

СОЦИОЛОГИЯ МОЛОДЕЖИ

DOI: 10.14515/monitoring.2016.2.10

Правильная ссылка на статью:

Тавокин Е. П. Российская молодёжь на рынке труда в оценках экспертов // Мониторинг общественного мнения: Экономические и социальные перемены. 2016. № 2. С. 175—184.

For citation:

Tavokin E. P. Russian youth in the labor market in the expert assessments // Monitoring of Public Opinion: Economic and Social Changes. 2016. № 2. P. 175—184.

Е. П. Тавокин
РОССИЙСКАЯ МОЛОДЁЖЬ НА РЫНКЕ ТРУДА
В ОЦЕНКАХ ЭКСПЕРТОВ

РОССИЙСКАЯ МОЛОДЁЖЬ НА РЫНКЕ
ТРУДА В ОЦЕНКАХ ЭКСПЕРТОВ

RUSSIAN YOUTH IN THE LABOR MARKET
IN THE EXPERT ASSESSMENTS

*ТАВОКИН Евгений Петрович — профессор, доктор социологических наук, профессор Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ.
E-mail: tavokin@mail.ru*

*TAVOKIN Evgenii Petrovich — Professor, Doctor of Sociology, professor of Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration.
E-mail: tavokin@mail.ru*

Аннотация. Обосновывается актуальность проблемы неконкурентоспособности российской молодёжи на рынке труда. Раскрыт ряд её последствий. Для выявления современного состояния проблемы проведен экспертный опрос с помощью полужформализованного телефонного интервью в нескольких субъектах РФ. Главный фактор, предопределяющий негативный характер динамики названной проблемы, по мнению экспертов, — практически полное отсутствие корреляции между системой образования и рынком труда. Эксперты высказали довольно резкие претензии к качеству подготовки выпускников современных российских

Abstract. The article points out the urgency of the problem lack of competitiveness of the Russian youth in the labor market. And it discloses a series of dangerous social consequences of The problem. To identify the modern state of the problem the expert survey was conducted with the help of semi-formalized telephone interview in several Russian regions. The main factors that influences the negative dynamics of this problem, according to experts, is almost complete lack of correlation between the education system and the labor market. Experts expressed the rather sharp complaints about the quality of knowledge of graduates of modern Russian educa-

учебных заведений. Несмотря на то, что ряд предприятий и большинство управлений по делам молодёжи сотрудничает с высшими и средними специальными учебными заведениями по вопросам трудоустройства учащихся, студентов, выпускников, в целом результативность этого сотрудничества оценивается невысоко. Обозначены меры и механизмы, способствующие трудоустройству молодёжи. Эксперты поддерживают необходимость проведения активной государственной политики содействия занятости молодёжи. Раскрыты причины противоречия, в соответствии с которым на рынке труда растёт неудовлетворённый спрос на рабочую силу, а на рынке рабочей силы растёт численность никому не нужных специалистов. Сделан вывод о необходимости повышения конкурентоспособности молодёжи на рынке труда, радикального изменения системы образования в направлении опережающего фундаментального образования.

Ключевые слова: молодёжь, рынок труда, рынок рабочей силы, система образования, трудоустройство

tional institutions. Despite the fact that a number of enterprises and the majority of offices of Youth collaborate with the higher and specialized secondary educational institutions on employment of students and graduates, overall effectiveness of this cooperation is assessed very low. The article marks important measures and mechanisms of promoting youth employment. Experts fully support the urge for active government policy in youth employment promotion in Russia. The article reveals the reasons of the contradiction, according to which the labor market suffers growing unsatisfied demand for labor and at the same time there is increasing the number of useless «experts» in the labor market. The conclusion: in order to successfully meet the challenges objectively posed to Russia by the whole course of historical development, including improving the competitiveness of young people on the labor market, it is necessary to radically change the existing system of education in the direction of the steady movement to the advanced fundamental education.

