

ПРАКТИКИ И ТЕНДЕНЦИИ УСПЕШНОГО ТРУДОУСТРОЙСТВА МОЛОДЁЖИ

ПРОКОПОВ Николай Иванович – д-р хим. наук, проф., первый проректор.

E-mail: prokopov@mitht.ru

АНТОНЮК Сергей Николаевич – канд. техн. наук, доцент, зам. директора Центра карьеры.

E-mail: antonyuk2006@yandex.ru

Московский технологический университет, Москва, Россия

Адрес: 119571, г. Москва, просп. Вернадского, 86

ИВАНОВ Сергей Юрьевич – д-р социол. наук, проф. E-mail: soc-lab@yandex.ru

ИВАНОВА Дарья Вячеславовна – канд. соц. наук, доцент. E-mail: soc-lab@yandex.ru

Московский педагогический государственный университет, Москва, Россия

Адрес: 119571, г. Москва, просп. Вернадского, 88

***Аннотация.** В статье проведен анализ состояния рынка труда молодёжи, определены основные тенденции развития социально-трудовых отношений в условиях финансово-экономической нестабильности. Определены ключевые направления формирования спроса на выпускников вуза на региональном рынке труда. В работе освещены результаты авторского социологического исследования проблем трудоустройства молодых специалистов. Раскрываются вопросы взаимодействия вуза с организациями-работодателями. Особое внимание обращается на требования современных работодателей к молодым специалистам, на разработку мероприятий по управлению трудоустройством, адаптации молодежи на рынке труда. В концептуальном плане определены меры по повышению уровня включённости будущих молодых специалистов в социально-партнёрские отношения между вузом и организациями-работодателями. В статье даются практические рекомендации по оптимизации взаимодействия работодателей и представителей вузов в контексте повышения качества образовательных услуг.*

***Ключевые слова:** рынок труда молодёжи, молодой специалист, выпускник, социальное партнёрство, трудоустройство, работодатели, безработица, профессиональные компетенции, высококвалифицированные кадры*

***Для цитирования:** Прокопов Н.И., Антонюк С.Н., Иванов С.Ю., Иванова Д.В. Практики и тенденции успешного трудоустройства молодёжи // Высшее образование в России. 2017. № 6 (213). С. 88-95.*

Введение. Проводимая в нашей стране образовательная политика имеет целью не только повышение качества образовательных услуг, но и уменьшение диспропорций в структуре выпуска выпускников вузов, отвечающее современным социально-экономическим условиям. С учётом отраслевой специфики образовательных учреждений высшего образования и отсутствия достаточного количества мест на рынке труда сегодня следует предпринять экстраординарные усилия по повышению конкурентоспособности выпускников,

выявлению «узких» мест в подготовке молодых специалистов. Для этого вузам необходимо постоянно присутствовать на отраслевых, региональных, территориальных сегментах рынка труда с уникальным предложением своего конечного продукта – высококвалифицированных специалистов. В качестве ключевых социальных партнёров должны выступать как государственные структуры, так и представители работодателей, от которых непосредственно зависит формирование спроса на молодых специалистов.

Постановка проблемы. Значительная часть молодёжи, не имея достаточного опыта и необходимого уровня развития профессиональных компетенций, зачастую ориентируется на рынке труда на завышенные стандарты в отношении оплаты своего труда, занятия престижных должностных позиций. Такие установки не могут не влиять на профессиональную востребованность молодых специалистов. В итоге, по мнению профильных специалистов, невостребованность выпускников вузов изменяется в широких пределах и по ряду специальностей нередко доходит до 70% [1, с. 29].

