

ПРОБЛЕМЫ ТРУДОУСТРОЙСТВА ВЫПУСКНИКОВ УЧЕБНЫХ ЗАВЕДЕНИЙ

PROBLEMS OF EMPLOYMENT OF GRADUATES OF EDUCATIONAL INSTITUTIONS

**N. Glushach
Z. Kinfu
M. Lagutkina**

Summary. Despite the fact that the problem of youth unemployment today is rather intensively studied in various scientific fields, however, these studies are local in nature. In this article, relying on our own research, analysis of expert opinions and data of sociological surveys of other scientists, it is proposed to consider the characteristics of young people on the labor market, as well as the situation in modern vocational education, which creates objective obstacles for youth employment, and draw attention to the inadequacy of the educational system on quantitative and qualitative indicators of graduates' professional training that do not meet the demands of the labor market.

Keywords: Youth, human resources, quality of educational resource, evolution of professions, generation "Y" and "Z", system of values, labor market, advanced education.

Глушач Наталья Николаевна

К.псих.н., доцент, Российский университет дружбы народов

glushachn@mail.ru

Кинфу Зенебе Тафессе

К.ф.н., доцент, Российский университет дружбы народов

Kinfu_zt@rudn.university.ru

Лагуткина Маргарита Дмитриевна

Ассистент, Российский университет дружбы народов
agutara@yandex.ru

Аннотация. Несмотря на то, что проблема молодёжной безработицы сегодня достаточно интенсивно изучается в разных научных направлениях, тем не менее, эти исследования носят локальный характер. В данной статье, опираясь на собственные исследования, анализ мнений экспертов и данные социологических опросов других учёных, предлагается рассмотреть особенности положения молодежи на рынке труда, а также ситуацию в современном профессиональном образовании, создающую объективные препятствия для трудоустройства молодежи, и обратить внимание на неадекватность образовательной системы по количественным и качественным показателям профессиональной подготовки выпускников, которые не соответствуют запросам рынка труда.

Ключевые слова: молодёжь, человеческие ресурсы, качество образовательного ресурса, эволюция профессий, поколение «Y» и «Z», система ценностей, рынок труда, опережающее образование.

Введение

Новой экономике — экономике, основанной на знаниях, свойствен стремительный рост наукоёмкости товаров и услуг, сокращение их жизненного цикла. В то время как компаниям остаётся только научиться максимально гибко и быстро реагировать на эти изменения. Крупные компании всё более активно внедряют цифровые технологии и реорганизуют бизнес-процессы. Эксперты не разделяют оптимизм тех, кто надеется, не меняясь, остаться конкурентоспособным.

Изучение современного мирового опыта показывает, что многие государства сосредотачивают усилия на опережающем создании новых рабочих мест и разрабатывают для этого соответствующие планы. Так Правительство России приняло на вооружение новую доктрину — доктрину реиндустриализации страны, основанную на создании к 2020 году 25 млн. высокотехнологичных рабочих мест (ВРМ).

ВРМ — это такое рабочее место, для которого имеют место следующие факты [12]:

1. оснащённость самым современным *технологическим оборудованием*, основанным на последних достижениях науки и техники;
2. высокая *экономическая эффективность* производства (производительность труда должна, как правило, в разы превосходить аналогичный показатель традиционных производств; например, в 3,5 раза выше средней производительности труда в стране);
3. хорошие *условия труда*, отвечающие самым строгим современным нормам;
4. хорошее *образование* и высокая *квалификация* работников, занятых на данном рабочем месте;
5. высокая *заработная плата* работников, занятых на данном рабочем месте (в разы выше, чем у работников традиционных производств);
6. высокая *стоимость создания* нового рабочего места или *модернизации* старого рабочего места (не менее 100 тыс. долларов).

Формирование организации по принципу саморазвивающейся системы предполагает внедрение подходов непрерывного обучения сотрудников компании, эффек-

тивного с точки зрения качества и темпов усвоения информации, сохраняя его здоровье и приумножая когнитивные ресурсы человека. Конечно, важным элементом профессионального саморазвития является готовность и умение самих людей менять препятствующие развитию убеждения, быстро воспринимать новую информацию и выстраивать эффективные коммуникации. [5]

В результате сегодня мы являемся свидетелями такого явления, которое можно назвать как эволюция профессий. Ключевым фактором обеспечения гибкости функционирования организации в условиях динамичного развития, в первую очередь, являются её сотрудники. Особенно это касается тех, кого сейчас можно назвать молодёжью. Однако следует задаться рядом вопросов. Готовы ли психологически молодые люди к регулярной профессиональной деятельности? Соответствует ли их профессиональная подготовка текущему и перспективному развитию рынка труда? Какова специфика существующих на сегодняшний момент рабочих мест? Как должна трансформироваться система воспитания подрастающего поколения и их профессиональной подготовки?