Keywords: youth, labor market, labor market, education system, employment

Кризис, который переживает современная Россия, особенно болезненно проявился в обострении проблемы неконкурентоспособности молодёжи на рынке труда. По данным портала Superjob (на 21 октября 2015 г.), в России за год общее число нетрудоустроенных соискателей среди молодых людей в возрасте до 25 лет увеличилось на 11 %, среди соискателей до 30 лет — на 7 %. Отмечается и качественное изменение — омоложение безработицы: если в кризис семилетней давности категория безработных в возрасте до 24 лет доходила до 23—24 %, то теперь она составляет треть от всех нетрудоустроенных; если средний возраст соискателей вакансий был 34 года, то в настоящее время — около 25—27 лет. Трудоустраиваются лишь 50 % выпускников вузов. Текучесть кадров среди молодёжи, судя по данным опросов W-City.net, бьёт все рекорды — свыше 45 % из них не задерживаются на рабочем месте и од-

ного года. Напомним, что увеличение безработицы на 1 % приводит к росту преступности на 8 %.

Отсутствие или утрата работы является для человека, а тем более — молодого человека — удар, последствия которого выразить с помощью исключительно экономических категорий («потеря дохода», «снижение качества жизни» и т. п.) совершенно невозможно. Превратившись в безработного, человек испытывает чувство отверженности, бессмысленности жизни, безысходности, страха за свою судьбу и судьбы близких. Пособием по безработице поправить или преодолеть эти фобии невозможно: оно может незначительно облегчить экономическое положение, но статус отверженного не только не отменяет, а скорее подчёркивает. Косвенным подтверждением этому служит тот факт, что РФ стабильно держит первое место в мире по числу самоубийств среди молодёжи на душу населения в течение всей четвертьвековой истории «демократического развития».

Молодёжная безработица влечёт за собой ряд опасных социальных последствий:

- обнищание молодых семей, приводящее к росту разводов, аборт, брошенных детей, снижению рождаемости;
- утечка молодых специалистов за рубеж;
- расширение теневых и криминальных форм источников дохода;
- снижение мотивации на получение образования и повышение профессионального уровня;
- рост алкоголизма, наркомании;
- снижение продолжительности жизни.

Для того, чтобы выявить характер проблем, возникающих на рынке труда у современной российской молодёжи, определить направления их разрешения, в сентябре 2015 г. проведен экспертный опрос методом телефонного полумализованного интервью в следующих субъектах РФ: Алтайский край (Барнаул); Приморский край (Владивосток); Хабаровский край (Хабаровск); Кабардино-Балкария (Нальчик, Прохладный); Белгородская область (Белгород); Псковская область (Псков). Выбор регионов определялся спецификой в сфере трудовой занятости молодёжи в каждом из них.

Численность экспертной группы — 30 человек. В том числе 20 экспертов — представители работодателей, 5 — представители Управлений по делам молодёжи и 5 — представители центров занятости.

Объективные показатели членов экспертной группы:

Работодатели.

Размеры компаний, представленных экспертами: малый бизнес — 9, средний бизнес — 10, крупный бизнес — 1. *Возраст экспертов:* до 30 лет — 7; 30—39 лет — 4; 40—49 лет — 5; 50 лет и старше — 4. *Стаж работы экспертов в компании:*

менее 5 лет — 6; 5—9 лет — 10; 10 лет и более лет — 4. *Занимаемая должность:* владелец / партнёр — 9; генеральный директор (зам)/ топ-менеджер — 4; директор по персоналу / начальник отдела кадров — 4; сотрудник, отвечающий за наем и/или развитие персонала — 5 (некоторые эксперты совмещали должности).

Распределение экспертов-работодателей по полу: мужчины — 10; женщины — 10.

Эксперты, представляющие Управления по делам молодёжи.

Возраст экспертов: до 30 лет — 2; 30—39 лет — 1; 40—49 лет — 2. *Стаж работы экспертов:* менее 3 лет — 1; 3—5 лет — 2; 6—9 лет — 2. *Занимаемая должность:* начальник/зам. начальника управления/департамента по молодёжной политике — 4; специалист в сфере молодёжной политики/ молодёжных программ — 1. *Распределение экспертов по полу:* мужчины — 4; женщины — 1.

Эксперты, представляющие центры занятости.

