

РЫНОК ТРУДА В РОССИИ И ПРОБЛЕМЫ ТРУДОУСТРОЙСТВА МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ

LABOR MARKET IN RUSSIA AND THE PROBLEMS OF EMPLOYMENT OF YOUNG SPECIALISTS

**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, based on our own research, analysis of expert opinions and data from sociological surveys of other scientists, it is proposed to consider the peculiarities of the labor market, which objectively impede the employment of young people. The low employment status of young people is caused by the automation of some professions, with the consequent reduction of jobs and the emergence of new types of professional activity for which graduates of educational institutions are not prepared; and technological backwardness of others, where there are low-quality and unattractive jobs for young people.

Keywords: Youth, automation, digitization, human resources, professional self-determination, labor market.

Глушач Наталья Николаевна

К.псих.н., доцент,
Российский университет дружбы народов
glushachnnp@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 состояния рынка труда, объективно препятствующие трудоустройству молодежи. Низкий уровень трудоустройства молодёжи вызывают автоматизация одних профессий, с последующим сокращением рабочих мест и появлению новых видов профессиональной деятельности, к которым не подготовлены выпускники учебных заведений; и технологическая отсталость других, где имеют место быть некачественные и непривлекательные для молодёжи рабочие места.

Ключевые слова: молодёжь, автоматизация, цифровизация, человеческие ресурсы, профессиональное самоопределение, рынок труда.

Введение

В системе управления современного предприятием всё очевиднее проявляются тенденции формирования такой системы управления, которая опирается на принципы эволюционного/адаптивного менеджмента, подчёркивая, что любой организации/компании придётся постоянно и быстро приспосабливаться под стремительно меняющиеся требования внешней среды. Прогресс науки и технологий так быстро и настолько многопланово меняет мир, что сегодня трудно представить себе, какими будут организации будущего. К примеру, как видно из доклада «Трансформация АСЕАН: влияние технологий на предприятия и трудовую занятость», в ближайшем будущем в странах Ассоциации государств Юго-Восточной Азии (АСЕАН) 56% рабочих (это 77 миллионов человек) могут потерять свои места. Причина в том, что технологии 3D-сканирования и 3D-печати, внедряемые в этих стран в настоящее время на производствах текстиля и производства обуви в качестве эксперимента, позволяют развивать кастомизированное производство одежды с высокой степенью автоматизации

и децентрализации производства, а потому большие фабрики с малообразованной рабочей силой теряют свою актуальность. [1]

Структура рынка труда и трудовых ресурсов всё отчетливее демонстрирует процессы, которые будут характерны для российской занятости населения в следующие несколько лет. Тотальная роботизация, переход к информационным технологиям, изменение экономической конъюнктуры рынка говорят о том, что работодателям нужны не просто работники, умеющие хорошо выполнять профессиональные обязанности, но быстро адаптирующиеся специалисты способные легко осваивать знания и формировать навыки из таких областей науки, которые, казалось бы, напрямую не связаны с профильной профессией.

Спрос на рынке труда

В последние годы в научной и периодической печати всё больше обсуждается вопрос о внедрении в производственные отношения роботов и высокотехнологич-

ных устройств, что приводит к исчезновению большого числа привычных профессий, а вместе с тем и рабочих мест. Конечно, можно не сомневаться, что уже в сравнительно недалёком будущем рынок труда ждут довольно серьёзные изменения. В некоторых сферах работы действительно отнимут у людей рабочие места. Например, Международная федерация робототехники (США) подсчитала, что внедрение одного робота приводит к сокращению трёх человек, а Исследовательский институт Mitsubishi (Япония) утверждает, что к 2030 году в Стране восходящего солнца станет на 2,4 млн. рабочих мест меньше. Но с другой стороны, в тех же 2030–2035 годах появится много новых профессий, о которых пока мы просто не знаем. Многие из них будут связаны с высокими технологиями, в том числе это робототехники и специалисты близких областей. [3]