Авторский коллектив ставит своей задачей, опираясь на данные социологических исследований особенностей трудоустройства российской молодёжи, анализ мнений экспертов и данные официальных интернет-публикаций, комплексно рассмотреть проблему молодёжной безработицы с целью выявить современную специфику факторов данного явления.

1. Характеристика современной молодёжи и динамика её занятости

В России к категории «молодёжь» принято относить население в возрасте от 15 до 30 лет. Согласно данным Росстата в целом число молодых людей, занятых в экономике, росло с 1998 г. вплоть до 2008 г. Затем начало устойчиво снижаться. К примеру, общее снижение численности занятой молодёжи на 2014 г. (по сравнению с 1992 г.) составило [3]:

- ◆ в возрасте 15–19 лет — 83,6%;
- ◆ в возрасте 20–24 года — 18,3%;
- ◆ однако за этот же период число молодых людей в возрасте 25–30 лет с некоторыми колебаниями росло, и общий прирост на 2014 г. составил 21,6%.

Следует отметить, что такая тенденция числа безработной молодёжи в возрасте до 30 лет сохраняется и на 2017 г. и в среднем составляет не менее 40% от общей численности безработных.

В условиях стремительного развития наукоёмких производственных технологий период с 1998 г. по 2017 г.

это значительный отрезок времени, в течение которого родилось и выросло целое поколение молодых людей, которые естественным образом впитали в себя технологические достижения цивилизации и сформировались как экономическая личность потребительского общества.

Сегодня мы свидетельствуем культурную смену поколений. В философском энциклопедическом словаре термин «поколения» рассматривается как «общность современников, чья жизнь неразрывно связана с какими-либо важными историческими событиями или которым приписывается некая духовная, символическая общность, «дух времени». [11] Другое понимание дефиниции «поколение» — это «группа людей, которые родились в определённый период времени и испытали на себе влияние одних и тех же особенностей воспитания и событий, обладают похожими ценностями». [5] Смена поколений — это, прежде всего, процесс, который обеспечивает преемственность в развитии человеческого рода. Как правило, он происходит плавно и без явных разногласий. Но бывают периоды развития общества, когда этот процесс протекает скачкообразно с выраженными разногласиями между поколениями.

В настоящее время социологи достаточно чётко выделяют три поколения представителей цивилизации на рубеже XX–XXI веков: X, Y и Z. Поколение X — это дети, рождённые в 60-х годах XX века и впитавшие в себя ценности этого времени. Поколение Y — это молодёжь, представители которой социализировались в лихие 90-е и выросли на поп-культуре, телевидении, видео-хостингах и торрент-трекерах, на интернете и мобильной связи, социальных сетях, компьютерных технологиях, видеоиграх, мем- и флешмоб-культуре. Основными характеристиками этого поколения являются — вовлечённость молодых людей в цифровые технологии, философской парадигме о вечной молодости и стремление оттянуть переход во взрослую жизнь.

Поколение Z — это люди, которые только родились в начале 1990-х и в 2000-х годах. Считается, что на их социальное и философское мировоззрение повлиял мировой экономический кризис, развитие мобильных технологий. Принципиальное свойство нового поколения заключается в том, что высокие технологии для этих людей является естественной средой, они более свободны в своих взглядах, более дерзновенны.