Возраст экспертов: 30—39 лет — 1; 40—49 лет — 2; 50 лет и старше — 2. *Стаж работы экспертов:* 6—9 лет — 2; 10 и более — 3. *Занимаемая должность:* руководитель, зам. государственного или муниципального центра занятости — 5. *Общий стаж работы с персоналом* (включая отделы кадров компаний, рекрутинговые / кадровые агентства и т. п.): 10—14 лет — 3; 15 лет и более — 2. *Распределение экспертов по полу:* мужчины — 2; женщины — 3.

Характеризуя состояние рынка труда и возможностей молодёжи в целом, эксперты отмечают его противоречивость, которая, по их мнению, обусловлена всем предыдущим характером функционирования экономики России, в процессе которого производственные отрасли (в особенности — высокотехнологичные) были практически уничтожены. Рынок труда сегодня на 85 % — 90 % состоит из секторов сферы услуг. Соответствующим образом перекошена и сфера подготовки кадров: 90 % выпускаемых специалистов ориентированы на труд в офисах и сфере услуг. Опасность этой ситуации особенно остро выявилась в условиях нынешнего кризиса, отягощённого санкциями западных стран, в связи с импортозамещением срочно обнаружилась необходимость в организации отечественного производства товаров и изделий, попавших под санкции. Экономисты, менеджеры, финансисты, юристы и другие «специалисты», поставляемые на рынок нынешней системой образования, оказались не востребованы. Образовались «ножницы»: с одной стороны, — огромное количество никому не нужных «специалистов», с другой — острая и возрастающая потребность в действительно квалифицированных кадрах, способных производить необходимую и полезную продукцию. Одной из главных проблем в области занятости молодёжи, по мнению экспертов, является практически полное отсутствие корреляции между системой образования и рынком труда.

Именно по этой причине, по мнению экспертов, нынешний кризис особенно болезненно отразился на молодёжи: их профессиональная специализация, сформировавшаяся под воздействием ложных целевых ориентиров и ничем не оправданных либеральных иллюзий, радикально не соответствует формирующейся конъюнктуре рынка труда. Предприниматели, вынужденные сокращать масштабы деятельности, избавляются, в первую очередь, от непроизводительного балласта, а если и сохраняют какую-то часть персонала или приглашает на работу, то только квалифицированных работников, обладающих опытом. Этим критериям большая часть современной российской молодёжи не соответствует, но продолжает пополнять ряды ненужных «специалистов»

Номенклатура специальностей, на которые могут претендовать молодые люди глазами работодателей выглядит следующим образом. Нужны официанты и рабочие; менеджеры по продажам; инженеры; техники для работы с механизмами,

механизаторы; юристы и экономисты (которых работодатели доучивают сами); руководители среднего звена; специалисты в новых технологиях; администраторы и медицинские сестры; инженеры профильного образования в области электротехники или технологий машиностроения, знающие современные инженерные программные продукты; конструкторы изделий и технологичной оснастки; химики-технологи, микробиологи (на должность лаборантов); специалисты делопроизводства.

Требования работодателей к уровню и типу образования молодёжи, принимаемой на работу, отражены в следующем списке.

— Высшее в определенной области/ областях	50%
— Среднее специальное в определенной области / областях	45%
— Образование не имеет значения	40%
— Среднее / среднее специальное в любой области	15%
— Высшее в любой области, н/в	10%
— Наличие учёной степени / MBA	0%

Легко просматриваются две тенденции. В рамках первой — молодой претендент на рабочее место должен иметь профессиональную подготовку на высшем или среднем специальном уровне. В рамках второй — помимо общего образования ничего не требуется. Работодатели высказали также довольно резкие претензии к качеству подготовки выпускников современных российских учебных заведений. Пример наиболее типичного из них: *«Качество образования в России упало настолько, что его практически нет. Люди приходят совершенно пустые. Даже учась в 1990-х и получил такое образование, что на порядок больше знал, чем выпускники сейчас. После подготовки по экономическим специальностям приходят такие выпускники, что «вода» сплошная. Это касается не только экономистов, но и юристов, менеджеров и т. п.»*

