

УДК 316.023.6:331.538.2

**ТРУДОУСТРОЙСТВО МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ КАК
СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ПРОБЛЕМА**

Костина, С.Н.,

*доцент, к.социол.н., доцент кафедры теории и
методологии государственного и муниципального
управления ФГАОУ ВО*

*Уральский федеральный университет
им. Первого Президента России Б.Н. Ельцина,
г.Екатеринбург, Россия*

Ваганова, А.А.,

магистрант, ФГАОУ ВО

*Уральский федеральный университет
им. Первого Президента России Б.Н. Ельцина,
г. Екатеринбург, Россия*

**EMPLOYMENT OF YOUNG SPECIALISTS AS A SOCIO-
ECONOMIC PROBLEM**

Kostina, S.

*Associate Professor, Candidate of Sociology, Associate Professor,
Department of Theory and Methodology of State and Municipal Management,
FGAOU VO*

*Ural Federal University
them. The First President of Russia BN. Yeltsin,
Bratislava, Russia*

Vaganova, AA,

*Master student, FGAOU VO
Ural Federal University
them. The First President of Russia BN. Yeltsin,
Yekaterinburg, Russia*

АННОТАЦИЯ

Молодые специалисты являются одним из основных ресурсов развития кадрового потенциала РФ, повышения конкурентоспособности ее экономики. В то же время наблюдается недоиспользование молодых специалистов как трудового ресурса, в том числе вследствие их неустойчивого положения на рынке труда. В соответствии с этим целью статьи выступает рассмотрение трудоустройства молодых специалистов как социально-экономической проблемы. В результате анализа отечественных исследований по данной теме авторами был сформулирован ряд ключевых противоречий в сфере трудоустройства молодых специалистов, в том числе дисбаланс между рынком образования и рынком труда, противоречие между требованиями работодателей и социально-профессиональными характеристиками молодых специалистов, между запросами и ожиданиями выпускников вузов и реалиями российских организаций, между реалиями рынка труда и субъективными моделями профессионально-трудового поведения молодых специалистов. Авторы отмечают, что проблема трудоустройства молодых специалистов усугубляется кризисными явлениями в российской экономике. Решение рассмотренной проблемы возможно, по мнению авторов, только в ходе взаимодействия различных субъектов – органов государственной власти и местного самоуправления, работодателей и организаций высшего образования.

ABSTRACT

Young specialists are one of the main resources for the development of the Russian Federation's human resources potential, enhancing the competitiveness of its economy. At the same time, there is a lack of use of young specialists as a labor resource, including because of their precarious position in the labor market. In accordance with this goal of the article is the consideration of employment of young professionals as a social and economic problem. As a result of the analysis of domestic research on this topic, the authors formulated a number of key

contradictions in the field of job placement for young professionals, including the imbalance between the education market and the labor market, the contradiction between employers' demands and the social and professional characteristics of young professionals, between requests and expectations of university graduates and Realities of Russian organizations, between the realities of the labor market and subjective models of professional and labor behavior of young professionals. The authors note that the problem of employing young professionals is exacerbated by the crisis phenomena in the Russian economy. The solution of the considered problem is possible, in the opinion of the authors, only in the course of interaction of various subjects - state authorities and local self-government, employers and higher education organizations.

Ключевые слова: молодые специалисты, выпускники, трудоустройство, рынок труда

Keywords: young specialists, graduates, job placement, labor market

Трудоустройство молодых специалистов в РФ на протяжении последних десятилетий продолжает оставаться одной из актуальных общественных проблем. Молодые специалисты выступают основным фактором развития человеческого потенциала России. Вместе с тем, молодежь сегодня оказывается одной из особо уязвимых категорий, испытывающих значительные сложности при трудоустройстве [5]. Н.И. Чернышева отмечает, что будучи более мобильными, перспективными и трудоспособными, молодые люди являются слабо социализированной и низко производительной частью трудовых ресурсов страны [12]. Подобная ситуация характерна не только для РФ, но и для ряда зарубежных стран ситуация, что по мнению Международной организации труда, является угрозой экономическому потенциалу государств.

Среди молодежи можно выделить особую категорию - молодые специалисты. И.В. Медведева и В.В. Баркова считают, что в данную категорию попадают выпускники образовательных учреждений высшего и

среднего профессионального образования очной формы обучения в возрасте до тридцати лет, принятые на работу в год окончания учебы, в течение первых трех лет трудовой деятельности [7]. По нашему мнению, к ним можно отнести выпускников как очной, так и заочной форм обучения, получающих образование впервые. В данной статье мы рассмотрим трудоустройство молодых специалистов с высшим образованием.