В условиях имеющейся финансово-экономической нестабильности, происходящего «сжатия» рынка труда, с трудоустройством молодёжи складывается сложная ситуация. Согласно данным официальной статистики, среди всех безработных, претендующих на вакантное место, каждый пятый – молодой человек в возрасте 16-29 лет. Критический уровень безработицы в России наблюдается у недавних выпускников школ, в частности, городских, не имеющих опыта работы. Молодёжная безработица характеризуется более низким, чем по населению страны в целом, образовательным уровнем. Интерес представляют данные ФСГС за 2000-2015 гг. Безработица среди молодёжи в возрасте 20-24 лет имеет тенденцию к повышению (по сравнению с 2000 г. она повысилась на 15,1%). При этом за исследуемый период число безработных среди молодых людей в возрасте 25-29 лет выросло на 28,8%. По данным статистических обследований, уровень безработицы среди молодёжи значительно превышает средний уровень безработицы в целом по РФ [2]. Заметим, что большая доля безработных приходится на тех, кто вообще не имел работы. Так, в 2015 г. таковых было 74,4% (по сравнению с 2012 г. она увеличилась на 5,3%).

Нельзя исключать и того, что уровень безработицы среди молодёжи может определяться не только большой численностью ищущих работу, но и значительной долей

экономически неактивного населения. Увеличивается число тех, кто получает высшее образование. Так, сегодня больше половины молодых людей поступают и обучаются в высших учебных заведениях. В определённой мере можно говорить о неиспользуемых трудовых ресурсах – как с точки зрения экономического роста, так и с позиции решения фискальных задач. Проблема видится и в том, что после окончания учебного заведения некоторые представители молодёжи оказываются неготовыми к трудовой деятельности, слабо адаптируются к социально-трудовым отношениям.

Очевидно, что дальнейшее развитие инновационной экономики во многом связано с изменением сложившейся структуры занятости, перераспределением трудовых ресурсов по востребованным секторам экономики, расширением сферы услуг, формированием новых направлений занятости. По прогнозам профильных экспертов, наибольшее сокращение занятости к 2030 г. будет наблюдаться в отраслях реального сектора экономики (сельском хозяйстве, промышленных видах деятельности, строительстве, транспорте и связи) – на 24%. Напротив, в сфере услуг и торговле численность занятых вырастет на 11% [3].

Итак, одним из важнейших направлений анализа молодежного рынка труда является оценка возможностей трудоустройства молодых людей по окончании образовательного заведения, а также выявление наиболее перспективных профессиональных траекторий развития молодёжи.

Результаты исследования. Обратимся к итогам опроса «Управление трудоустройством выпускников вузов в условиях модернизруемой экономики», проведённого Центром социологических исследований Московского педагогического государственного университета и Центром карьеры Московского технологического университета. Экспертами выступали директора, заместители директоров, руководители структурных подразделений организаций-

работодателей г. Москвы – лица, отвечающие за кадровую политику в организациях. В опросе приняли участие 100 организаций-работодателей – учреждения и предприятия различных видов экономической деятельности, испытывающие потребность в выпускниках Московского технологического университета. Предмет исследования: мнения и суждения их руководителей по поводу качества предоставляемых административными подразделениями вуза услуг, а также уровня профессиональной подготовки молодых специалистов. Период опроса: декабрь 2016 г. – февраль 2017 г. Цель исследования – определение возможностей расширения взаимодействия университета с организациями-работодателями на условиях взаимовыгодного сотрудничества в сфере подготовки высококвалифицированных инженерных кадров.

Если судить по полученным результатам в целом, представители организаций-работодателей проявляют повышенный интерес к теме востребованности молодых специалистов и развития сетевого взаимодействия с вузом. Это не случайно, поскольку институт трудоустройства выпускников всё еще находится в стадии становления. Значительная доля выпускников вуза при выборе места работы предоставлены сами себе, что существенно снижает их шансы для выбора подходящего места работы. Ситуация усугубляется тем, что социальная значимость и престижность целой группы профессий могут не совпадать с их прибыльностью. Очевидно, что становление прогрессивной структуры рынка труда, прогнозирование и планирование спроса на квалифицированные профессии и специальности поможет решить многие вопросы в отношении востребованности высококвалифицированных специалистов и эффективного управления их трудоустройством.