Обобщённый портрет молодого человека видится опрошенным экспертам следующим образом: *«молодые люди существенно переоценивают свои возможности, требуя большую заработную плату, нежели заслуживают, но эта тенденция сейчас идёт в упадок. Сейчас понимают уже, что конкуренция обостряется, работы мало, важно хотя бы что-то получать, нежели ничего...»; «большинство молодых людей не обладает квалификацией, достаточной для занятия вакансии, на которую они претендуют»; «они не хотят работать по специальности, полученной в среднем или высшем профессиональном учебном заведении»; «молодые работники, как правило, менее обязательны и дисциплинированы, чем возрастные»; «очень многие молодые люди не обладают достаточными навыками работы в коллективе»; «они гораздо хуже подготовлены, чем более опытные работники».*

Высказались эксперты и об учебных заведениях, поставщиках необходимых кадров. Практически все упоминали в этой связи местные университеты, политехнические институты, специализированные академии, колледжи, училища. Оценки качества выпускников — самые разные: от «отлично» и «хорошо» до «удовлетворительно» и «неудовлетворительно» (примерно в равных долях). В большинстве случаев предпочтение отдают выпускникам региональных учебных заведений, с которыми имеют тесные связи как на уровне руководства, так и на уровне конкретных кафедр. Многие эксперты высоко оценивают качество

выпускников некоторых учебных заведений, расположенных в других регионах. Однако в целом оценка качества выпускаемых специалистов невысокая. *«Если выходит токарь с этого заведения, у него ни опыта, ни навыков нет никаких, ни желания работать по этой специальности. В общем-то и необходимости в нем нет, потому что современные станки уже исключают те профессии, которые до сих пор преподают. Сейчас больше потребность есть в операторах этих станков, ЧПУ, либо в программистах, нежели непосредственно в токарях, или фрезеровщиках, или там еще в ком-то. То есть сейчас даже станков таких уже единицы остаются»; «приходится серьёзно доучивать»; «образование сейчас никакое. Необходимо отменить платное образование и искоренить взятки. Критерии оценки вводить не формальные, а с точки зрения практики деятельность; в наших ВУЗах с отсутствием НИОКР, чем сильны американские ВУЗы и прочие»; «когда вузы были профилированные, в одном выпускали юристов, в другом — технарей, это было эффективнее, чем сейчас. На одну и ту же специальность сейчас готовят несколько вузов, и уровень подготовки разный».*

Ряд предприятий и большинство управлений по делам молодёжи и трудовой занятости молодёжи сотрудничает с высшими и средними специальными учебными заведениями по вопросам трудоустройства учащихся, студентов, выпускников. По некоторым направлениям существуют постоянные совместные программы. Например, такие: дуальное обучение и мобильные бригады (на предприятиях); деятельность студенческих трудовых отрядов (организациями высшего образования); имеются соглашения с различными вузами и ссузами. Однако в целом результативность сотрудничества предпринимателей и управлений по делам молодёжи с учебными заведениями эксперты оценивают невысоко. Один из экспертов по этому поводу высказался так: *«За три года мы трудоустроили таким образом 10 человек».*

Предприятия могут предложить для профессионального роста молодого работника следующее: наставничество; внутренние курсы повышения квалификации; полная или частичная оплата внешних курсов повышения квалификации; полная или частичная оплата дополнительного профессионального образования. Самой распространённой в России формой повышения компетенции молодых работников является наставничество (практикуется практически всеми работодателями) и внутренние курсы повышения квалификации. Часто работодатели полностью или частично оплачивают внешние курсы повышения квалификации. Гораздо реже используется практика полной или частичной оплаты получения дополнительного профессионального образования. Можно сделать вывод, что для профессионального роста молодого работника имеются достаточно благоприятные возможности. Ещё лучше обстоит ситуация с перспективой карьерного роста: лишь один работодатель заявил, что таких условий в его организации нет, остальные указали на самые широкие возможности карьеры от простого рабочего до инженера, коммерческого директора. В наибольшей степени это справедливо для квалифицированного персонала. Однако почти все эксперты обращают внимание на одно обязательное условие — желание и стремление самого молодого работника повышать квалификацию и профессиональный уровень. Только при выполнении этого условия во многих организациях молодые

люди, перемещаясь последовательно по служебной лестнице от самых нижних позиций, успевая занять руководящие должности к 30—35 годам. При этом стаж их работы находится в прямой зависимости от имеющейся квалификации: чем выше квалификация, тем более длительный период времени они работают в одной организации. Влияют на стаж и внешние обстоятельства (наличие жилья, дети и т. п.).