Большинство исследователей отмечают, что суть проблемы профессионального трудоустройства молодых специалистов с высшим образованием в современном российском обществе состоит в масштабном несоответствии объективных потребностей общества в интеллектуально-профессиональных трудовых ресурсах качественным характеристикам выпускников вузов.

По мнению О.Л. Панченко, объективные потребности имеют как количественную, так и качественную сторону. В количественном отношении это заказ общества на определённые виды профессиональной деятельности, имеющие принципиальное значение для развития общественной системы. В качественном отношении это соответственно заказ общества на производство качественных интеллектуально-профессиональных ресурсов, способных создать и развить конкурентоспособную экономику государства [8].

Указанное несоответствие проявляется в различных формах. Прежде всего речь идет о дисбалансе между рынком образования и рынком труда. В современных условиях развитие высшего образования определяется не потребностью общества в специалистах, а спросом на него со стороны людей, причем во все большей мере безотносительно к профессии, что в итоге приводит к несбалансированности объемов и профилей подготовки специалистов потребностям рынка труда. Население ищет приложения сил исключительно в непроизводственных сферах деятельности, в то время как основное количество вакантных рабочих мест находится в обрабатывающих производствах и на транспорте. Проблема усугубляется еще и тем, что большинство СМИ активно пропагандирует модели социальной успешности,

связанные с определенными видами профессиональной деятельности, что приводит к развитию однобокого представления об образовании и карьере [7].

Как отмечает И.В. Магера, сегодня только в общем смысле можно говорить о социальном спросе на образование и спросе общества на работников. На самом деле в современном российском обществе в области высшего образования превалирует спрос со стороны населения. В России маркетинговые стратегии вузов по большому счету направлены на запрос со стороны родителей и абитуриентов, которые, выбирая направление и место обучения, ориентируются не на ситуацию на рынке труда (и тем более не на прогнозы по ее изменению), а на социальные стереотипы, в том числе престижность высшего образования. Вузы, ориентируясь на спрос семей (которые являются существенным источником финансирования российского образования), будут поставлять на рынок труда специалистов с опозданием на 5-8 лет [5].

На 2016 год были обозначены более «популярные» специальности, все они в сфере сервиса, медицины, строительства, робототехники. «Согласно результатам мониторинга, самый высокий процент трудоустройства (от 80 до 90%) у выпускников, окончивших инженерные и медицинские направления подготовки. Среди ведущих специальностей и направлений по данному показателю – ядерная энергетика и технологии, сестринское дело, фармацевтика, электро и теплоэнергетика, химические технологии» [4]. Меньшим спросом на рынке труда по причине перенасыщения в прошлых годах или из-за отсутствия потребности пользуются выпускники с юридическим и экономическим образованием.

Следующее противоречие наблюдается между требованиями работодателей и социально-профессиональными характеристиками молодых специалистов. Проблема трудоустройства выпускников вузов состоит не в отсутствии вакансий, а в том, что работодатели зачастую делают выбор между претендентами на определенную вакансию не в пользу выпускника, а

в пользу специалиста, имеющего опыт работы по специальности 1-3 года [7]. По мнению большинства российских работодателей, идеальный наемный работник – это специалист с опытом работы, имеющий диплом и связи в профессиональной сфере [6]. Кроме этого, многие работодатели отмечают низкий уровень образования выпускников, неготовность их к практической деятельности.

Следующее противоречие наблюдается между запросами и ожиданиями выпускников вузов и реалиями российских организаций. С одной стороны, проблемой являются амбиции и завышенная планка ожиданий молодых специалистов. Выпускники нетерпеливы и хотят слишком быстрого карьерного роста, не соответствующего их опыту. Так, многие выпускники-отличники потому стремятся устроиться в международные компании, что рассчитывают продвинуться по службе или уехать на работу на Запад [9]. Выпускники, не удовлетворенные предлагаемой работой, заработной платой и условиями труда, нередко отказываются от трудоустройства по полученной специальности [5].

С другой стороны, современные российские предприятия зачастую не заботятся о закреплении персонала, преемственности кадрового состава. Несмотря на то, что кадровая политика многих российских организаций ориентирована на выделение молодых специалистов в особую категорию работников, что характерно в большей степени для крупных компаний, сегодня решение данного вопроса не имеет общепризнанного теоретического и практического обоснования. Как результат, компаниям сложно привлекать перспективных молодых специалистов, возникают трудности, связанные с закреплением их в организации и раскрытием их трудового и творческого потенциала. Происходит снижение трудовой активности молодых специалистов, производительности и эффективности их труда.