Аналогичные процессы уже наблюдаются и в России. Так железнодорожная монополия РФ планирует к 2025 году довести численность сотрудников до 709 тыс. человек, уволив от 30 до 42 тыс. работников в ближайшие семь лет. Уменьшение численности персонала РЖД планируется осуществить за счёт внедрения новых технологий и объединения функционала разных профессий — так было заявлено на официальном сайте РЖД РФ. [7] В связи с цифровизацией процессов в перспективе до 2025 года в железнодорожной монополии РФ возникает потребность в новых профессиональных кадрах. Прежде всего, будут востребованы ИТ-специалисты, машинисты, дистанционно контролирующие подвижной состав, операторы летательных аппаратов диагностики инфраструктуры и другие.

В перспективе, как одну из форм решения проблемы массовой безработицы, рассматривается сокращение рабочего дня. Так на Петербургском международном экономическом форуме-2017 министр труда России М. Топилин отметил, что, возможно, в XXI веке нормой для рабочего дня будет 2 часа вместо 8. Через некоторое время с аналогичным заявлением выступил глава Alibaba Джек Ма. Он сказал, что благодаря искусственному интеллекту мы будем работать по 4 часа 4 дня в неделю. [3]

Как мы видим внедрение новых цифровых технологий, автоматизации производства и его роботизация напрямую влияют на уровень занятости россиян в целом и молодёжи в частности. Однако следует отметить, что интенсивная цифровизация производства и выполнение роботами однотипных, рутинных задач — это характерно в основном монополиями и предприятиями крупного бизнеса.

Что же касается организаций среднего и малого бизнеса России, то здесь дела обстоят несколько ина-

че. Даже можно сказать, наблюдается противоположная картина. Не смотря на то, что во многих регионах отмечается нехватка рабочих кадров, представители молодого поколения не торопятся реагировать на эти вакансии. Это связано с тем, что профессии слесаря, монтажника, каменщика или сварщика не пользуются популярностью среди выпускников учебных заведений. В чём же причина такой профессиональной демотивации?

Для наглядности рассмотрим предприятия машиностроительного комплекса. На многих из них наблюдается высокий износ основных производственных фондов, техническое и технологическое отставание. На промышленных предприятиях наиболее изношенными являются оборудование и машины (коэффициент износа 70,3%), производственные сооружения (66,1%), инструменты и инвентарь (82,1%). Доля устаревшего парка техники (с возрастом свыше 15 лет) составляет более 60%, медленно идёт процесс модернизации имеющегося оборудования и внедрения гибких производственных модулей и промышленных роботов. При этом даже имеющийся парк техники используется не в полную силу, на многих промышленных предприятиях техника используется только в одну смену. [5, С. 36] Как следствие дефицит молодых кадров на предприятиях машиностроительного комплекса вызван не только относительно невысоким уровнем заработной платы в целом по отрасли, но и низким качеством рабочих мест, что, в свою очередь, сказывается на привлекательности и престижности таких рабочих мест в глазах молодёжи. Опрос показал, что 30% молодых людей, выпускников профессиональных образовательных учреждений меняют свою первую работу в основном по причине низкой заработной платы или плохих условий труда.

Как отмечают эксперты рекрутинговых компаний, несмотря на то, что организации испытывают большую нехватку рабочих и специалистов в отраслях, где нужны выпускники технических вузов, училищ и техникумов, развитию современного российского рынка труда мешают такие факторы, как [8]:

- ◆ Возрастная дискриминация. Работодатели снижают зарплаты людям, которые переступили пенсионный порог или находятся рядом с ним.
- ◆ Дискриминация по опыту работы. Молодые специалисты не могут получать достойную зарплату, поскольку руководители не готовы платить людям без опыта столько, сколько специалистам с опытом.
- ◆ Люди не хотят работать в бюджетных организациях.
- ◆ Сокращение числа работников через оптимизацию с одновременным наделением других сотрудников более широкими обязанностями.

