

Специальность «Социальная работа» на российском молодежном рынке труда.

Михайлова С.С. Филонова А.О.

Становление новых отношений, базирующихся на принципах постепенного перехода национальной экономики к формированию постиндустриального, информационного общества, предполагает построение и новых механизмов взаимодействия трудовых ресурсов и работодателей¹.

Однако существуют некоторые диспропорции между существующим рынком труда и новыми трудовыми ресурсами. Главное препятствие для эффективного взаимодействия двух сфер – несоответствие профессиональных областей, в которых желают трудоустроиться выпускники, и вакансий, которые предоставляет рынок труда. Профессия социального работника так же сталкивается с данными диспропорциями, что повышает процент не трудоустроившихся выпускников, и в целом – безработного населения.

Ситуация на молодежном рынке труда неблагоприятная. Ключевые социально – экономические проблемы молодых людей связаны с приобретением профессии и выходом на рынок труда².

Государство воздействует на формирование предложения рабочей силы по профессиональному признаку. Например, увеличение бюджетных мест по социальным специальностям, в частности по направлению «Социальная работа» и ее специализациям. Проводится попытка задействовать вузы в процесс обязательного содействия дальнейшему трудоустройству выпускников. Расширяются специализации подготовки будущих специалистов в области социальной работы, увеличивается набор абитуриентов по данному профилю. Совершенствуется постепенно учебно-методическая база профессионального обучения в области социальной работы³. Таким образом, модернизация сферы образования постепенно происходит, однако специальность «Социальная работа» до сих пор не пользуется спросом у выпускников.

Российский рынок труда, в свою очередь, ассоциирует социального работника пока только с социальной защитой, одной из главных сфер приложения сил таких специалистов, которая нуждается в профессионально подготовленных кадрах. Но такой подход отражает лишь одну из сторон профессиональной деятельности социальных работников. В современном обществе потребность в социальных работниках существует в школах, службах трудоустройства и занятости, армии, учреждениях здравоохранения, на предприятиях, в различных структурах вплоть до самого высокого — государственного уровня.

В связи с чем, можно выделить 2 основных уровня социальной работы⁴:

1. «Контактная» социальная работа, т.е. «работа с клиентом».

Данная сфера освещается на рынке труда (является основной), однако имеет также свои недочеты. К примеру, объем заработной платы, который достаточно мал в условиях стремительного изменения и развития экономики в стране. На таблице 1 изображено изменение уровня средней заработной платы профессии социальный работник в России⁵ (Приложение А).

Непрестижность данной профессии на рынке труда и среди трудоустраивающейся молодежи можно оценить при сопоставлении ранее приведенной статистики и уровня

¹ Гневашева В. А. Особенности молодежного рынка труда в России // [Электронный ресурс] Режим доступа: <http://www.zpu-journal.ru>

² Долгова А. Полная и эффективная занятость молодежи – условие повышения конкурентоспособности страны // Человек и труд. 2007. №8, С. 38.

³ Российский государственный социальный университет // [Электронный ресурс] Режим доступа: <http://www.rgsu.net>.

⁴ Токарский Б. Л. Кафедра социологии и социальной работы байкальского государственного университета экономики и права: первое десятилетие / Б. Л. Токарский, И. С. Карпикова // Известия Иркутской государственной экономической академии. — 2010. — № 6. — С. 183.

⁵ Обзор статистики заработной платы по профессии «Социальный работник в России» // [Электронный ресурс] Режим доступа: <http://russia.trud.com/salary/692/81316.html>

средней заработной платы в России в целом, которая на август 2016 года составила 36200 р⁶. В связи с данными несоответствиями, молодое поколение не пользуется данными предложениями на рынке труда, что вновь влияет на повышение уровня нетрудоустроенных выпускников.

2. «Организационный» уровень социальной работы.

На этом уровне решаются задачи формирования общей концепции социальной работы и координации деятельности социальных учреждений, а также разработки социальной политики в государственном масштабе, на уровне отдельного региона, территории или предприятия. Очевидно, что наряду со знаниями технологий и методов социальной работы, специалисты подобного профиля должны пройти подготовку в области экономики и менеджмента, поскольку сильная социальная политика строится на сильной экономике, и знании законов экономического развития.

Для использования данных вакансий, социальным работникам необходимо получение дополнительного образования, что показывает несоответствие первоначально полученного образования по специальности «Социальная работа» и требованиями российского рынка труда.

Таким образом, российский рынок труда, в особенности для молодых специалистов, не может в полном объеме предоставить трудоустройство в сфере социальной работы. Данная проблема складывается из-за некоторых факторов, главным из которых является - неэффективное взаимодействие сферы образования и рынка труда.