За это время сменились и ценностные приоритеты представителей молодого поколения. Так, например, согласно исследованиям ученых из г. Екатеринбурга, самой важной ценностью в жизни молодёжи является финансовый достаток (80%). В системе условий жизненного успеха трудолюбие у выпускников вузов стоит на пятом

месте. Изучение представлений молодых людей об успехе в жизни (индикатор их ценностных ориентаций) в Российской Федерации показало, что за последнее время материальное благополучие, культ денег поднялся на первое место в иерархии ценностных ориентаций значительной части молодёжи. В их сознании и поведении всё больше усиливается социальный прагматизм. Понимая сложившиеся реалии, молодёжь стремится к социальному самообеспечению [6, С. 39]

Аналогичные данные получил исследовательский центр портала Superjob.ru: поколение Y и Z ожидает от работы высокой зарплаты (56%), перспектив карьерного роста (49%), стабильной компании (39%) и комфортной психологической атмосферы (30%). К сожалению перспективы личного роста, мотивируют не так много (22%) выпускников ВУЗов, а корпоративное обучение как мотиватор воспринимает только 8% студентов и выпускников. [9]

С другой стороны, как отмечают эксперты от региональных служб занятости, молодые люди проявляют готовность осваивать новые профессии и совершенствоваться в текущей. Так во всех регионах на базе служб занятости, в соответствии с запросами на рынке труда, существуют специальные программы профессионального дообучения, переобучения и повышения квалификации. И, как отмечают эксперты, молодые безработные положительно относятся к возможности бесплатно пройти переобучение или повысить квалификацию.

Однако, исследование группы учёных РАНХиГС позволило выявить парадокс поведения молодых людей относительно начала трудовой деятельности и материального статуса респондентов. Казалось бы, в немедленном трудоустройстве после окончания учёбы больше должны быть заинтересованы наименее обеспеченные молодые люди. Однако в действительности именно среди них наибольшая доля (11,2%) тех, кто откладывает начало трудовой деятельности (среди тех, кто имеет высокий доход этот показатель — 7,2%). Учёные предположительно считают, что причиной подобного поведения низкообеспеченной и низкостатусной молодёжи может быть переживание фрустрации. [1] В результате многочисленных исследований выявили прямую зависимость между неадекватностью самооценки юношей и девушек и отсутствием у них работы; 70% безработных имеют заниженную или завышенную самооценку, тогда как среди работающей молодёжи таких всего 27%. [4, С. 41]

Обычно на рынке труда отдельно не выделяются вакансии для молодёжи. Однако, по мнению экспертов, главная современная российская проблема состоит не в том, что на рынке труда мало вакансий, а в том, что трудно найти стабильную работу, которая позволит

официально оформить трудовые отношения, соблюдая трудовые нормы и обеспечивая социальные гарантии. Помимо этого, эксперты отмечают некоторые не количественные, но качественные особенности восприятия работодателями молодых сотрудников, представителей поколения Y и Z. В первую очередь они выделили значимые расхождения в требованиях современных молодых людей к предлагаемым на рынке труда вакансиям и в требованиях работодателей к ним как к потенциальным сотрудникам. Так многие молодые люди считают себя высококвалифицированными специалистами и надеются сразу, после окончания профессионального учебного заведения, найти перспективную должность в хорошей компании с высокой заработной платой. [5]

2. Качество образования

В настоящее время отчётливо проявилась тенденция того, что массовая ориентация на получение высшего профессионального образования ослабевает. Сегодня доля тех, кто считает, что высшее образование необходимо, и тех, кто полагает, что без него можно найти хорошую работу, почти уравнились. Хотя несколько лет назад численность первых значительно преобладала. [10] Причина вполне очевидна: большому числу специальностей высшее образование вовсе не обещает будущему дипломнику даже более или менее обеспеченной жизни. По данным исследования Высшей школы экономики, в Москве, например, зарплатные ожидания новичка со свежим дипломом составляют не менее 56 тысяч рублей в месяц (меньше среднестатистической зарплаты в столице), но работодатели предлагают ему не более 30 тысяч. В целом же по России при среднестатистической зарплате в 34 тысячи рублей выпускники ВУЗов могут рассчитывать лишь на 22,7 тысячи. Возникает закономерный вопрос: зачем учились? [2]

Работодатели, чаще всего это представители поколения X, придерживаются иного мнения: молодой специалист, и тем более выпускник учебного заведения — это сотрудник, не имеющий достаточного опыта для самостоятельной работы на ответственной должности, нуждается в обучении, а возможно и переобучении. Поэтому работодатели предлагают им невысокий уровень оплаты труда.

Востребованность и высокая конкурентоспособность выпускников вуза на рынке труда является одним из показателей эффективности его работы.

