Превалирующие причины совмещения учебной и трудовой деятельности, среди общего числа респондентов».

Стоит также и выявить причины, которые побудили или подтолкнули бы на принятие решения о совмещении учебы и работы. Так единственным вариантом, дополнительный заработок, выделяют лишь 6,6% респондентов, данные респонденты также отмечают то, что готовы совмещать работу и

учебу с согласия работодателя. Последний факт свидетельствует о том, что рынок труда молодежи все также настороженно относится к обучающимся студентам и рассматривает их скорее как временную рабочую единицу. Из множественных факторов - 52,8% респондентов говорят о том, что на данное совмещение их бы подтолкнул не только дополнительный заработок, но и финансовое положение в семье. Данный факт говорит о том, что респонденты все-таки в большей степени полагаются на помощь со стороны родителей в финансовом плане, но в связи с проблемами, готовы начать трудовую деятельность во время обучения, как для собственной поддержки, так и для уменьшения трат на себя со стороны родителей.

Связывают причину возможного и реального совмещения только с получением опыта лишь 13,2% респондентов (Таб.1). Говоря о общей значимости факторов возможного совмещения учебной и трудовой деятельности, стоит выделить, что большинство в первую очередь интересуется возможностью дополнительного заработка – 29,4%, второе место делят между собой получение опыта и обстановка в семье – 23,4% (Рисунок б). Рассматривая полученные данные, можно предположить, что высокий показатель влияния обстановки в семье обусловлен тем, что большинство студентов все-таки полагаются в большей степени на семью, но в случае отсутствия возможной помощи от родителей, готовы пойти на работу, даже в ущерб учебе. Говоря об опыте, важно отметить, что респонденты готовы пойти на совмещение учебы и работы в угоду будущему трудовому развитию, что подтверждают полученные данные.

Что побудило (бы) Вас учиться и работать одновременно?	Частота	Процент
дополнительный заработок	8	6,7
дополнительный заработок, обстановка в семье	24	19,8
дополнительный заработок, получение опыта	17	14
дополнительный заработок, получение опыта, знакомство с новыми людьми, расширение связей	17	14
дополнительный заработок, получение опыта, обстановка в семье	13	10,7
знакомство с новыми людьми, расширение связей, обстановка в семье	15	12,5
обстановка в семье	11	9,1
получение опыта	16	13,2
Итого	121	100,0

Таблица 1. – «Возможные причины совмещения учебы и работы среди респондентов».

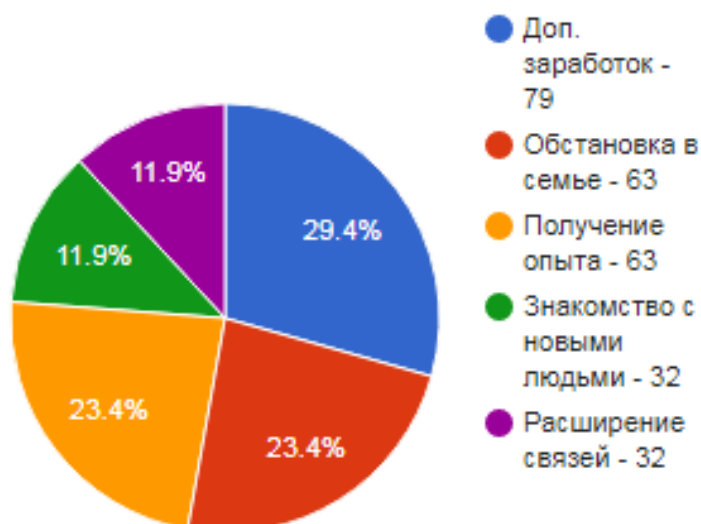


Рисунок 6. – «Определение значимости факторов среди респондентов».

Как выяснилось в ходе исследования, 26,1% респондентов не имеют ни работы, ни подработок на данный момент. 26,4% имеют нестабильные подработки, которые обычно характеризуются такой частотой как «раз в неделю», значит данная подработка имеет больше стихийный характер, нежели регулярный. 46,1% респондентов утверждают, что работают от 2 до 5 дней в неделю, но лишь 14,2% из них работают до 10 часов в неделю, остальная же часть занята деятельностью, которая либо занимает 40 часов в неделю, либо более 40 часов. Представителей фриланса среди совмещающих студентов лишь 9%, тех кто свою сферу деятельности назвать фрилансом не может, но называет «подработкой» - около 27,2%. Респондентов, которые работают в государственных организациях также 9%, что свидетельствует о слабой вовлеченности обучающихся в государственные организации. Больше всего совмещающих трудится именно в частных компаниях - 54,5%, связано это с более низким порогом вхождения в данные компании, нежели государственные, а также и более большим спросом на трудовые единицы на рынке труда.

Как оказалось, среди совмещающих студентов есть и те, кто уже трудится более года (18,1%), что свидетельствует об успешном опыте совмещения у данных студентов, учитывая, что они до сих пор не отчислены, значит, успевают по учебе, но также продолжают трудовую деятельность. Данный показатель говорит и о том, что скорее всего присутствуют все те же проблемы, которые подтолкнули к данному опыту, семейные проблемы, проблемы финансового обеспечения студентов со стороны государства. Тем не менее, скорее всего получение опыта для данных представителей играет не маловажную роль. 55% респондентов имеют опыт совмещения до полугода, но интересным показателем является то, что 43,7% представителей данной группы являются студентами бакалавриата первого курса. Значительная часть студентов-первокурсников среди представителей данной группы может говорить о том, что финансовые ожидания были иными, нежели сложились на самом деле, ведь почти 74% первокурсников выделяют дополнительный заработок, как стимул для совмещения учебы и работы.