- ♦ В зоне риска постоянно находятся медики, учителя, воспитатели, преподаватели, продавцы, кассиры, бухгалтеры.

Таким образом, с одной стороны, в результате внедрения роботехники и автоматизации производства предприятий крупного бизнеса, мы наблюдаем стремительное уничтожение значительного числа профессий, и вместе с тем — сокращение большого количества рабочих мест. С другой стороны, во многих организациях малого и среднего бизнеса (особенно в машиностроительных компаниях) имеет место быть наличие низкокачественных рабочих мест с низкой заработной платой, непривлекательных для молодых людей поколения Y и Z. И с третьей стороны, заглядывая на несколько шагов вперёд, всеобщее глобальное цифровое преобразование производств и организационных отношений не только способствует возникновению новых профессий, но, и пожалуй в первую очередь, вносит фундаментальные перемены в понимание роли и места труда в жизни отдельных людей и общества в целом, формирует новую парадигму трудовых отношений.

Предложение на рынке труда

Поскольку основная функция системы образования состоит в том, чтобы, с одной стороны подготовить подрастающее поколение к взрослой, самостоятельной, профессиональной жизни, а с другой — сформировать качественные человеческие ресурсы не только для производственно-экономического функционирования организаций, но для научно-культурного развития общества в целом. По этой причине образование (всех уровней) как целенаправленный социальный институт в любой стране является основной кузницей подготовки профессиональных кадров.

Как сегодня обстоят дела с профессиональным самоопределением молодых людей и их подготовкой к самостоятельной жизни?

Проблемы профориентационной работы в рамках общего образования

На сегодняшний день профориентация молодёжи считается одной из приоритетных задач государственной молодёжной политики. В связи с этим была разработана Стратегия государственной молодёжной политики РФ от 18.12.2006 г., в рамках которого был разработан проект «Карьера». Целями оного являются:

- ♦ Самоопределение молодёжи на рынке труда;
- ♦ Развитие моделей и форм вовлечения молодёжи в трудовую и экономическую деятельность. [9]

Реализация данного проекта направлена на внедрение новых форм и технологий в ориентирование мо-

лодёжи, на разработку программ развития её социальной компетентности, создание трудовых объединений, а также на поддержку инициатив и начинаний молодёжи в социально-экономической сфере, сфере технологий и научно-промышленных разработок. Проект способствует социализации юношей и девушек, формированию их личности и профессионально важных качеств.

Взаимодействие системы образования и рынка труда, как правило, рассматривается в двух основных направлениях: 1) трудоустройство выпускников профессиональных учебных заведений по полученной специальности; 2) удовлетворённость работодателей подготовкой кадров. Между тем указанные проблемы лежат значительно глубже и не ограничиваются только сферой профессионального образования.

Вкратце рассмотрим, как на сегодняшний день обстоят дела относительно профориентации и вопросов профессионального самоопределения молодого поколения в рамках общеобразовательной школы. Отметим, что, прежде всего, уже в системе школьного образования должно формироваться несколько важных компетенций, которые будут определять подход молодого человека к труду. Это — ответственность, самодисциплина и культура труда. Тем не менее, как отмечают Кличко Т.Л. и Синельников-Мурылёв С.Г., в современной российской школе практически не даётся представление о мире современных профессий, их динамике развития, о профессиональных потребностях в экономической и социальной сферах жизни общества.