Меры и механизмы, способствующие трудоустройству молодежи.

подавляющее большинство работодателей согласилось с тем, что ситуация с трудовой занятостью молодежи сложная и нуждается в улучшении. Были обозначены проблемы и высказаны следующие предложения:

- Соединить напрямую ВУЗы (подрядчиков) и предприятия (заказчиков). Крупные работодатели должны активно отбирать себе сотрудников уже на III—IV курсе;
- Развивать агротехнопарки, технопарки;
- Необходима более высокая квалификация по подготовке молодых специалистов; расширение опыта их практической деятельности и репертуара навыков (обязательно знакомство со специфическим программным обеспечением, например, с 1С);
- Систему образования надо приблизить к реальным потребностям;
- Переориентировать профессиональные ценности молодёжи на производственные специальности, повысить их престиж;
- Отслеживать связь спроса и предложений по специальностям, чтобы ВУЗы оперативно реагировали на неё;
- Возродить планирование и практику распределений после окончания учёбы;
- При поступлении в вуз необходимо проводить тест на профпригодность;
- Обучение за счёт работодателя с последующим трудоустройством;
- Помощь с жильем для молодых специалистов востребованных специальностей;
- Реорганизовать биржу труда;
- Ввести на законодательном уровне квоты на рабочие места для молодёжи;
- Ввести компенсации или льготы (в том числе налоговые льготы) работодателям, которые трудоустраивают молодежь;
- Готовить специалистов не только под работу в крупных, но и в малых городах.

Эксперты полностью поддерживают необходимость проведения государственной политики содействия занятости молодежи в России. Ими выделены следующие проблемы:

- Одна из проблем, которую мы видим на сегодняшний день, — это фриланс, которым увлекается молодежь, невостребованная по основным специальностям. Фриланс — беда всех регионов. Это возможность зарабатывать, не регистрируя свою деятельность, не вставая на налоговый учёт;
- Сложность связана с необходимостью выбора учениками будущей профессии ещё в школе;
- Надо менять условия конкурсного отбора, либо издавать закон, приравнивающий практику в полгода к учебе;

- Надо прогнозировать номенклатуру специальностей и численность выпускников, чтобы это соответствовало реальным потребностям (распределение);
- Надо возродить училища ПТУ, выпускать специалистов с практическими навыками;
- Важно развивать способность нестандартно мыслить, иметь свой взгляд, а не приучать воспроизводить шаблоны, дающиеся при подготовке к ЕГЭ;
- Балансировать развитие учебных заведений в регионах. Например, в сельскохозяйственных регионах должны быть соответствующие учебные заведения, выпускающие по необходимым данному региону специальностям.

По сути, работодатели категорически отвергают ту нелепую, а на деле чрезвычайно вредоносную «компетентностную» диверсию, которая, как и ЕГЭ, уже десять лет внедряется в образовательную систему России. Именно она является главным методологическим обоснованием стратегической установки, провозглашенной бывшим министром Фурсенко и которая с маниакальным усердием реализуется и поныне: «Российская система образования должна готовить квалифицированного потребителя, а не творческого работника». В соответствии с ней обучение, стимулирующее творческое мышление, поиск нестандартных решений возникающих проблем заменено системой, направленной на усвоение готовых форм. Если учесть, что знания обучаемым преподносятся фрагментами (модулями), слабо или совсем не связанными друг с другом, то легко понять, что фундаментальных знаний, и навыков, позволяющих решать реальные задачи, такая форма обучения не даёт. Конечным «продуктом» образовательных «услуг», выстроенных на основе «компетентностного подхода», оказываются отнюдь не высококвалифицированные специалисты. Получаем противоречие: на рынке труда растёт неудовлетворённый спрос на рабочую силу, на рынке рабочей силы растёт численность никому не нужных «специалистов».