Говоря о положительных проявлениях совмещения учебы и работы, можно выделить то, что 85,9% от общего числа респондентов, выделяют финансовую независимость от родителей, как положительную сторону. Из отрицательных факторов совмещения, большинство респондентов 52,8% выделяют физическую усталость. Что может говорить о первоначальном инстинкте при вхождении в новую социальную группу, стать более независимым от той группы, в которую был погружен ранее. Также можно связать данный факт с возрастом респондентов, которые говорят о независимости от семьи. Средний возраст респондента, который выбирает данный мотив, фактически равен 21 году. Тот возраст, в котором индивид начинает формировать более значимые для него цели, также выстраивая уже свою собственную стратегию. Все это происходит на фоне кризиса «молодости» или как его еще называют кризиса «21-года». В данном возрасте индивид, через призму своего опыта пытается познать себя в



окружающем его бытие, начинаются поиски себя и первые попытки определения собственного «я» в окружающей действительности.

Говоря о совмещающих студентах, следует отметить и факт того, совпадает ли трудовая деятельность со специальностью, которую получает респондент. Так 16,6% от отвечают, что специальность совпадает, и что-то менять они не намерены. У 28,2% специальность и трудовая деятельность не совпадают, и есть существенное желание поменять работу. Следовательно, данные респонденты рассматривают нынешнее место труда как временное и надеются, что когда-либо найдут другую работу (Таб. 2). Говоря же об остальных 55,2%, данные респонденты говорят, что специальность не совпадает, но менять они ничего не планируют. Важно отметить нежелание менять текущую работу в будущем, даже несмотря на то, что получаемая на учебе профессия и деятельность, которой респондент занят на работе, не совпадают по специальности – преобладающий вариант развития событий. Говорит данный факт лишь о том, что, скорее всего, та деятельность, которой респондент занят на работе, либо более престижна, либо более оплачиваема, нежели профессия, получаемая в рамках обучения.

В моем случае работа и учеба: (если Вы не работаете, переходите на вопрос 19)	Частота	Процент
не совпадают, но ничего не буду менять	53	55,2
не совпадают, хочу поменять работу	27	28,2
совпадают по специальности, ничего не хочу менять	16	16,6
Итого	96	100,0

Таблица 2. – Совпадение специализации учебной и трудовой деятельности среди совмещающих респондентов.

Стоит отметить тот факт, что около 46% респондентов, которые совмещают учебу и работу, пропускали учебные занятия в данном семестре в связи с работой. Соответственно остальные активно посещали занятия, что может говорить о том, что на рынке труда все же имеются работодатели, которые готовы идти на уступки данным работникам.

Также следует отметить, что самыми популярными способами поиска работы стали советы друзей и возможности интернета, оба варианта набрали по 45%. Отсюда следует вывод, что не только уже имеющиеся социальные связи помогают обучающимся найти подходящее место для работы, но и значимую часть занимают возможности интернета, которые активно развиваются. Так анализируя самые популярные ресурсы для поиска работы, такие как: HH.ru; rabota66; zarplata; можно отметить, что для студенческой молодежи созданы специальные рубрики – работа без опыта, работа студентом, начало карьеры, совмещение, работа с гибким графиком.

Рассматривая мнение относительно того, что каждому студенту необходимо подрабатывать, 18,2% согласились с данным утверждением, 63,6% частично согласны с данным высказыванием, 9% не согласились, 9% не стали комментировать данное высказывание. Неработающие студенты в 98% случаев не согласны с данным высказыванием. Исходя из полученных данных, можно сделать вывод, что работающие студенты проецируют собственные причины, которые подтолкнули их на совмещение на всех, но при этом работающие студенты не столь категоричны в своих высказываниях, так как присутствуют различные точки зрения. Неработающие же студенты, которые не имеют опыта в совмещении, в 82% получают финансовую поддержку от своих родителей, а также имеют стипендию, скорее всего именно данный факт и подталкивает их на данную реакцию относительно высказывания.

Рассматривая приоритетную составляющую, стоит отметить, что среди совмещающих студентов 27,2% говорят о том, что на данный момент работа превышает учебу. Стоит отметить, что почти 100% ответивших в

данном ключе на данный вопрос, имеют достаток в основном из нескольких источников, в том числе и стипендию, но почти 100% имеет пропуски занятий в связи с работой.

Также совмещающие респонденты в 63,6% случаев частично согласны с тем, что работа негативно влияет на выполнение домашних заданий, остальные совмещающие согласны с высказыванием полностью.

Рассматривая отношение к необходимости работать и/или подрабатывать в современных экономических отношениях, не совмещающие респонденты в количестве 25% полностью согласны с высказыванием, 50% согласны частично, остальные не согласны полностью. Можно сделать вывод, что не работающие на данный момент студенты понимают необходимость работы во время учебы, многие (61%) даже готовы пойти на совмещение, но им не хватает тех мотивов, которые бы их подтолкнули к данному шагу.