Рассматривая данную проблему на территории г. Томска, стоит учитывать особенности рынка труда, где каждый пятый житель – студент. В Ведомственной целевой программе на 23.01.2015 «Регулирование рынка труда Томской области» включены мероприятия: трудоустройство студентов учреждений высшего профессионального образования, среднего профессионального образования и адресная поддержка членов студенческих отрядов по трудоустройству в другой местности. На рынке труда области сохраняется проблема трудоустройства выпускников образовательных учреждений и связана она, в первую очередь, с несоответствием спроса и предложения рабочей силы (по профессиям, квалификации). Работодатели не всегда удовлетворены качеством подготовки выпускников, их профессиональной компетентностью. С другой стороны, молодежь быстрее приспосабливается к изменениям, более мобильна и предприимчива, но из-за отсутствия профессионального опыта менее конкурентоспособна на рынке труда. В соответствии со статьей 13 Закона Томской области от 05.12.2008 №245-ОЗ (ред. от 05.08.2011 №155-ОЗ) «О государственной молодежной политике в Томской области» государственная поддержка молодежи в сфере труда и занятости осуществляется через реализацию мероприятий, способствующих развитию трудового опыта молодых людей⁷.

Проблема с трудоустройством социальных работников в г. Томске так же связана с объемом заработной платы. По статистике, социальный работник в Томской области в среднем получает 14438р.⁸, однако в реальности данная цифра немного ниже: от 10000р. до 12000р. Тогда как средняя заработная плата по Томской области составляет 32023р⁹.

Таким образом, в Томске остро стоит проблема на рынке труда по трудоустройству социальных работников после окончания высших и средних образовательных учреждений. Причиной проблемы стали: специфика молодежного города, недостаточная взаимосвязь образования и требований рынка труда, также неактуальная оплата труда.

Во время нашей работы, были проверены на практике некоторые теоретические данные и статистические показатели. Первой гипотезой стал тот факт, что низкий процент

⁶ Средняя заработная плата по России и регионам на 2016 год// [Электронный ресурс] Режим доступа: <http://bs-life.ru/rabota/zarplata/srednyaya-zarplata2016.html>

⁷ Ведомственная целевая программа Томской области «Регулирование рынка труда Томской области»// [Электронный ресурс] Режим доступа: <https://tomsk.gov.ru>

⁸ Обзор статистики заработной платы по профессии «Социальный работник в России» // [Электронный ресурс] Режим доступа: <http://russia.trud.com/salary/692/81316.html>

⁹ Средняя заработная плата по России и регионам на 2016 год// [Электронный ресурс] Режим доступа: <http://bs-life.ru/rabota/zarplata/srednyaya-zarplata2016.html>

трудоустройства среди выпускников зависит от специфики работы и низкой заработной платы. Был проведен непосредственный диалог с потенциальными работодателями, т.е. с руководителями десяти организаций (Центры социальной поддержки населения по районам Томска и благотворительные фонды). Каждый из них проговорил проблему, связанную с недостаточностью квалифицированных кадров. По мнению директоров различных учреждений и руководителей фондов, основная причина нежелания работы по данной специальности – большая нагрузка, в первую очередь эмоциональная, и низкая заработная плата, не оправдывающая вложения специалистов во время рабочего процесса. Таким образом первая гипотеза была подтверждена. Вторая гипотеза заключается в том, что молодые специалисты по своим внутренним качествам и амбициям не подходят для работы по специальности, или же полученная ими в образовательной организации специальность по своему содержанию отличается от того, что необходимо видеть в своем работнике работодателю. Таким образом, возникает несоответствие предложения и спроса. При общении с работодателями, были заданы вопросы, связанные с компетенциями и знаниями тех специалистов, которые необходимы их учреждению. По итогу, был получен довольно обширный список знаний (Приложение Б).

При беседе работодатели отмечали, что выпускники при трудоустройстве не обладают (в большинстве случаев) теми знаниями и профессиональными навыками, которые требуются в центре/фонде.

После собранных данных можно сделать вывод, что вторая гипотеза подтверждается, но не в полном объеме. Несоответствие внутренних качеств выпускников для работы по специальности – подтверждается. Однако, для развития внутренних качеств нужна самостоятельная работа каждого человека, то есть рынок труда и образовательные организации не имеют влияния. Несоответствие полученной информации в образовательной организации и требованиях работодателей – подтверждается. Так как те навыки и компетенции, которые требует рынок труда Томска не представлены в полном объеме в образовательных организациях. Таким образом доказывается необходимость изменения так как корректировка сферы образования (внесение дополнительных дисциплин и практических занятий для работы на практике в центрах/фондах) не выполняются эффективно, либо в целом не выполняются. Необходимо поддерживать тенденцию привлечения студентов к контролю качества образования, наблюдающейся по всей стране. Создание эффективного диалога студентов и администрации и создание методик развития надкомпетенций будущих специалистов для их эффективного трудоустройства и функционирования как профессионала в своем деле. Следует отметить, что по сравнению с российским рынком труда, который развивается в 2-х сферах для социальной работы («контактный уровень» и «организационный» уровень), томский рынок труда предлагает выпускникам только «контактный» уровень. Тогда как «организационный» уровень работы в социальной сфере на местах занимают люди, обучившиеся в образовательной организации по иной специальности.

