

Для цитирования: Экономика региона. — 2016. — Т. 12, вып. 4. — С. 1102–1112
doi 10.17059/2016-4-12
УДК 331.56, 316.346.32–0536

В. Н. Бобков^{а, 6)}, А. А. Литвинюк⁶⁾, С. А. Леднева⁶⁾

^{а)} ОАО «Всероссийский центр уровня жизни» (Москва, Российская Федерация)

⁶⁾ Российский экономический университет им. Г. В. Плеханова
(Москва, Российская Федерация; e-mail: bobkovvn@mail.ru)

ТРЕБОВАНИЯ РАБОТОДАТЕЛЕЙ ГОРОДА МОСКВЫ К МОЛОДЫМ СПЕЦИАЛИСТАМ И ПРОБЛЕМЫ ИХ ПОДГОТОВКИ В УЧЕБНЫХ ЗАВЕДЕНИЯХ: РЕГИОНАЛЬНАЯ СПЕЦИФИКА¹

Предметом статьи является изучение особенностей молодежного рынка труда в таком специфическом регионе России, как город Москва. Тема работы связана с адаптацией системы подготовки молодых специалистов к региональным требованиям работодателей города Москвы. Основная гипотеза исследования предполагает, что город Москва является нетипичным регионом России и к его рынку труда нецелесообразно применять стандартные для нашей страны критерии и методические подходы. В качестве метода исследования был использован выборочный опрос ключевых работодателей города Москвы и респондентов в возрасте от 14 до 30 лет. Базируясь на данных проведенного авторами социологического опроса удалось установить следующие особенности исследуемого региона: относительно низкий для России уровень молодежной безработицы, ориентация работодателей на такие целевые признаки персонала, как хорошая коммуникабельность, обучаемость, наличие профессиональных знаний и компетенций. Московские работодатели обращают незначительное внимание на такие характеристики молодых специалистов, как знание иностранных языков, уверенное владение компьютером и диплом престижного образовательного заведения. Основными барьерами, вызывающими затруднения с трудоустройством молодых специалистов в городе Москве, явились завышенные зарплатные ожидания, слабый уровень профессиональной подготовки и нежелание в принципе работать. По результатам опроса были сформулированы практические предложения. Область их применения дифференцирована по двум направлениям: ориентированные на поведение молодежи на стадии обучения и ориентированные на повышение практической составляющей работы профессиональных учебных заведений. Авторы пришли к выводам о целесообразности глубокой ориентации учебных заведений на прикладной характер подготовки специалистов, необходимости привлечения практических работников к преподаванию специальных дисциплин, потребности в развитии у будущих специалистов умений преподнести себя и результаты своего труда в профессиональной среде (самопрезентации) и объективно оценивать реальные возможности своего трудоустройства.

Ключевые слова: молодежь, рынок труда, безработица, профессиональные компетенции, учебные заведения, работодатели, образование, вертикальная интеграция, регион, университет

Введение

Несбалансированность современного рынка труда в России актуальна для большинства регионов страны уже на протяжении последних 15–20 лет. Разрыв между требованиями ключевых работодателей и теми знаниями и профессиональными навыками, которые молодые специалисты получают в образовательных учреждениях, препятствуют быстрому трудоустройству молодежи в современной России.

Быстрые изменения в базовых подходах развития экономики такого мегаполиса, как город Москва, в совокупности с кризис-

ными явлениями в нашей стране определяют высокую специфичность этого регионального рынка труда по конкретным требованиям работодателей к молодым специалистам. «Работодатели, неудовлетворенные качеством профессиональной подготовки студентов и выпускников, все чаще вынуждены более активно включаться в образовательный процесс в разных формах: от чтения лекций ведущими специалистами предприятий, выплаты именных стипендий, до открытия базовых кафедр, осуществляющих подготовку специалистов под целевые запросы предприятия на базе университетов» [1, с. 73].

В конце 2015 г. кафедры экономики труда и управления персоналом РЭУ им. Г.В. Плеханова

¹ © Бобков В. Н., Литвинюк А. А., Леднева С. А. Текст. 2016.

по заданию Департамента труда и занятости¹ населения города Москвы провела комплексное научное исследование по анализу положения молодежи на рынке труда города Москвы, одним из элементов которого был анализ требований работодателей к кандидатам на вакантные рабочие места из числа лиц, в возрасте от 14 до 30 лет.² Оценка полученных результатов и послужила отправной точкой для написания данной научной статьи.