Говоря о значимости трудового опыта во время совмещения, 64% респондентов согласны с тем, что данный опыт поможет быстрее найти основную работу после окончания учебы. Неработающие студенты разделились в данном вопросе на два лагеря по 50%, половина согласна, вторая категорически не согласна. Стоит отметить возможность целевого обучения, и последующих гарантий трудоустройства, ведь на сегодняшний день данная программа используется, пусть и не так активно, но она все же присутствует.

Относительное большинство совмещающих респондентов 81,8% согласны с утверждением о том, что они готовы не работать, если стипендия была бы выше. Данный факт указывает на то, что студенчество волнует малый размер стипендии, который в основном и подталкивает на совмещение учебы и работы, для удовлетворения своих финансовых нужд.

Респонденты фактически все как один согласны с тем, что совмещение учебы и работы, имеет негативное влияние на результат и сам

процесс обучения. Частично согласны 36,4%, остальные же согласны полностью, даже те, кто не имеют опыта работы.

Затрагивая тему развития профессиональных навыков на рабочем месте у студентов, работающие респонденты, говорят, что работа все-таки оказывает свое позитивное влияние на формирование профессиональных навыков, с данным высказыванием согласны 72,7%. Той же позиции придерживается и 75% представителей студентов, которые не работают и не работали.

Исходя из полученных данных можно сделать несколько выводов:

1. Наличие свободного времени может активно повлиять на выбор в пользу совмещения учебы и работы.

2. Большинство респондентов считают, что опыт работы во время учебы, поможет сформировать необходимые профессиональные навыки, которые помогут им в будущем.

3. Возможность завести полезные связи во время совмещения учебы и работы, по мнению респондентов крайне низка, поэтому не выступает как стимулирующий фактор.

4. Основным стимулирующим фактором все также является финансовая составляющая, которая доминирует над фактором получения опыта работы.

Исходя из тех данных и выводов, которые мы получили, следует определить, что наша основная гипотеза подтвердилась: студенты активно совмещают или имеют опыт совмещения учебы и работы (80%) в связи с низким материальным положением – для большинства (81,8%) вопрос увеличения размера стипендии снял бы постановку вопроса трудоустройства. Учитывая, что стипендия является материальной помощью студенту, можно сделать вывод, что вопрос трудоустройства в основном связан с финансовым вопросом.

Также подтвердились и другие гипотезы исследования:

1. Современные студенты совмещают учебу и работу в силу необходимости накопления опыта. В большинстве своем студенты согласны с тем, что опыт работы во время учебы дает некие профессиональные навыки. 23,4% выбрали опыт в роли основополагающего фактора, который способен побудить начать совмещать учебу и работу. Исходя из этого, можно сделать вывод, что гипотеза подтверждена.

2. Современные студенты не желают совмещать учебу и работу. Тем не менее, больше половины респондентов совмещают учебу и работу. Относительно того, что респонденты видят негативные стороны данного совмещения, а также готовы отказаться от данной инициативы при улучшении социально-экономической составляющей, можно сказать, что совмещение играет роль необходимости. Исходя из этого, можно сделать вывод, что гипотеза подтверждена.

3. Современные студенты готовы отказаться от совмещения работы и учебы при должной экономической поддержке. Исходя из ответов на вопрос о том, готовы ли они не работать при увеличении стипендии, можно сделать вывод, что 81,8% согласных с данным утверждением подтверждает данную гипотезу.

## Заключение

В завершении работы по исследованию трудоустройства обучающихся в современном мегаполисе хотелось бы вкратце остановиться на полученных результатах, еще раз их озвучить подвести некий обобщающий итог и выделить направления перспективных исследований в рамках данной проблемной области.

Перечислим основные результаты теоретической работы по изучению процесса трудоустройства обучающихся. В результате мы определили категории граждан, которые являются занятыми:

1. Работающих по трудовому договору (контракту), в том числе выполняющих работу за вознаграждение на условиях полного либо неполного рабочего времени, а также имеющих иную оплачиваемую работу (службу), включая сезонные, временные работы;
2. Зарегистрированные в качестве индивидуальных предпринимателей;
3. Занятых в подсобных промыслах и реализующих продукцию по договорам;
4. Выполняющих работы по гражданско-правовым договорам (договор подряда), а также члены производственных кооперативов (артелей);
5. Избранных, назначенных или утвержденных на оплачиваемую должность;
6. Проходящих военную службу, а также службу в органах внутренних дел;
7. Проходящих очный курс обучения в общеобразовательных учреждениях, учреждениях начального профессионального, среднего профессионального и высшего профессионального образования и других образовательных учреждениях, включая обучение по направлению федеральной государственной службы занятости;

8. Временно отсутствующих на рабочем месте в связи с нетрудоспособностью, отпуском, переподготовкой, повышением квалификации, приостановкой производства, вызванной забастовкой или иными причинами.

9. Являющиеся учредителями (участниками) организаций, за исключением учредителей (участников) общественных и религиозных организаций (объединений), благотворительных и иных фондов, объединений юридических лиц (ассоциаций и союзов), которые не имеют имущественных прав в отношении этих организаций.