К примеру, сказать, за рубежом проблема профессиональной ориентации молодёжи уделяется значительное внимание. Так, в Финляндии учащиеся уже с седьмого класса обязательно на одну-три недели погружаются в реальную трудовую деятельность, работая в различных компаниях. Они изучают вопросы построения карьеры, а в 9 классе выбирают профессию при помощи специалистов кадровых служб предприятия. В Германии после окончания гимназии большинство молодых людей примерно год стажировались в разных фирмах (организациях) с тем, чтобы выбрать направления подготовки, по которому они будут учиться в университете. В Японии в течение обучения в старшей школе учащийся может попробовать себя примерно в 50 профессиях/специальностях (хотя бы узнать, в чём состоит та или иная трудовая деятельность). [4, С. 34]

Следует отметить, что качественная и быстрая профориентация напрямую зависит от внутреннего интереса, внутренней мотивации к выбранному профессиональному направлению. Формирование у старшеклассников внутренней готовности к осознанному и самостоятельному построению, корректировке и ре-

КОЛИЧЕСТВО РЕЗЮМЕ НА ОДНУ ВАКАНСИЮ, январь 2018 года

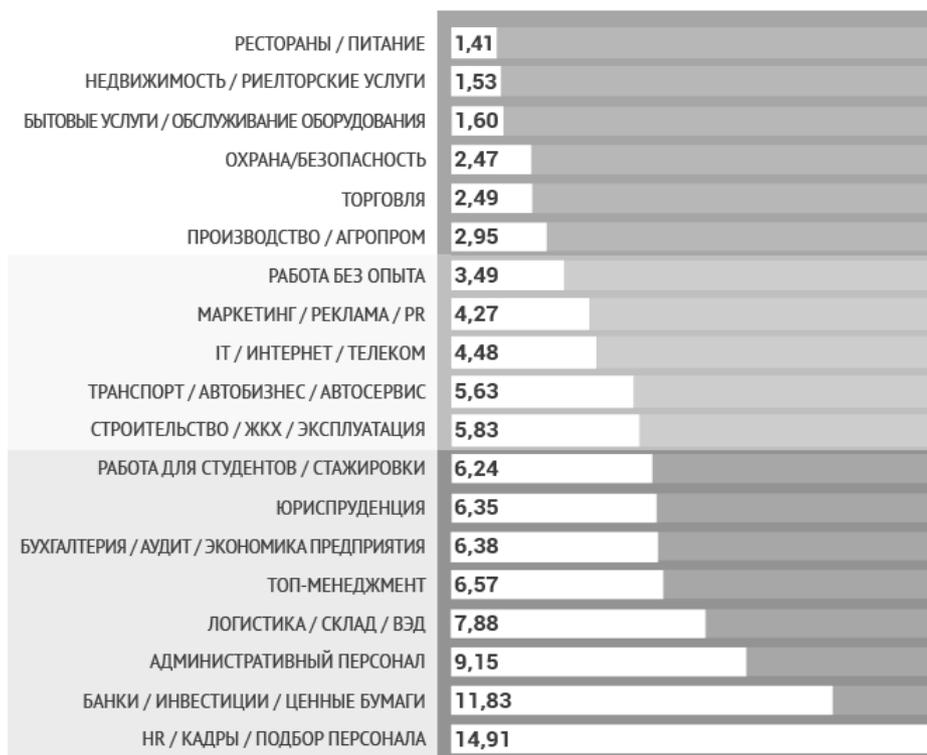


Рис. 1. Количество резюме на одну вакансию в различных сферах (на январь 2018 г.)

ализации перспектив своего развития (профессионального, жизненного, личностного), готовности рассматривать себя развивающимся во времени и самостоятельно находить значимые смыслы в конкретной профессиональной деятельности — вот основная цель профессионального самоопределения.