Теория. Молодежная безработица: ситуация в мире

В данной статье рассматриваются некоторые особенности молодежного рынка труда, прежде всего — под обозначенным углом зрения. Для этого проблему безработицы среди российской молодежи следует поставить в мировой контекст.

Высокий уровень безработицы среди лиц, попадающих в категорию «молодежь», на сегодняшний день является бесспорным фактом. Общеизвестно и то, что борьба с молодежной безработицей, порождающей высокий уровень социальной незащищенности и ощущение собственной ненужности, могла бы внести весомый вклад в развитие мировой экономики. По материалам МОТ, «сокращение уровня безработицы среди молодежи на 1 % обеспечило бы прирост мирового ВВП вдвое»³. Более того, те, кто успешно начал трудовую жизнь, имеют меньший риск длительной безработицы в обозримом будущем. «Мы во многом впустую растрачиваем энергию и талант молодого поколения — наиболее образованного за всю историю человечества, — заявил еще в 2004 г. Генеральный директор МОТ Хуан Сомавия. — Расширение возможностей молодых людей в поиске и сохранении достойной занятости жизненно важно для достижения Целей тысячелетия, сформулированных ООН»⁴.

По данным МОТ, в мире около 75 млн молодых людей в возрасте от 15 до 24 лет являются безработными. В Европе их число достигло 5,5 млн чел., в том числе в странах — членах Европейского союза — 4,6 млн чел.⁵. В 2014 г. молодежная безработица составляет 22 %, что в два раза превышает долю безработных среди взрослых. В России уровень безработицы среди молодых людей выше, чем в мире в целом и в Европе, но не критичен, если его сравнивать с Грецией или Испанией. Между тем нетрудоустроенное молодое поколение — это не только появление людей, не верящих в свои силы, но также почва для роста криминогенности в обществе⁶.

Международная организация труда, ведущая «молодежную статистику» с 1991 г., фиксирует, что напряженность в этом вопросе возникла еще в 2008 г. В результате этого страны ЕС ежегодно теряют 1,2 % своего ВВП из-за «потерянного поколения» нигде не работающих и не учащихся молодых людей. Ежегодно эта категория населения обходится экономике Евросоюза в 3 млрд евро (расходы на всевозможные государственные пособия и потери от снижения уровня производства).⁷

Практически во всех странах проблемам адаптации молодежи уделяется повышенное внимание. Так, в Европейском союзе еще в 2009 г. был принят документ «Молодежная стратегия ЕС: инвестирование и расширение полномочий»⁸, который начинается словами: «Будущее Европы зависит от молодежи, тем не менее, для многих молодых людей возможность преуспеть в жизни находится под угрозой». Предложенная в его рамках стратегия базируется на двух подходах:

— вложение средств в адаптацию молодого поколения и рост его социального и экономического благополучия;

¹ В настоящее время — Департамент труда и социальной защиты населения г. Москвы.

² Краткий отчет об оказании услуги по проведению комплексного исследования положения молодежи на рынке труда города Москвы по государственному контракту № УЗ/05.2-4/15 от 10.07.2015. М.: 2015. С. 4-14 [Электронный ресурс]. URL: <http://elibrary.ru/item.asp?id=25790344> (дата обращения: 21.05.2016). Авторы статьи являлись непосредственными участниками данного исследования: Бобков В.Н. — руководитель, Литвинюк А.А. — ответственный исполнитель, Леднева С.А. — исполнитель.

³ Global Employment Trends for Youth, 2004. Geneva: International Labor Office, 2004.

⁴ Там же.

⁵ 2015 “The employment and Social Developments in Europe (ESDE)”. Brussels, 21 Jan. 2016. [Electronic resource]. URL: http://europa.eu/rapid/press-release_IP-16-93_en.htm (date of accesse 30.08.2016)

⁶ Безработица среди молодежи приобрела угрожающий масштаб // Русская православная церковь. Московский патриархат. М., 2016. [Электронный ресурс]. URL: <http://svtiov.ru/publications/item/66-unemployment-among-young-people.html> (дата обращения: 21.05.2016).

⁷ Global Employment Trends for Youth, 2004. Geneva: International Labor Office, 2004.