Также, опираясь на нормативно-правовые документы, мы определили доминирующее значение в данной работе по нескольким понятиям. Под занятостью в данной работе понимается деятельность граждан, связанная с удовлетворением личных и общественных потребностей, не противоречащая законодательству Российской Федерации и приносящая, как правило, им заработок, трудовой доход. Учитывая выше сказанное, гражданам также принадлежит исключительно право на свободное распоряжение своими способностями к творческому и производительному труду. Принуждать же к труду в любой из форм, таких как физическая, психологическая или нравственная, не допускается, если иное не предусмотрено законом.

Также мы определили главную задачу органов трудоустройства. Главной задачей является содействие при трудоустройстве, в данном случае органы трудоустройства не могут навязывать свои услуги или принуждать соискателя к определенной работе.

Далее мы выделили категории обучающихся:

1. Воспитанники – это лица, осваивающие образовательную программу дошкольного образования, лица, осваивающие основную общеобразовательную программу с одновременным проживанием или нахождением в образовательной организации;

2. Учащиеся - лица, осваивающие образовательные программы начального общего, основного общего или среднего общего образования, дополнительные общеобразовательные программы;

3. Студенты (курсанты) - лица, осваивающие образовательные программы среднего профессионального образования, программы бакалавриата, программы специалитета или программы магистратуры;

4. Аспиранты - лица, обучающиеся в аспирантуре по программе подготовки научно-педагогических кадров;

5. Адъюнкты - лица, проходящие военную или иную приравненную к ней службу, службу в органах внутренних дел в адъюнктуре по программе подготовки научно-педагогических кадров;

6. Ординаторы - лица, обучающиеся по программам ординатуры;

7. Ассистенты-стажеры - лица, обучающиеся по программам ассистентуры-стажировки;

8. Слушатели - лица, осваивающие дополнительные профессиональные программы, лица, осваивающие программы профессионального обучения, а также лица, зачисленные на обучение на подготовительные отделения образовательных организаций высшего образования, если иное не установлено настоящим Федеральным законом;

9. Экстерны - лица, зачисленные в организацию, осуществляющую образовательную деятельность по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам, для прохождения промежуточной и государственной итоговой аттестации.

Мы определили то, что больше всего проблем имеет группа студентов, совмещающая учебу с работой, ведь на данный шаг их в основном подталкивает, как экономическое положение, так и желание подстроиться под современный рынок труда, которому больше важен практический опыт, нежели результаты профессионального обучения работника.



Также мы рассмотрели различные подходы к изучению мегаполиса. Выявили возможности, которые дает мегаполис для трудоустройства:

- Количество рабочих мест.
- Количество сфер и форм трудовой деятельности.
- Присутствие на рынке труда различных по величине компаний, в том числе и иностранных.
- Создание социальных условий для труда.
- Урбанизация.
- Развитость предпринимательства.
- Также отметили и недостатки, которые присутствуют в мегаполисе:
  - Экологическая составляющая.
  - Повышенный стрессовый фон.
  - Повышенная конкуренция.
  - Повышенная дифференциация доходов населения.

Перечислим основные результаты эмпирического исследования. Исходя из полученных данных, мы сделали несколько выводов:

1. Наличие свободного времени может активно повлиять на выбор в пользу совмещения учебы и работы.
2. Большинство респондентов считают, что опыт работы во время учебы, поможет сформировать необходимые профессиональные навыки, которые помогут им в будущем.
3. Возможность завести полезные связи во время совмещения учебы и работы, по мнению респондентов крайне низка, поэтому не выступает как стимулирующий фактор.
4. Основным стимулирующим фактором все также является финансовая составляющая, которая доминирует над фактором получения опыта работы.

Исходя из тех данных и выводов, которые мы получили, следует определить, что наша основная гипотеза подтвердилась: студенты активно совмещают учебу и работу (55%) в связи с низким материальным положением – для большинства (81,8%) вопрос повышения размера стипендии оказал бы влияние на отказ от трудоустройства. Учитывая, что стипендия является материальной помощью студенту, можно сделать вывод, что вопрос трудоустройства в основном связан с финансовым вопросом.

1. Современные студенты совмещают учебу и работу в силу необходимости накопления опыта. В большинстве своем студенты согласны с тем, что опыт работы во время учебы дает некие профессиональные навыки, а также стоит учитывать, что 23,4% выбрали опыт в роли основополагающего фактора, который способен побудить начать совмещать учебу и работу. Исходя из этого, можно сделать вывод, что гипотеза подтверждена.

2. Современные студенты не желают совмещать учебу и работу. Говоря о желании клиентов стоит отметить, что больше половины респондентов совмещают учебу и работу. Относительно того, что респонденты видят негативные стороны данного совмещения, а также готовы отказаться от данной инициативы при улучшении социально-экономической составляющей, можно сказать, что совмещение играет роль необходимости. Исходя из этого, можно сделать вывод, что гипотеза подтверждена.

3. Современные студенты готовы отказаться от совмещения работы и учебы, при должной экономической поддержке студенчества. Исходя из ответов на вопрос о том, готовы ли они не работать при увеличении стипендии, можно сделать вывод, что 81,8% согласных с данным утверждением подтверждает данную гипотезу.

Исходя из всего вышеизложенного можно сказать, что в ходе данной работы, поставленные цели и задачи были достигнуты.