Ряд авторов отмечают расхождение мотивов организации и молодых специалистов. Согласно исследованиям Е.А. Маклаковой, в структуре мотивационных предпочтений студентов примерно равную выраженность

имеют три показателя: возможность карьерного роста, возможность самореализации и высокая заработная плата. Таким образом, заработная плата не всегда является решающим фактором при выборе будущего места работы, молодые специалисты при поиске «идеального места работы» обращают внимание и на такие нематериальные факторы, как возможность карьерного роста и самореализация [6]. При отсутствии перспектив карьерного роста, условий для самореализации молодой специалист меняет работу. Негативные последствия данного развития очевидны: работодатель теряет инвестиции в виде знаний, информации и т.д., вложенных в работника, а молодой специалист теряет наработанный авторитет в данной компании и лояльность самой компании [1].

Можно отметить и достаточную распространенность хищнических форм извлечения сиюминутных выгод со стороны работодателей по отношению к молодым специалистам. Примером является практика набора молодых сотрудников только на испытательный срок с последующим увольнением и формулировкой о несоответствии занимаемой должности [5].

Еще одно противоречие наблюдается между реалиями рынка труда и субъективными моделями профессионально-трудового поведения молодых специалистов. Многие из тех выпускников, которым не удалось сразу найти работу, либо растеряны и подавлены, либо пассивно ждут предложений от различных людей и организаций, в том числе и от службы занятости, рассматривая последнюю как своеобразную замену государственного распределения. Активная позиция, попытки самостоятельного поиска работы у большинства молодых специалистов либо отсутствуют, либо носят хаотический характер. Между тем пребывание молодых специалистов в статусе безработных оказывает весьма негативное влияние на общее и профессиональное развитие личности: утрачиваются полученные знания и навыки, снижается жизненный тонус и самооценка, возникает ощущение ненужности, появляются иждивенческие тенденции в отношении

самообеспечения, отмечается деградация мотивационной сферы личности [11].

Проблемы трудоустройства молодых специалистов усугубляются и кризисным состоянием экономики, сопровождающимся общим уменьшением числа вакансий; масштабными увольнениями работников на крупных предприятиях. Особая сложность трудоустройства наблюдается у выпускников, живущих в моногородах [10].

Следует отметить, что государство не остается в стороне от решения проблемы трудоустройства молодых специалистов. Прежде всего эти меры направлены на разрешение противоречия между рынком образования и рынком труда, в том числе через распределение бюджетных мест между направлениями высшего образования. Также большое внимание уделяется повышению качества высшего образования, подготовке конкурентоспособных на рынке труда выпускников. Например, программа «Глобальное образование» 2014 – 2016 года предполагает целевое обучение российских студентов за границей, с обязательным условием трудоустройства после обучения в российских компаниях – партнерах программы [3].

Нельзя не согласиться с мнением ряда авторов, что комплексное решение проблемы трудоустройства молодых специалистов как квалифицированных кадров требует выработки механизма согласованного взаимодействия между системой профессионального образования, организациями, службой занятости и органами местного самоуправления на основе восстановления долговременных организационно-экономических связей по широкому кругу вопросов. К их числу относятся условия подготовки квалифицированных кадров, содействие предприятий в обновлении учебно-материальной базы профессиональных учебных заведений, организация производственной практики обучающихся и др. [7].

В то же время отмечается, что на сегодняшний день существует незадействованный ресурс в решении проблемы – это образовательные

учреждения, которые могут оказать поддержку выпускникам в трудоустройстве. В учреждениях образования может функционировать специальный центр по содействию адаптации к рынку труда: «вузовский центр карьеры», деятельность которого способствует повышению конкурентоспособности выпускников вуза на местном рынке труда. Его деятельность должна быть направлена на работу со студентами старших курсов базовых учебных заведений региона и студентами, направляемыми для прохождения практики [7].

В.Л. Бибик считает, что на локальной территории в качестве «ключевого» участника, «переговорной площадки» в развитии партнерских отношений на рынке труда должна выступить именно сфера образования. Основным направлением такого взаимодействия должно стать развитие активных форм сотрудничества между участниками рынка труда, способствующих обеспечению эффективного взаимодействия между элементами инфраструктуры молодежного рынка труда и способствующих институциональным изменениям (правил поведения, ролей участников рынка, ценностных ориентиров молодежи; устранения ограничений в трудовой сфере, снижения информационной асимметрии) [2].