Одна из задач исследования заключалась в выявлении «социального профиля» организаций, в которых работают выпускники вуза. Заметим, что занятость выпускников

университета равномерно распределена между организациями с частной, акционерной, а также с государственной формой собственности. Прежде всего участникам опроса был задан вопрос: «Если у Вас работают выпускники вуза, то укажите, по какой специальности?» Из ответов экспертов следует, что в большинстве случаев выполняемая молодыми специалистами работа соответствует полученной в вузе специальности (96%). 46% представителей организаций указали на производственный профиль их деятельности, ещё 41% указали на научно-исследовательский профиль. Реже всего упоминались образовательный, производственно-конструкторский профили. На наш взгляд, расширение охвата организаций, в которых могут работать выпускники, является одной из основных задач вузовской администрации. Особое значение при этом должно отводиться направлениям, являющимся наиболее перспективными для развития инновационной экономики и несырьевого сектора.

Понятно, что в контексте обеспечения качественной подготовки специалистов весьма актуальной становится проблема установления эффективного сотрудничества вузов и организаций-работодателей. На региональном уровне её решение видится в комплексном решении задач подготовки, трудоустройства и адаптации молодых специалистов. Как показывает практика, существуют различные формы организации такой системы. Она во многом должна ориентироваться на долгосрочные тенденции на рынке труда, повышение конкурентоспособности выпускников, на формирование у молодых специалистов востребованной структуры профессиональных компетенций, наконец, на социальную ответственность работодателей. В ходе опроса респондентам были заданы вопросы: «Какие формы сотрудничества с университетом реализует Ваша организация (предприятие) в настоящее время и хотела бы реализовывать в ближайшем будущем? Какие формы сотрудничества с университетом в наибольшей степени способствуют

повышению качества подготовки инженерных кадров?» Ответы дифференцировались по позициям: «реализуются в настоящее время», «предполагаем реализовать в будущем», «наиболее результативные». Согласно полученному распределению чаще всего эксперты упоминали организацию практики и дипломного проектирования студентов в организации-партнёре, чуть реже – проведение совместных научных исследований и разработок. На третьем месте – ответ: «использование кадрового и научно-технического потенциала организации-партнёра в учебном процессе / проведение совместных научных исследований и разработок». Таким образом, значимая доля представителей организаций-работодателей в первую очередь ориентируется на плодотворное сотрудничество с вузом в научно-технической сфере. Очевидно, что сотрудничество вуза с потенциальными работодателями по научным проектам должно строиться на сопровождении реализуемых проектов со стороны ведущих учёных и преподавателей кафедр.

В условиях сужения рынка труда многие организации столкнулись с проблемой острой нехватки профессионалов по ряду видов деятельности. В этой связи мы обратились к анализу структуры потенциально востребованных сегментов рынка труда и направлений профессиональной деятельности. Одним из пунктов анкеты был следующий: «Укажите вид профессиональной деятельности выпускников университета, работающих в вашей организации (учреждении, предприятии)». Исследование показало, что спрос на те или иные виды деятельности зависит от профиля организации, структурного подразделения, в котором работают выпускники. При этом уровень образования имеет значимую корреляцию с видами профессиональной деятельности выпускников. Большая часть работодателей ориентируется на научно-исследовательскую деятельность молодых специалистов (30%). Причём по данному виду деятельности наиболее вос-

требованными оказываются магистры и специалисты.

Ключевым ориентиром в подготовке молодого специалиста является построение ориентированного на рынок труда компетентностного профиля. Последний определяет траектории профессионального развития выпускников, их успешную трудовую адаптацию, наконец, базовые качества индивида, которые позволяют добиваться высоких результатов в трудовой деятельности. В ходе опроса представителей работодателей просили оценить влияние профессиональных компетенций на эффективность деятельности специалиста, а также степень развития компетенций работающих у них выпускников (по десятибалльной шкале). Лидирующие позиции (по убыванию) заняли навыки работы на компьютере, знание необходимых программ, способность работать в команде, способность воспринимать и анализировать новую информацию, генерировать новые идеи, профессиональная общетеоретическая подготовка. Аутсайдерами в оценочном ряду выступают такие составляющие, как управление качеством, навыки управления проектами, политическая компетенция, навыки делопроизводства.