## Список литературы

1. Абросимов В. А. Как найти работу. - М.: 2010.
2. Аврамова, Е.М. Работодатели и выпускники вузов на рынке труда: взаимные ожидания/ Социологические исследования, Аврамова, Е.М., Верпаховская Ю.Б. 2006, №4, с.37-46.
3. Аврамова Е., Кулагина Е., Верпаховская Ю. Поведение молодых специалистов на рынке труда: новые тенденции // Человек и труд. - 2007. - N 9. - С. 41-47.
4. Александров В.А., Тромпет Г.М., Бутаков С.В., Александрова Н.А. Формирование профессиональных компетенций студентов аграрного вуза // Проблемы управления качеством образования: сборник статей IX Всероссийской научно-практической конференции / Под ред. Шатовой А.В., 2014. С. 19–21.
5. Аналитический доклад по высшему образованию в Российской Федерации / под ред. М.В. Лариной, Т.А. Мешковой. М.: Издательский дом ГУ ВШЭ, 2007. 317 с.
6. Андреев В.И. Конфликтология: искусство спора, ведения переговоров, разрешения конфликтов. – Казань, 2011.
7. Артюшина И. Инструмент коммуникации между вузами и рынком труда // Социологические исследования. – 2010. - N 4. - С. 28-32.
8. Бабушкина Т. Молодежь на рынках труда и образовательных услуг. / Т.Бабушкина, М.Гарсия-Исер // Человек и труд. - 2011. - № 6.
9. Блинова М. С. Современные социологические теории миграции населения. М.: Изд-во КДУ, 2009.
10. Боровик В.С. Занятость населения. / В.С.Боровик // Ростов н/Д.Феникс. - 2001 - 204 с.
11. Бороздина Г. В. Психология делового общения. - М., 2009.
12. Брюхова О.Ю. Некоторые подходы к пониманию феномена профессионального развития личности // Дискуссия. 2012. № 12. С. 95–99.

13. Брюхова О.Ю., Косяченко Д.П. Трудовая занятость студентов как механизм профессионализации будущих специалистов // Актуальные проблемы социологии культуры, образования, молодежи и управления: материалы Всероссийской научно-практической конференции с международным участием (Екатеринбург, 24–25 февраля 2016 г.). Под общ. ред. Ю.Р. Вишневого. Екатеринбург: Изд-во Урал. ун-та, 2016. С. 163–168.
14. В.Багаев // Человек и труд. - 2008. - № 12
15. Власова О.И., Кислов А.Г., Копнов В.А., Куимов В.С., Пермякова Т.В., Старцева Н.Н. Социальный портрет мастера производственного обучения: коллективная монография / Под науч. ред. Т.В. Пермяковой, В.А. Копнова. Екатеринбург, 2015. 129 с.
16. Волошина И.А., Мережаный А.Л. Самопознание и выбор профессии: Программа профориентационного курса для молодежи: Часть 1. - Москва: ВНИИ профориентации, 2001.
17. Глушкова В. Г. Социальный портрет Москвы на пороге XXI века. М.: Мысль, 1999.
18. Гневашева В.А. Особенности молодежного рынка труда в России. - Москва, 2008.
19. Григорьев С.И. Социальная работа с молодежью. / С.И.Григорьев, и др. // Учебник для студентов вузов. - Москва: Изд-во ИНФРА-М.- 2009. -с. 28
20. Гуртов В.А. Спрос и предложение на рынке труда и рынке образовательных услуг в регионах России. Издательство ПетрГУ 2012 ББК 65.9 (2Р) 24. С 744.УДК 338 (470). С 744
21. Дикусарова М.Ю. Вторичная занятость студентов как способ адаптации на рынке труда. URL: <http://show.vvsu.ru/files/AFEE448E-23D1-4B67-9F28-21237416F096.pdf> (дата обращения 13.05.2019).
22. Дружинин А.А. Молодежный рынок труда и основные направления содействия занятости безработной молодежи. / Проблемы

трудоустройства молодежи: пути и методы решения условиях реализации национальных проектов. - Орел, 2008.

23. Жигадло А., Пузиков В. Качество подготовки и трудоустройство молодых специалистов: социологический аспект // Высшее образование в России. - 2009. - N 10. - С. 108-112.

24. Жидкова Е.М. Ориентация на незанятость среди проблемных групп рынка труда / Социологические исследования. - 2005. -№3.

25. Жолков А. С. Москва. Социально-экономические преобразования. М.: Экономика, 1999.

26. Закон РФ «О занятости населения в Российской Федерации» - Москва: Ось-89, 2001.

27. Зборовский Г.Е. Теоретические основания изучения социальной общности // Социологические исследования. 2010. № 4. С. 3–12.

28. Зубок Ю. А., Тенденции социального развития молодежи в современном Российском обществе 11. Зубок Ю. А., Чупров В. И. //Аналитический вестник Совета Федерации № 31 (251). - Москва, 2004.

29. Ильин И. А. Экономика городов: региональный аспект развития. М., 1992.

30. Калибеков Д. Современные проблемы молодежи. / //Вопросы экономики. - 2010. - № 8.

31. Карьерный навигатор. Официальное издание Российской экономической олимпиады «Карьера в России», 2011.