На современном этапе развития российской системы образовательных услуг качество подготовки специалистов в вузах не вполне отвечает запросам современного рынка, а система высшего образования представляется недостаточно гибкой. Из-за чего, согласно опросу, нани-

мать на работу выпускников ВУЗов готовы не более 60% работодателей, хотя ещё в 2013 году таких было свыше 70%. Меньше претензий к знаниям и умениям молодых специалистов предъявляют в организациях банковской сферы, в IT-компаниях, в сфере сервиса. Больше всего жалоб на качество подготовки инженеров, которых после приёма на работу поголовно приходится переучивать. [2]

Главная претензия работодателей к ВУЗам — оторванность знаний, получаемых молодыми специалистами, от практики. Проявляться это может по-разному — как в неумении обращаться с современным оборудованием, так и в психологической неподготовленности к реалиям тяжёлого промышленного производства, к руководству рабочими, к нормам поведения в бизнес-среде. Следует заметить, что зачастую сами преподаватели плохо знакомы с положением дел в той отрасли, специалистов для которой они готовят. Выход из такой ситуации большинство работодателей видят: во-первых, в увеличение сроков производственной практики и с более глубоким содержанием; во-вторых, пополнение преподавательского состава знающими специфику современного производства специалистами из реального бизнеса. [7] В результате у большинства работодателей складывается убеждение, что российского профессиональное образование нуждается в глубокой модернизации.

Следует отметить, что по данным социологических опросов учёными РАНХиГС было выявлено, что получившие образование высокого качества заметно реже работают не по специальности. [5] С другой стороны, уже сегодня появился рынок так называемых гибридных специальностей, к которому российские университеты оказались совершенно не готовы. Например, «производству сейчас нужны физики или IT-специалисты с хорошим знанием психологии и социологии», — отмечает Андрей Якунин, президент Ассоциации выпускников СПбГУ. [8] Современный технарь на химическом заводе — это уже не просто химик, но инженер по IT с химическим образованием и опытом работы.

Выявление ресурсов повышения качества системы образования является актуальной проблемой устойчивого трудоустройства молодых людей, их профессиональной самореализации и развития экономики России. Главная проблема кризиса современной системы образования заключается в нарастании противоречия между традиционными темпами и содержанием обучения человека и постоянно ускоряющейся динамикой получения новых знаний. Образование уже сейчас существенно отстаёт от развития научно-технологического прогресса, что становится опасным. Поэтому стратегически важной для дальнейшего экономического развития страны, повышения интеллектуального потенциала нации и более

успешной профессиональной адаптации молодого поколения становится реализация, как новой образовательной парадигмы, концепции опережающего синтетического образования.

ВЫВОДЫ

1. Очевидным является то факт, что руководители компаний и предприниматели уже стремятся получать не столько быструю прибыль, сколько стойкие доходы, что положительно влияет на стабилизацию персонала организации и вложение средств на их развитие. Они понимают, что конкурентоспособность организаций будущего напрямую зависит от уровня общей эрудиции и глубины профессиональной подготовки её сотрудников. Поэтому работодатели современности большее предпочтение отдают выпускникам высших учебных заведений, способных самостоятельно мыслить, выражать свои мысли, анализировать и прогнозировать последствия. Движущей силой организации становятся не правильные исполнители, а активные оппортунисты, движимые исследовательским духом.

2. Из-за перекоса в подготовке специалистов, который наблюдался в России в 90-е и 2000-е годы, сегодня наблюдается недостаток рабочих и специалистов в отраслях, где нужны выпускники технических вузов, училищ и техникумов. В тоже время остаются не востребованными на рынке труда выпускники ВУЗов по таким направлениям, как менеджеры, юристы и экономисты.

3. На сегодняшний день в организациях отсутствует институт наставничества для молодых специалистов. Руководство компаний желают получить квалифицированного, опытного, готового специалиста, не создавая внутриорганизационную преемственность опыта и знаний, тем самым, с одной стороны, делая себя уязвимой при потере квалифицированных кадров, а, с другой, — проявляют дискриминацию по отношению к молодым и неопытным выпускникам профессиональных учебных заведений.

4. У современных молодых людей, представителей поколения Y и Z, наблюдается смена приоритетов. На первый план вышли прагматизм и материальная заинтересованность. Они более требовательны к карьерному росту и к уровню заработной платы за свои усилия, которые рынок, к их сожалению, не может удовлетворить.