В условиях нестабильной социально-экономической ситуации на фоне неустойчивых личностных ожиданий некоторые молодые люди теряют надежду на получение работы по специальности с достойной оплатой труда в бюджетном секторе экономики. Поэтому они всё чаще ориентируются на трудовую деятельность в альтернативных секторах экономики, которая при минимальных затратах даёт быстрый эффект. Всё это зачастую способствует падению престижа многих специальностей. В этой связи респонденты отвечали на вопрос: «Как Вы считаете, что в первую очередь может помешать молодому специалисту получить хорошую работу?» Около половины работодателей высказали мнение, что существенным недостатком в получении хорошей работы выступает низкий уровень квалификации и профессиональных навы-

ков. В структуре качеств, которые с позиции экспертов являются неприемлемыми для молодых специалистов с высшим образованием, лидирующие позиции, наряду с негативными личностными характеристиками, занимают «невысокий уровень теоретической подготовки», «низкая мотивация к труду», а также «слабая практическая подготовка». По существу, наши респонденты говорят о востребованности специалистов, не только готовых к узкой сфере профессиональной деятельности, но и умеющих работать творчески и овладевать современными методами инновационного управления. Можно предположить, что решению задач успешного трудоустройства будет способствовать разработка программ дополнительного профессионального образования по указанным направлениям.

На втором месте среди барьеров, препятствующих, по мнению опрошенных, получению работы, названо «отсутствие информации о вакансиях» (16%). И действительно, рассматривая положение выпускников на рынке труда, можно констатировать, что в отношении их информированности складывается непростая ситуация, особенно по немассовым специальностям. Поэтому при сетевом взаимодействии с организациями-работодателями важно обращать особое внимание на обеспечение информацией об имеющихся вакансиях. Разумеется, это предполагает формирование у будущих выпускников навыков работы с информационными ресурсами.

Третье место в полученной структуре барьеров занимает «отсутствие личных связей» (12%). Эту позицию нельзя недооценивать, особенно когда речь идёт об установлении контактов будущих специалистов с возможными работодателями (на выставках, ярмарках вакансий, во время производственной практики и т.д.). Менее всего работодатели обращают внимание на возраст молодёжи (7%); по-видимому, данный фактор не является для них определяющим при трудоустройстве выпускников.

Информированность работодателей о возможностях привлечения молодых специалистов определённых образовательных кластеров в немалой степени определяет стратегию их взаимодействия с образовательными организациями высшего образования. Для выстраивания отношений с организациями-работодателями и подготовки целевых предложений вузу важно знать, какие источники информации являются наиболее популярными среди работодателей для поиска молодых специалистов. Кроме того, использование тех или иных источников даёт вузу возможность эффективно отслеживать меняющиеся требования работодателей к специалистам и оперативно корректировать учебные программы. С целью прояснения позиции работодателя респондентов просили ответить на вопрос: «Какие источники Вы используете для привлечения молодых специалистов?» Среди ответов наиболее популярными оказались: «знакомства и личные контакты» (22%), Интернет (16%), презентации в университете и ярмарки вакансий университета (по 15%). Лишь 2% работодателей отметили, что используют публикации в газетах и журналах, а также уличную рекламу. Полученные данные можно объяснить большей привлекательностью для работодателей «неформальных коммуникаций». В силу ограниченности данного ресурса первоочередная задача заключается в наращивании возможностей иных источников. Особая задача – создание разнообразных каналов цифровой коммуникации, что позволит обеспечить широкий охват целевой аудитории и эффективно организовать взаимодействие в системе «работодатель – вуз». Очевидно, что при организации взаимодействия с работодателем необходимо подбирать наиболее удобную схему профессиональной коммуникации исходя из потребностей каждой организации.

Низкий уровень удовлетворённости организаций молодыми специалистами свидетельствует о профессионально-квалификационном дисбалансе на рынке труда. В этой

связи построение эффективных организационных и социально-экономических механизмов согласования спроса и предложения на локальном уровне является одной из ключевых задач администрации вуза. Чтобы реально оценить возможности удовлетворения потребности организаций в молодых специалистах, остановимся на её структуре по профессиональным группам, а также на ключевых направлениях работы по её формированию.