32. Константинова Е.Б. Вторичная занятость студентов как фактор формирования жизненных стратегий. Автореферат дисс. канд. соц. наук. Екатеринбург, 2006.

33. Константиновский Д.Л., Вознесенская Е.Д., Чередниченко Г.А. Молодежь России на рубеже XX–XXI веков: образование, труд, социальное самочувствие. М.: ЦСП и М, 2014. 548 с.

34. Конституция Российской Федерации ст. 37

35. Концепция государственной молодежной политики Российской

Федерации. - Москва, 2005.

36. Лаппо Г. М. География городов. М.: ВЛАДОС, 1997.
37. Лещинская Г. Молодежный рынок труда. / Экономист. - 2006.- № 6.-с. 64
38. Лисовского В.Т, Социология молодежи: Учебник / Под ред. Проф.
39. Лобанов О. Как получить работу. - М.: Элиот, 2012.
40. Максаковский В. П. Географическая картина мира. В 2-х книгах. Кн. 1. Общая картина мира. Кн. 2. Региональная характеристика мира. М.: Дрофа, 2003—2004.
41. Марков И., Маркова Е. Как продавать себя. - М.: Файр-пресс, 2010.
42. Перцик Е. Н. География городов (геоурбанистика). М., 1997.
43. Петрушин В.И. Настольная книга карьериста: Учеб. пособие. – СПб., 2010.
44. Поляков В.А. Технология карьеры: Практическое руководство. – М., 2009.
45. Рошин Сергей Юрьевич, Рудаков Виктор Николаевич Совмещение учебы и работы студентами российских вузов // Вопросы образования. 2014. №2. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/sovmeschenie-ucheby-i-raboty-studentami-rossiyskih-vuzov> (дата обращения: 13.05.2019).
46. Резник С.Д. Студент вуза: технологии обучения и профессиональной карьеры: учебное пособие / С.Д. Резник, И.А. Игошина; Общ. ред. С.Д. Резник. М.: ИНФРА-М, 2011. 475 с.
47. Российская Федерация, Кодексы, Трудовой кодекс Российской Федерации. - М.: «Изд-во ЛИТ». - 2005
48. Рыкова Е. А., Волошина И. А., Прожерина Л. Н. Технология поиска работы. - М.: ПрофОбрИздат, 2010.

49. Савенкова Т.И. Конкуренция вузов и конкурентоспособность специалистов как вектор движения образования на пути к прогрессу // Аудит и финансовый анализ. - 2010. - N 1. - С. 407-414.
50. Савина М. С. Технология поиска работы. - М., 2010.
51. Силбер Л. Карьера для творческого человека: Курс выживания в джунглях современного бизнеса. Средство для высокоэффективной жизни. – М., 2011. 24
52. Симонова А. Вопросы трудоустройства молодежи. - Москва, 2009.
53. Слуцкий Е. Г., Сапова Н. И., Кострикин А. В., Кондратьева Я. В. Социальная работа с молодежью. Учебное пособие. / Под ред. проф. С. М. Климова и проф. Е. Г. Слуцкого. - СПб. Общество «Знание» Санкт-Петербург и Лен. обл., 2004. - с. 22-25.
54. Смирнов Е. Н. Введение в курс мировой экономики. М.: КНОРУС, 2008.
55. Сотникова С.И. Управление карьерой: Учеб. пособие. – Новосибирск: ИНФРА, 2011.
56. Социально-экономическая география зарубежного мира. М.: Крон-Пресс, 1998.
57. Старцева Н.Н. Роль коммуникации в профессионализации ивент-деятельности и в формировании профессиональной группы ивент-специалистов // Вопросы политологии и социологии. 2013. № 1(4). С. 107–109.
58. Степанов С. Слагаемые карьеры. – М., 2011.
59. Татарских Р. Н. Российская безработица: дифференциация по социально-демографическим группам // Население и общество, № 4, 2003.
60. Трудовой кодекс РФ. - Москва: Юрист, 2002.
61. Формирование навыков грамотного поведения молодёжи на рынке труда. Сборник методических материалов / Ред. М. И. Кохановская; Центр «Молодёжь за свободу слова». - Калининград, 2011. – 48с.

62. Чистяков А.В., Ткачева О.А. Обеспечение конкурентоспособности выпускников вузов // Проблемы современной экономики. - 2009. - N 3/4 (15, 16). - С. 46-51.

63. Шведов Ю.А. Конструктивное взаимодействие на рынке труда как фактор расширения эффективной занятости молодежи. - Орел, 2008.

64. Шуваева Е.В. Основные проблемы занятости молодежи. - Ставрополь, 2008.



## Приложение

### **ПРОГРАММА СОЦИОЛОГИЧЕСКОГО ИССЛЕДОВАНИЯ НА ТЕМУ: Причины трудоустройства и совмещения трудовой и учебной деятельности среди обучающихся в городе Екатеринбурге на примере студентов УрГПУ, УрГЭУ, УрФУ.**

**Теоретические основы проблемы занятости студентов.** Молодежь принято относить к группе риска в контексте построения государственной политики, направленной на вовлечение в занятость всех категорий населения, данная точка зрения присутствует как в социологии, так и в экономике труда. С переходом к рыночным отношениям в России распространились практики, призванные сократить издержки работодателей путем создания неформального сектора занятости. Особенно такие практики затрагивают труд наименее квалифицированных и при этом наиболее молодых граждан, которые, согласно законодательству Российской Федерации, могут вступать в трудовые отношения с 15 лет. Такое положение дел ухудшает условия воспроизводства рабочей силы, а в среде молодежи развиваются «антимотивы» и «антистимулы» к труду.