В результате проведённого анализа стало очевидно, что мы все, всё мировое сообщество, стоим на пороге тотальных перемен. Если перспективы модернизации предприятий уже проявились, это в первую очередь, автоматизация, роботизация и информатизация орга-

низационной деятельности, что, в том числе, приводит к значительному сокращению рабочих мест, то система профессионального образования пока отстаёт от быстро меняющейся конъюнктуры рынка труда и находится в поиске научно-методологической парадигмы формирования граждан эпохи цифровых технологий. Опираясь на концепцию опережающего синтетического образования, системе профессионального образования предстоит серьёзная метаморфоза в вопросах форми-

рования специалистов информационного общества, готовых работать в условиях новой отраслевой культуры и общественных отношений. Очевидно, это должны быть специалисты, обладающие набором универсальных знаний, имеющих определённую мировоззренческую подготовку, поскольку в рамках предстоящего технологического уклада предположительно усилится процесс стирания грани между технологическим и гуманитарным знанием.

ЛИТЕРАТУРА

1. Аврамова Е. М., Беляков С. А., Логинов Д. М., Полушкина Е. А. Механизмы трудоустройства российской молодёжи / Е. М. Аврамова, С. А. Беляков, Д. М. Логинов, Е. А. Полушкина — М.: Издательский дом «Дело» РАНХиГС, 2017.
2. Аттестат незрелости // Труд, 29 октября 2018 г. // [Электронный ресурс]: http://www.trud.ru/article/30-06-2017/1351766_attestat_nezrelosti.html (дата обращения: 29.10.2018 г.)
3. Битва за профессии, в каких сферах роботы заменят людей. // Электронный ресурс: <https://robo-sapiens.ru/stati/bitva-za-professii-v-kakih-sferah-robotyi-zamenyat-lyudey/> (дата обращения: 15.10.2018 г.)
4. Волкова О. Молодёжь и профессиональный труд // Человек, и труд. — 2006. — № 10.
5. Глушач Н. Н., Кинфу З. Т. Тенденции эффективного самообразования российской молодёжи в перспективе трудоустройства // Открытое образование, № 5, 2017 г. // [Электронный ресурс]: <https://openedu.rea.ru/jour/article/view/453> (дата обращения: 20.10.2018 г.)
6. Грищенко О. Н. Проблемы занятости выпускников вузов Республики Башкортостан: Дис. канд. социол. наук: 22.00.03 — Уфа, 2004.
7. Заинтересованность предприятий в инновационной подготовке будущих специалистов // [Электронный ресурс]: https://studbooks.net/1712766/ekonomika/zainteresovannost_predpriyatij_innovatsionnoy_podgotovke_buduschih_spetsialistov (дата обращения 31.10.2018 г.)
8. Как не исчезнуть с рынка труда вместе с исчезающей профессией // [Электронный ресурс]: <https://www.vedomosti.ru/management/articles/2017/06/15/694454-ischezayuschei-professiei> (дата обращения: 20.10.2018 г.)
9. Работодатели не понимают поколение Y // Исследовательский центр портала Superjob.ru [Электронный ресурс]: <https://www.superjob.ru/research/articles/111816/rabotodateli-ne-ponimayut-pokolenie-y/> (дата обращения: 29.10.2018 г.)
10. Стратегия государственной молодёжной политики в Российской Федерации до 2016 года: утверждена распоряжением Правительства РФ от 18 декабря 2006 г. № 1760-р.
11. Философский энциклопедический словарь. — М.: Советская энциклопедия. Гл. редакция: Л. Ф. Ильичёв, П. Н. Федосеев, С. М. Ковалёв, В. Г. Панов. 1983 // [Электронный ресурс]: https://dic.academic.ru/dic.nsf/enc_philosophy/3018/ПОКОЛЕНИЕ (дата обращения: 20.10.2018 г.)
12. Экспертные параметры доктрины высокотехнологичных рабочих мест // [Электронный ресурс]: <http://nonerg-econ.ru/cat/9/31/> (дата обращения 20.10.2018 г.)

© Глушач Наталья Николаевна (glushachnn@mail.ru),

Кинфу Зенебе Тафессе (Kinfu_zt@rudn.university.ru), Лагуткина Маргарита Дмитриевна (agutara@yandex.ru).

Журнал «Современная наука: актуальные проблемы теории и практики»