Профессиональное самоопределение современных российских старшеклассников в настоящее время носит нестабильный характер. Прежде всего, это связано с большим количеством профессий, которые быстро появляются и также быстро исчезают. На этом фоне огромные информационные потоки не только не помогают старшеклассникам при выборе профессии, но, наоборот, приводят его в состояние растерянности и неопределённости. В результате, по данным мониторинга ЦЭНО ИПЭИ РАНХиГС, 48% выпускников ВУЗов — инженеров хотели бы сменить специальность, как и 43% молодых людей, получивших рабочую профессию. Среди строителей таких — 10%, специалистов ИТ — 6%, среди менеджеров — 38%. [4, С. 34]

Перекус предложений

По данным министерства образования ежегодно российскими университетами выпускается около 250 тысяч

инженеров, из которых лишь около 50 тысяч начинают работать на высокотехнологичных предприятиях, а остальные остаются невостребованными. И такая ситуация не только с техническими специальностями. Опрос службы исследований HeadHunter показал: половина «высокообразованных» россиян начинают свой трудовой путь не по специальности, ещё около четверти увольняются в течение первых полгода работы по своему диплому. [2]

Анализ российского рынка труда говорит о том, что на сегодняшний день динамика безработной молодёжи в разных регионах проявляется неравномерно. На фоне неравномерности спроса и предложения на рынке труда, наблюдается неотрегулированность вопросов региональной кадровой подготовки, что создаёт условия неэффективного использования человеческих ресурсов и времени на их обучение (рис. 1). [8]

Регионам сегодня больше всего нужны не экономисты, юристы и менеджеры, а инженеры и представители рабочих профессий. Почти каждый второй нетрудоустроенный выпускник получил юридическое или экономическое образование. Цифры таковы, что в настоящее время имеется дисбаланс между реальной потребностью в экономистах и юристах и их востребованностью на рынке труда.

К примеру, в Свердловской области среди безработной молодёжи преобладают выпускники высших учебных заведений. Причём наблюдается переизбыток выпускников вуза по стандартному набору специальностей (юрист, экономист, менеджер и пр.) как следствие — высокая конкуренция на данные вакансии.

В Ивановской области наблюдается иная картина. Здесь среди безработной молодёжи преобладают молодые люди со средним образованием. Специалисты службы занятости объясняют этот факт тем, что у них не хватает квалификации и опыта работы. Молодым людям с высшим образованием, как считают эксперты Ивановской области, легче удовлетворить запросы работодателей, так как они более адаптивные и имеют более гибкое поведение.

С другой стороны, следует отметить, что за время переходного (1990–2018 гг.) российские университеты испытали на себе значительное давление рыночных сил, что привело к их коммерциализации. Они стали ориентироваться в первую очередь на тех, кто платит деньги. А это либо сами абитуриенты, либо их родители. Каждый из них хочет обеспечить себе/детям лучшие перспективы карьерного роста (вместе с заработной платой) в условиях тёплого, по-современному оснащённого офиса. В результате ВУЗы переориентировались не на запрос рынка труда, а на студентов, которые оплачивают образовательные услуги по тому или иному образовательному направлению, потеряв, тем самым, прямой контакт с производством. Как известно, разумная логика профподготовки гласит, готовя будущих специалистов, необходимо учитывать перспективы их дальнейшего трудоустройства на основе реальных потребностей национальной экономики.

Как отмечает Федор Сидоров, генеральный директор ОАО «Прииск «Соловьевский», депутат Заксобрания Амурской области: «перекося в сторону менеджмента, конечно, есть. К сожалению, сегодня все родители желают видеть ребёнка в костюме и галстуке, сидящим в офисе. И дети тоже только об этом мечтают. Я против. Экономика ведь строится не экономистами и не юристами. Ещё одна проблема — упростился процесс получения высшего образования. В наше время из класса после школы 2–3 человека получали высшее образование, остальные шли в рабочие профессии. И это было правильно! Сегодня высшее образование нивелируется: плати деньги — учишься. Молодёжь думает, что диплом откроет все двери и обеспечит высокую зарплату. А получается, что тот же юрист и в профессии не нужен, и востребованной на рынке труда профессии у него нет. Сегодня производству нужны квалифицированные рабочие кадры, с ними после исчезновения ПТУ большая проблема. Надо делать престижными рабочие профессии, возвращать