Социологическая наука видит в проблеме трудоустройства молодежи и в частности студентов еще более широкий контекст: труд рассматривается как одна из форм социализации и адаптации. Поскольку эти процессы регулируются правовыми нормами, их успешность можно оценить, исследовав фактическое отклонение от соблюдения этих норм посредством социологического исследования.

В рамках такого исследования также можно точно оценить масштабы отклонений и от социальных норм, характерных для социализации современной молодежи. К таким особенностям, к примеру, можно отнести стремление молодежи совмещать учебу с трудовой деятельностью, которая почти не связана с личными интересами или получаемой специальностью.

В рамках проведенного исследования студенческой занятости были рассмотрены основные проблемы трудовой социализации студентов различных ВУЗов города Екатеринбурга.

Официальная статистика констатирует наличие востребованности российским рынком труда молодежных рабочих ресурсов. При существующем уменьшении общего числа молодежи в Российской Федерации эта востребованность экономически активной молодежи компенсируется сокращением уровня безработицы в молодежной среде. Между тем молодежь, наряду с работниками пенсионного возраста, является одной из самых незащищенных групп на рынке труда, особенно если эта трудовая занятость носит временный характер и сочетается с получением образования. Как правило, к такой группе молодежи относятся девушки и юноши в возрасте от 15 до 25 лет. Они являются самой молодой группой экономически активных граждан, занятых в экономике России, то есть они представляют собой будущее рынка труда, которое наступит через 3–5 лет. В то же время получение первого опыта трудоустройства у данной возрастной группы связано с рядом характерных негативных факторов, которым посвящена данная работа.

Согласно методологическому подходу Федеральной службы государственной статистики, к «молодежи» относится возрастная группа населения от 15 до 29 лет, а в ней выделяются следующие подгруппы: 15–19 лет, 20–24 года, 25–29 лет.

Группа молодежи в возрасте 20-24 лет составляет 5,33 % от общей численности населения Российской Федерации. С точки зрения вовлечения молодежи в рынок труда наблюдается сокращение численности экономически активной и экономически неактивной молодежи.

#### **Методология исследования.**

#### **Актуальность проблемы исследования.**

По данным официальной статистики, в Екатеринбурге насчитывается 1468833 человека, по данным на 2018 год. Из открытых источников данных

ВУЗов, можно вычислить, что количество студентов Екатеринбургских ВУЗов приблизительно равно 110 тыс. обучающихся, но студентами данных ВУЗов считаются не только жители Екатеринбурга, а также и приезжие.

Рынок труда изменчив, он также адаптируется под современные условия мегаполиса, в котором проживают представители различных социальных групп и общностей. Учитывая студенчество как часть молодежного рынка труда, можно сказать, что данная группа испытывает те же трудности при трудоустройстве, что и молодежь в целом. Однако стоит отметить, что у студенчества существуют и свои проблемные зоны во время трудоустройства, а также и во время трудовой деятельности.

**Целью** исследования является выявление мотивов и проблем трудоустройства обучающихся в городе Екатеринбурге на примере студентов УрГПУ, УрГЭУ, УрФУ.

**Задачи исследования.**

1. Определить долю совмещающих учебу и работу студентов
2. Выявить причины для совмещения учебы и работы
3. Определить проблемы, возникающие при трудоустройстве
4. Выявить проблемы, возникающие с совмещением учебы и работы

**Объектом** исследования являются студенты, обучающиеся в УрГПУ, УрГЭУ, УрФУ в городе Екатеринбурге.

**Предметом** исследования является процесс труда и трудоустройства студентов, обучающихся в УрГПУ, УрГЭУ, УрФУ в городе Екатеринбурге.

**Основная гипотеза исследования:**

Современные студенты активно совмещают учебу и работу в связи с низким материальным обеспечением.

**1. Гипотезы исследования:**

2. Современные студенты совмещают учебу и работу в угоду накопления опыта.
3. Современные студенты не желают совмещать учебу и работу.

4. Современные студенты готовы отказаться от совмещения работы и учебы, при должной экономической поддержке студенчества.

**Методом** получения информации при проведении эмпирического исследования был выбран анкетный опрос.

**Тип выборки:** целевая.

**Инструментарий:**

***Уважаемый студент!***

***Вашему вниманию предлагается анкета, разработанная студентом факультета социологии УрГПУ. Цель данного опроса – выявить отношение к совмещению работы и учебы среди студентов очной формы обучения.***

***Ваше мнение для нашего исследования очень важно.***

***Работать с анкетой просто: прочитав вопрос, выберите и отметьте один вариант ответа, который соответствует Вашему мнению.***

***При необходимости, пожалуйста, допишите свой вариант.***

***Анкета анонимна, информация будет использоваться только в обобщенном виде.***

***Заранее спасибо!!***

**1. Укажите Ваш пол**

- 1) Мужской
- 2) Женский

**2. Укажите Ваш возраст**

---

**3. На каком курсе Вы обучаетесь?**

- 1) 1 Курс бакалавриат
- 2) 2 Курс бакалавриат
- 3) 3 Курс бакалавриат
- 4) 4 Курс бакалавриат
- 5) 1 Курс магистратура
- 6) 2 Курс магистратура
- 7) Аспирантура

**4. Укажите Ваш профиль обучения:**

- 1) Гуманитарные науки
- 2) Естественнонаучный
- 3) Технические науки
- 4) Общественные науки

**5. Как Вы считаете: Возможно ли совмещение работы с учебой?**

- 1) да, сам(а) так делаю (делал); (перейдите к вопросу 7).
- 2) да, но сам(а) не совмещал(а).
- 3) нет, сначала учеба, потом – работа.
- 4) Не задумывался(лась) над этим вопросом.