Таким образом, можно сделать вывод о том, что в России имеются предпосылки для развития образовательной сферы по специальности «Социальная работы», однако результаты изменения еще нельзя отследить. Так же ведется развитая политика по преобразованию социальной сферы на рынке труда. Однако при анализе российского рынка труда и специфики рынка труда в Томске, следует отметить несоответствие. Во-первых, образование по специальности «Социальная работа» не в полном объеме готовит студентов для конкурентоспособности на рынке труда. Во-вторых, образование не даёт полный спектр профессиональных знаний для эффективного трудоустройства по специальности. В-третьих, томский рынок труда развивается только на «контактном» уровне социальной работы, что не позволяет развиваться выпускникам в полноценном объеме. В-четвертых, томский рынок труда в теории – предлагает адекватные и реалистичные условия трудоустройства, а на практике – данные предложения еще не актуальны ни для работодателей, ни для молодых специалистов.

Список используемых источников

1. Гневашева В. А. Особенности молодежного рынка труда в России. [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://www.zpu-journal.ru> (дата обращения: 3.11.2016)
2. Долгова А. Полная и эффективная занятость молодежи – условие повышения конкурентоспособности страны// Человек и труд. - 2007. - №8. - С. 38.
3. Российский государственный социальный университет. [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://www.rgsu.net>. (дата обращения: 3.11.2016)
4. Токарский Б. Л. Кафедра социологии и социальной работы байкальского государственного университета экономики и права: первое десятилетие / Б. Л. Токарский, И. С. Карпикова // Известия Иркутской государственной экономической академии. — 2010. — № 6. — С. 183.
5. Обзор статистики заработной платы по профессии «Социальный работник в России». [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://russia.trud.com/salary/692/81316.html> (дата обращения: 3.11.2016)
6. Средняя заработная плата по России и регионам на 2016 год. [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://bs-life.ru/rabota/zarplata/srednyaya-zarplata2016.html> (дата обращения: 3.11.2016)
7. Ведомственная целевая программа Томской области «Регулирование рынка труда Томской области». [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <https://tomsk.gov.ru> (дата обращения: 3.11.2016)
8. Обзор статистики заработной платы по профессии «Социальный работник в России». [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://russia.trud.com/salary/692/81316.html> (дата обращения: 3.11.2016)
9. Средняя заработная плата по России и регионам на 2016 год. [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://bs-life.ru/rabota/zarplata/srednyaya-zarplata2016.html> (дата обращения: 3.11.2016)

Приложение А

Изменение уровня средней заработной платы профессии социальный работник в России

Таблица 1

Месяц	Средняя зарплата
Ноябрь 2015	8 491 руб
Декабрь 2015	8 750 руб
Январь 2016	8 750 руб
Март 2016	8 500 руб
Апрель 2016	9 061 руб
Май 2016	9 030 руб
Июнь 2016	9 100 руб
Июль 2016	9 800 руб
Август 2016	9 062 руб
Сентябрь 2016	9 512 руб

Приложение Б

Компетенции и знания специалистов, необходимые для работы по специальности «социальная работа».

Знания

- Знание квалиметрии;
- Знание психологии;
- Знание и понимание специфики работы с различными категориями населения;
- Знание нормативно правовой базы;
- Знание едагогики.

Навыки и умения:

- Умение пользоваться брошюратором, ламинатором;
- Навык работы в различных программах на ПК;
- Умение и способность работать с людьми разных возрастов и социального положения (пенсионеры, дети, молодежь, инвалиды, льготный слой);
- Умение ориентироваться как в стандартных, так и не в стандартных ситуациях;
- Умение справляться с эмоциями;
- Умение эмоционально разгружаться;
- Компетентность человека 21в. (умение работать в социальных сетях, ориентация в условиях жизни людей 21 века);
- Умение проводить информирование по мероприятиям;
- Умение общаться с людьми как в коллективе, так и с клиентами;
- Умение работы согласно нормативно правовой базе (устав и кодекс социального работника)
- Умение работать с бумагами;
- Умение анализировать;
- Умение работать в команде.

Личные качества:

- Коммуникабельность;
- Лояльность, терпимость, толерантность, усидчивость;
- Стрессоустойчивость;
- Ответственность;
- Добросовестность;
- Гибкостью и мобильностью;
- Многофункциональность;
- Дружелюбие;
- Порядочность
- Бескорыстность
- Доброта
- Любовь к людям
- Нравнодушие
- Психическая устойчивость;
- Внимательность (к документам)
- Аккуратность

Но самыми главными для работы и роста в данной сфере являются:

- Внутренняя личная мотивация и желание для работы в данной сфере;
- Желание не просто работать, но и развиваться в социальной сфере;
- Желание и готовность работать при з/п 12-15 тыс.руб. на начальном этапе работы;
- Человек должен в принципе понимать специфику центра и быть готовым помогать, даже в случае форс- мажоров.