уважение к ним. Помню, когда я стал драгером и начал управлять большой драгой, я был очень горд! Ведь драгер на прииске — уважаемый человек! И этим достижением в своей жизни я горжусь не меньше, чем своими сегодняшними делами». [10]

По этой причине необходимо организовать процесс согласования потребности рынка труда в специалистах (объём и структура их подготовки), что только сейчас начали намечаться решения на сколько-нибудь системной основе. Только в недавнее время обозначились контуры того, что можно назвать стратегией развития российского общества, и эта, пока ещё пунктирная стратегия даёт основания для постановки стратегических задач в области профессионального образования всех уровней, и подготовки специалистов вообще. [6]

ВЫВОДЫ

Таким образом, комплексный анализ тенденций организационного развития через призму актуальной проблемы трудоустройства молодёжи позволил выявить перечень факторов, которые будут влиять на российский рынок труда в ближайшие десятилетия, и предсказать те способности и умения, которые позволят нынешним молодым специалистам максимально реализовать свой потенциал и сформировать свою конкурентоспособность. Несмотря на тип и специфику организации, эти изменения будут носить универсальный характер.

1. Вследствие активизации процессов по роботизации и автоматизации производств, компаний и предприятий, безработица в целом продолжит свой рост. Одновременно с этим происходит масштабная эволюция профессий: слияние профессий, переход одной сферы занятости в другую.

2. Всё более актуальным становится качество получаемого образования, от которого зависит предложение труда. Так молодые люди, получившие хорошее образование склонны следовать выбранной профессии и совершенствоваться в ней. Повышение профессионализма в желаемом направлении делает их более конкурентоспособными. Самомотивация максимально использовать свой потенциал становится ключевым фактором профессионального успеха. С этой целью ещё в школе, реализуя программы раннего профессионального самоопределения, необходимо побуждать молодых людей как можно раньше проявлять интерес к своей будущей работе и развивать профессиональную осведомлённость. Конкурентоспособными будут те представители молодёжи, которые будут удовлетворять свою любознательность в профессиональной деятельности, осваивая смежные виды труда и доводя до их совершенства.

ЛИТЕРАТУРА

1. Автоматизация производства и аддитивные технологии могут привести к потере миллионов рабочих мест// 3D-TODAY // [Электронный ресурс]: <http://3dtoday.ru/blogs/news3dtoday/automation-and-additive-technology-can-result-in-the-loss-of-millions-/> (дата обращения: 20.10.2018 г.)
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.)
4. Кличко Т. Л., Синельников-Мурылёв С. Г., Стратегия для России: образование. — М.: Издательский дом «Дело» РАНХиГС, 2018.
5. Мещанкин А. М., Анализ и пути создания высокотехнологичных рабочих мест в машиностроении. — Екатеринбург, 2016 г.
6. Миронов И. Ю. Проблемы подготовки специалистов с высшим образованием в условиях изменений социально-экономической структуры.// Материалы Международной научно-практической конференции «Управление инновационным развитием отечественного и международного предпринимательства в условиях информационного общества». М.: МИМЭМО, 25 апреля, 2012
7. Пути сокращения// Пресс-центр РЖД РФ // [Электронный ресурс]: http://press.rzd.ru/smi/public/ru?STRUCTURE_ID=2&layer_id=5050&refererLayerId=5049&id=303301 (дата обращения: 30.10.2018 г.)
8. Рынок труда в России// [Электронный ресурс]: <https://visasam.ru/russia/rabotavrf/rynok-truda-v-rossii.html> (дата обращения 30.10.2018 г.)
9. Стратегия государственной молодежной политики в Российской Федерации до 2016 года: утверждена распоряжением Правительства РФ от 18 декабря 2006 г. № 1760-р
10. Юрист, который никому не нужен: дальневосточным вузам грозит запрет на набор экономистов и юристов // [Электронный ресурс]: <https://ampravda.ru/2016/03/31/065478.html> (дата обращения: 26.10.2018)

© 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»



Российский университет дружбы народов