В ходе опроса респонденты оценили потребность организации по профессиональным группам. Согласно полученным данным, наиболее высокие оценки получили специалисты, занятые в научно-исследовательской деятельности, чуть меньше баллов – специалисты основного технологического профиля по работе на новом оборудовании, а также специалисты, занятые в проектно-конструкторской деятельности. Значительно ниже, что вполне объяснимо, оценивается потребность в специалистах непрофильных направлений подготовки, занятых в сфере юридической и претензионной работы, в финансово-экономической сфере, а также в руководящем составе. Таким образом, существующая профессиональная структура кадров в организациях-работодателях в определённой степени оправдывает многоуровневую структуру подготовки специалистов [4, с. 355].

Работа по управлению трудоустройством выпускников, которую проводят структурные подразделения вуза, во многом определяет среду взаимовыгодного взаимодействия работодателей с выпускниками вуза. Респондентов просили ответить на вопрос: «Какие меры Вы считаете наиболее значимыми и полезными для своевременного обеспечения Вашей организации высококвалифицированными кадрами?» Эксперты предлагают широкий комплекс мер для обеспечения организаций-работодателей высококвалифицированными кадрами. Среди мероприятий, которые используют работодатели, выделяются следующие:

- установление прямых связей с учебными заведениями на основе договорных отношений на профессиональную подготовку специалистов;
- целевая подготовка квалифицированных кадров с высшим профессиональным образованием;
- повышение квалификации кадров в рамках системы повышения квалификации.

Распределение ответов показывает, что организации предпочитают менее затратные способы реализации потребности в специалистах на основе взаимодействия с базовым вузом, в том числе и с позиции развития персонала и его карьерного продвижения.

Выводы. Резюмируя сказанное, отметим, что фиксируемые в разных исследованиях изменения профессионально-квалификационной структуры занятых молодых специалистов являются следствием наложения множества макро- и микроэкономических факторов, которые действуют зачастую разнонаправленно. Отсутствие в современных условиях гарантированных форм трудоустройства, основанных на социальной предопределённости трудового пути выпускников, повышает ответственность вузов в плане отслеживания изменяющейся структуры производства и занятости специалистов, разработки мер по обеспечению адаптации молодёжи на рынке труда. Ведь не секрет, что на принятие молодёжью решения о выборе места работы приоритетное влияние оказывают сиюминутные представления о её престижности и прибыльности «здесь и сейчас». К сожалению, выбор выпускником места работы нередко определяется не его способностями и объективными интересами, а случайным стечением обстоятельств, наличием «деловых» связей. Всё это не способствует эффективной включённости молодёжи в профессиональную деятельность.

Поэтому сегодня повышается значимость инновационных технологий активного вовлечения работодателей в процесс сетевого управления трудоустройством выпускников. При этом формирование механизмов

интеграции профессионального образования в рынок труда во многом связано, с одной стороны, с институционализацией взаимодействия работодателей и вузов [5], что предполагает установление договорных отношений между социальными партнёрами на локальном и региональном уровнях. С другой стороны, актуализируется задача выработки у молодых людей мотивационной направленности, заинтересованности в процессе обучения в вузе, а также расширения спектра практико-ориентированных дисциплин, способствующих построению наиболее востребованного профиля профессиональных компетенций.

Литература

1. Кибанов А.Я., Дмитриева Ю.А. Управление трудоустройством выпускников вузов на рынке труда. М., 2014.
2. Российский статистический ежегодник / Под ред. А.Е. Суринова. М.: Росстат, 2016. 729 с.
3. Блинова Т. Для России нехватка кадров нужной квалификации – главный ограничитель развития компаний. URL: <http://www.gosmintrud.ru/employment/employment/353>
4. Горшков М.А., Шереги Ф.Э. Молодёжь России: социологический портрет. М., 2010.
5. Константиновский Д.Л. Российский студент сегодня: работа плюс учеба. М., 2002. 127 с.

Статья поступила в редакцию 03.05.17.

Принята к публикации 20.05.17.