Мнения экспертов о том, какая из стратегий государственного регулирования рынка труда наиболее эффективно отразится на росте занятости молодёжи, представлены ниже в порядке популярности (в скобках даны критические комментарии): 1. **Субсидирование занятости, предусматривающее стимулы для работодателей** (Это не будет работать. Представьте, как эти деньги приведут в бюджет, как они будут распределяться, перебрасываться на другие позиции. Все, что связано с бюджетированием, все, что связано с субсидией у нас в государстве становится мертвой темой. Разумного бюджетирования никто не даст, разве что субсидии. И это породит почву для махинаций); 2. **Программы по содействию самозанятости молодёжи** (Когда я слышу слово «программа», понимаю, что в нашей стране это не заработает. Программа — это бумаги, переписка, куча согласований ведомств и министерств. Нужно просто создавать очаги инфраструктурных изменений. Банальные бюджетные вливания); 3. **Прямые государственные программы создания рабочих мест** (Надо на уровне государства создавать государственные заводы, государственные предприятия. Вот построили сегодня «Автоваз» на миллион машин в год, набрали туда 10 тысяч человек, это понятно. А что такое «государственная программа создания рабочих мест»? Это же фикция. Когда говорят про «государственную программу», значит

никакой конкретики за этим не последует); 4. **Другое** (изменить систему образования, уменьшить давление на бизнес).

Из мер государственной поддержки, направленных на увеличение спроса на студентов (выпускников учебных заведений), не обладающих достаточной квалификацией для рынка труда, по мнению экспертов, наиболее эффективной будет льготная система налогообложения для предприятий с большой долей молодых сотрудников до 30 лет в штате. Снижение отчислений во внебюджетные фонды для работодателей при найме на работу молодых людей от 17 до 22, обучающихся в образовательных организациях поддержала треть экспертов. Слабую поддержку нашла у экспертов идея снижения отчислений во внебюджетные фонды с заработной платы молодых специалистов до 30 лет.

Работодатели предпочитают, чтобы само государство расплачивалось за плохую подготовку обучающихся и тем самым хотя бы частично компенсировало их расходы на вынужденное «доучивание» молодых специалистов в процессе работы.

Отдельно сформулированы основные направления политики *местных властей* по решению выявленных проблем в области молодёжной занятости:

- Обеспечение молодых специалистов жильём;
- Выделение субсидий на трудоустройство несовершеннолетних;
- Развитие молодёжного предпринимательства;
- Стимулирование послабления налоговых льгот;
- Общественные советы и контроль;
- Проведение ежегодных ярмарок вакансий;
- Программа социального предпринимательства.

Как видим, фундаментальной причиной углубления проблем трудоустройства молодёжи является радикальное несоответствие между ростом потребности рынка труда в специалистах, ориентированных на сферу производства, и неспособностью системы образования и подготовки кадров эту потребность удовлетворить. Это несоответствие довольно интенсивно нарастает. Однако система образования современной России остаётся нечувствительной к происходящим переменам. Она, как и прежде, нацелена на производство так называемых «деловых» людей: прагматиков, менеджеров, юристов, экономистов, финансистов, дилеров, дизайнеров и т. п. Кроме того, качество знаний, которое получают выпускники, не позволяет им выдвигать и генерировать какие-либо социально и технически значимые идеи, не говоря уже об их реализации. Для того, чтобы успешно решать прорывные задачи, объективно поставленные перед Россией ходом исторического развития, необходимо радикально изменить систему образования в направлении неуклонного движения к *опережающему фундаментальному образованию*. В частности:

- Изменить структуру профессий, по которым ведётся обучение, в пользу научных и инженерно-технических специальностей;
- Организовать среди молодёжи пропаганду, нацеленную на повышение престижа этих специальностей;
- В 3—4 раза повысить оплату труда научно-технического персонала;
- Обеспечить баланс между техногенно-экономической, гуманистической и экологической составляющими системы образования.

Очевидно, что столь радикальные изменения не могут реализоваться спонтанно как результат «естественных» процессов. Без целенаправленных, осмысленных и последовательных усилий государства надеяться на сколько-нибудь заметный переход образования на более высокий качественный уровень не приходится. Материалы проведенного исследования убедительно свидетельствуют, что состояние образования в России является вопросом национальной безопасности: от того, каким оно будет, зависит и будущее государства. Только реализовав этот переход, Россия сможет решить задачи инновационного развития шестого технологического уклада и сохраниться как субъект мировой политики.