Подводя итоги, можно сказать, что трудоустройство молодых специалистов выступает достаточно сложной социально-экономической проблемой, а ее решение требует комплексных мер, реализуемых на основе взаимодействия всех заинтересованных субъектов.

Список литературы

1. Багирова И. Х. Мотивационные предпочтения выпускников вузов в процессе трудоустройства [Электронный ресурс] // Вестн. Том. гос. ун-та. Экономика. 2013. №3 (23). URL: <http://cyberleninka.ru/article/n/motivatsionnye-predpochteniya-vypusknikov-vuzov-v-protssesse-trudoustroystva> (дата обращения: 20.02.2017).

2. Бибик В. Л. Подготовка молодежи к вступлению в мир труда на примере малого города [Электронный ресурс] // МНКО. 2013. №3 (40). URL: <http://cyberleninka.ru/article/n/podgotovka-molodezhi-k-vstupleniyu-v-mir-truda-na-primere-malogo-goroda> (дата обращения: 20.02.2017).
3. Государственная программа Глобальное образование: [Электронный ресурс]. URL: <http://educationglobal.ru> (Дата обращения: 10.02.2017)
4. Интервью Г.О. Грефа программе «Мнение»: [Электронный ресурс]. URL: <https://www.youtube.com/watch?v=8YYzZY5awNw> (Дата обращения: 16.02.2017)
5. Магера И. В. Проблема молодежной занятости и безработицы в контексте несоответствия рынка образовательных услуг и рынка труда [Электронный ресурс] // СЭПТП. 2012. №6. URL: <http://cyberleninka.ru/article/n/problema-molodezhnoy-zanyatosti-i-bezrobotitsy-v-kontekste-nesootvetstviya-rynka-obrazovatelnyh-uslug-i-rynka-truda> (дата обращения: 20.02.2017).
6. Маклакова Е. А. Трудоустройство молодых специалистов [Электронный ресурс] // Вестник ЛГУ им. А.С. Пушкина. 2015. №1. URL: <http://cyberleninka.ru/article/n/trudoustroystvo-molodyh-spetsialistov-1> (дата обращения: 20.02.2017).
7. Медведева И. В., Баркова В. В. Поиск работы молодыми специалистами: проблемы и их решения [Электронный ресурс] // Вестник КемГУ. 2013. №4 (56). URL: <http://cyberleninka.ru/article/n/poisk-raboty-molodymi-spetsialistami-problemy-i-ih-resheniya> (дата обращения: 20.02.2017).
8. Панченко О. Л. Профессиональное трудоустройство молодых специалистов с высшим образованием в современном обществе как социальная проблема: На материалах Республики Татарстан. Автореферат дисс. к.социол.н. [Электронный ресурс] - Казань, 2005. URL: <http://www.dissercat.com/content/professionalnoe-trudoustroistvo-molodykh-spetsialistov-s-vysshim-obrazovaniem-v-sovremennom-#ixzz4ZDaY5KJb>

9. Подцероб М. Выпускники – отличники стремятся на работу в международные фирмы [Электронный ресурс] // Ведомости. 2016. №4054. – URL: <http://www.vedomosti.ru>. (27.12.2016)

10. Рыбалкина Л. Г., Феоктистов А. В. Трудоустройство выпускников вузов в ситуации напряженности на рынке труда: проблемы, задачи, новые антикризисные технологии (на примере Сибирского государственного индустриального университета) [Электронный ресурс] // Профессиональное образование в России и за рубежом. 2009. №1 (1). URL: <http://cyberleninka.ru/article/n/trudoustroystvo-vypusknikov-vuzov-v-situatsii-napryazhennosti-na-rynke-truda-problemy-zadachi-novye-antikrizisnye-tehnologii-na-primere> (дата обращения: 20.02.2017).

11. Третьяков Максим Сергеевич Проблемы трудоустройства выпускников образовательных учреждений на региональном рынке труда [Электронный ресурс] // Известия РГПУ им. А.И. Герцена. 2008. №85. URL: <http://cyberleninka.ru/article/n/problemy-trudoustroystva-vypusknikov-obrazovatelnyh-uchrezhdeniy-na-regionalnom-rynke-truda> (дата обращения: 20.02.2017).

12. Чернышева Наталья Ивановна Пути решения проблемы молодежной безработицы в современном обществе [Электронный ресурс] // Известия ТулГУ. Экономические и юридические науки. 2014. №2-1. URL: <http://cyberleninka.ru/article/n/puti-resheniya-problemy-molodezhnoy-bezrobotitsy-v-sovremennom-obschestve> (дата обращения: 20.02.2017).