**6. Хотели бы Вы найти работу?**

- 1) Да
- 2) Нет

**7. Укажите Ваш источник доходов (можете отметить несколько вариантов):**

- 1) Стипендия
- 2) заработная плата
- 3) материальная помощь родителей
- 4) доход от непостоянных подработок
- 5) льготы

**8. Совмещать работу с учебой можно при условии:**

- 1) наличия свободного времени
- 2) неполного рабочего дня
- 3) согласия семьи
- 4) согласия работодателя

**9. Что побудило (бы) Вас учиться и работать одновременно?**

- 1) дополнительный заработок
- 2) получение опыта
- 3) знакомство с новыми людьми, расширение связей
- 4) обстановка в семье
- 5) Другое \_\_\_\_\_

**10. Как часто Вы работаете / подрабатываете?**

- 1) 2-5 раза в неделю
- 2) раз в неделю
- 3) 2-3 раза в месяц
- 4) раз в месяц и реже
- 5) я не работаю / не подрабатываю. (переход на вопрос 16)

**11. Когда Вы обычно работаете / подрабатываете? (укажите все возможные варианты)**

- 1) на каникулах
- 2) во время семестра
- 3) нет определенного времени
- 4) стандартный рабочий график (5/2; 2/2 и т.п.)

**12. Сколько часов неделю Вы обычно работаете?**

- 1) до 10 часов в неделю
- 2) до 20 часов в неделю
- 3) до 30 часов в неделю
- 4) до 40 часов в неделю
- 5) 40 часов в неделю
- 6) более 40 часов в неделю

**13. Какова в среднем продолжительность Вашего рабочего дня?**

---



**14. В какой компании Вы работаете?**

- 1) В государственной
- 2) В частной
- 3) Свой бизнес
- 4) Фриланс
- 5) Самозанятый

**15. Как давно Вы работаете на данной работе?**

- 1) несколько недель
- 2) месяц
- 3) до полу года
- 4) до года
- 5) год и более

**16. Как Вы считаете какие существуют положительные стороны в совмещении работы и учёбы**

- a) финансовая независимость от семьи
- b) получение стажа
- c) рост личных навыков
- d) карьерный рост

**17. Как Вы считаете какие существуют отрицательные моменты в совмещении работы и учёбы**

- 1) физическая усталость
- 2) страдают близкие
- 3) одно мешает другому
- 4) отсутствие свободного времени

**18. В моем случае работа и учеба: (если Вы не работаете, переходите к вопросу 19)**

- 1) совпадают по специальности, ничего не хочу менять
- 2) совпадают, но хочу поменять работу
- 3) не совпадают, хочу поменять работу
- 4) не совпадают, но ничего не буду менять

**19. Скажите, пожалуйста, какие из перечисленных ниже причин для Вас являются (могли бы являться) наиболее важными в решении совмещения учебы и работы?**

- 1) желание улучшить материальное положение своей семьи
- 2) необходимость платить за учебу
- 3) работа как способ собственной самореализации
- 4) желание иметь свои личные деньги
- 5) работа, как способ обретения независимости от родителей
- 6) желание иметь / расширить свой круг общения
- 7) заработать необходимые деньги для оплаты жилья
- 8) желание приобрести опыт по будущей специальности
- 9) затрудняюсь ответить

**20. Приходилось ли Вам в течении этого семестра пропускать занятия из-за работы? (если Вы не работаете, переходите на вопрос 22)**

- a) Да
- b) Нет

**21. Каким образом Вы нашли работу, на которой Вы заняты сейчас?**

- 1) помогли родители/родственники
- 2) подсказали друзья
- 3) через газетное объявление
- 4) через объявление на улице
- 5) через Интернет

**22.Насколько Вы согласны со следующими утверждениями?**

	<b>Согласен</b>	<b>В чем-то согласен, в чем-то нет</b>	<b>Не согласен</b>	<b>Не знаю</b>
<b>Каждому студенту необходимо подрабатывать</b>				
<b>Для меня работа превышает учебы</b>				
<b>Из-за работы не хватает времени для выполнения домашних заданий</b>				
<b>Дополнительно работать - это необходимость современных экономических отношений</b>				
<b>Опыт работы в студенческие годы помогает быстрее найти работу после окончания ВУЗа</b>				
<b>Я бы не работал(а), если бы стипендия была выше</b>				
<b>Работа негативно сказывается успеваемости</b>				
<b>Работа помогает развивать некоторые профессиональные навыки и способности</b>				

***Благодарим за прохождения опроса. Ваше мнение очень важно для нас!***