PRACTICES OF SUCCESSFUL EMPLOYMENT OF THE YOUTH

Nikolai I. PROKOPOV – Dr. Sci. (Chemistry), Prof., The First Vice-rector, e-mail: prokopov@mitht.ru

Sergey N. ANTONYUK – Cand. Sci. (Engineering), Assoc. Prof., Deputy Director of the Career Center, e-mail: antonyuk2006@yandex.ru

Moscow Technological University (MIREA), Institute of fine chemical technology, Moscow, Russia

Address: 86, Vernadsky prosp., Moscow, 119571, Russian Federation

Sergei Yu. IVANOV – Dr. Sci. (Sociology), Prof., e-mail: soc-lab@yandex.ru

Dar'ya V. IVANOVA – Cand. Sci. (Sociology), Assoc. Prof., e-mail: soc-lab@yandex.ru

Moscow State University of Education, Moscow, Russia

Address: 88, Vernadsky prosp., Moscow, 119571, Russian Federation

Abstract. The article analyzes the state and the trends of youth employment, identifies the main trends in the development of social and labor relations in the context of financial and economic instability. The authors determine the key directions of formation of demand for university graduates on the regional labor market are determined. The work highlights the results of the authors' sociological study of employment problems of young professionals, describes the issues of interaction of University with employers. Particular attention is drawn to the requirements of modern employers to young professionals, the development of measures to manage the employment and adaptation of young people on the labour market. The paper identifies measures to increase the level of future young specialist involvement in social partnership relations between the University and the employers. The article gives practical recommendations on optimization of interaction between employers and representatives of universities in the context of improving the quality of educational services.

Keywords: youth employment, young professional, graduate, labour market, social partnership, employment, employers, unemployment, professional competence, highly qualified staff

Cite as: Prokopov, N.I., Antonyuk, S.N., Ivanov, S.Yu., Ivanova, D.V. (2017). [Practices of Successful Employment of the Youth]. *Vysshee obrazovanie v Rossii* = Higher Education in Russia. No. 6 (213), pp. 88-95. (In Russ., abstract in Eng.)

References

1. Kibanov, A.Ya., Dmitrieva, Yu. A. (2014). *Upravlenie trudoustroistvom vypusknikov vuzov na rynke truda* [Management of University Graduates' Employment on Labor Market]. Moscow: INFRA-M Publ. (In Russ.)
2. Surinov, A.E. (2016). *Rossiiskii statisticheskii ezhegodnik* [Russian Statistical Yearbook]. Moscow: Rosstat Publ., 729 p. (In Russ.)
3. Blinova, T. *Dlya Rossii nekbvatka kadrov nuzhnoi kvalifikatsii – glavnyi ogranichitel' razvitiya kompanii* [For Russia the Shortage of Personnel with the Necessary Qualification is the Main Limiter of Company Development] Available at: <http://www.rosmintrud.ru/employment/employment/353> (In Russ.)
4. Gorshkov, M.A., Sheregi, F.E. (2010). *Molodezh' Rossii: sotsiologicheskii portret* [Youth of Russia: Sociological Portrait]. Moscow: INFRA-M . Publ. (In Russ.)
5. Konstantinovskii, D.L. (2002). *Rossiiskii student segodnya: rabota plyus ucbeba* [Russian Student Today: Work Plus Study]. Moscow: CSP Publ., 127 p. (In Russ.)

The paper was submitted 03.05.17.

Accepted for publication 20.05.17.

Читайте издания ООО «ЮниВестМедиа»



Полноцветный альманах «Высшая школа XXI века» выходит два раза в год. Это своеобразное приложение к газете «Вузовский Вестник». Под рубриками «Курсом модернизации», «Вузград Москвы», «Пульс регионов», «Обучение и воспитание», «По Вашей просьбе» и другими публикуются лучшие материалы, увидевшие свет в газете, а также оригинальная информация о российской высшей школе.

По вопросам приобретения информационно-аналитических изданий
ООО «ЮниВестМедиа» обращайтесь по адресу:
119991, г. Москва, Ленинский проспект, д. 6, стр. 3, каб. 269
Телефон для справок: (499) 230-28-97
Факс: (499) 230-28-97
E-mail: info@vuzvestnik.ru