⁸ Безработица среди молодежи приобрела угрожающий масштаб // Русская православная церковь. Московский патриархат. М. 2016 [Электронный ресурс]. URL: <http://svtiov.ru/publications/item/66-unemployment-among-young-people.html> (дата обращения: 21.05.2016).

— делегирование представителям молодежи более широких общественных полномочий в целях обновления социума и его базовых ценностей.

Что касается Российской Федерации, то, по последним данным Росстата, молодежь до 25 лет составляет среди безработных 28,2%.¹ Этот уровень выше, чем в среднем по Европе (23,7%), и сопоставим с показателями таких европейских стран, как Польша и Болгария — 28,4% и 27,1% соответственно. Вместе с тем в ряде стран — членов ЕС уровень безработицы среди молодых в разы выше: в Испании он достиг 56,5%, в Греции — 57,6%, в Португалии — 38,7%, в Словакии — 35,8%, в Италии — 37,1%.² Исследование авторов показало, что основными формами молодежной безработицы в городе Москве являются структурная и застойная безработица, удельный вес которых в общей численности этой категории безработных составляет примерно 85%.

Последние 20 лет проблеме безработицы среди молодежи и обеспечения занятости на рынке труда посвящены научные исследования многих отечественных и зарубежных экономистов и социологов: П. Бурдые [2, 3], Я.В. Дидковской, [4, 5], В.Т. Лисовского [6, 7], который одним из первых дал определение понятия «молодежь», Т. Парсонса [8, 9], выделившего молодежь как самостоятельную социальную группу. Из современных исследований следует выделить работы М. Вороны [10], А. Долговой, И. Жуковой [11], Е. Аврамовой, исследовавших вопросы влияния образования на положения молодежи на рынке труда, и Ю. Верпаховской [12], Т.О. Разумовой [13], В.А. Гневашевой [14], В.Н. Бобкова [15] и ряда других.

Европейская и российская научная общественность задается вопросом, будет ли достаточно для успеха на рынках труда молодежи инвестиций в квалификацию, мобильность и изменений трудового законодательства. Данная статья рассматривает проблемы

молодежной занятости сквозь призму ответов на эти глобальные вызовы.

Данные и методы

Для изучения причин молодежной безработицы в городе Москве авторами был проведен опрос ключевых работодателей с целью анализа их мнения об основных проблемах трудоустройства молодежи. В качестве конкретных респондентов были использованы руководители и специалисты кадровых служб. Всего было получено и обработано 147 анкет. Параллельно был произведен и опрос молодежи на улицах города Москвы и в центрах занятости. Объем выборки составил 1589 чел.

Научная новизна исследования обусловлена особенностями сочетания различных методов исследования решаемой задачи, в наибольшей степени отражающих критерии и методические подходы для исследования молодежного рынка труда в мегаполисах и крупных городах.

Учитывая нетипичность рынка труда города Москвы для Российской Федерации авторами дедуктивным методом проведена классификация молодежи по критериям принадлежности ее к постоянным жителям мегаполиса, внутренним и внешним трудовым мигрантам. Работодатели, в свою очередь, были классифицированы с учетом состава сфер экономической деятельности в г. Москве и особенностей других классификационных признаков в мегаполисе. Примененный в исследовании индуктивный метод был реализован через социологический опрос, основанный на сопоставлении и контент-анализе мнений молодежи и работодателей о текущей ситуации с трудоустройством молодых специалистов на рынке труда города Москвы. При обработке результатов опроса сочетались статистические и социологические сопоставления и комплексное описание дедуктивно определенных профилей различных групп молодежи и работодателей.

Нормативным методом молодежь мегаполиса была сгруппирована по критериальным стандартам образования, рода занятий, доходов и др.

Количественное оценивание численности различных групп молодежи по отношению к трудоустройству проводилось с использованием корреляционного анализа, определения коэффициентов конкордации и других экономико-математических методов. Обработка полученных в ходе исследования первичных данных проводилась с помощью программы IBM SPSS Statistics 22.

¹ Как показали наши исследования, основными видами молодежной безработицы на рынке труда города Москвы являются структурная и застойная, удельный вес которых составляет, в общей численности этой категории безработных, примерно 85%.

² An EU Strategy for Youth — Investing and Empowering. A Renewed Open Method of Coordination to Address Youth Challenges and Opportunities [Electronic resource]. URL: <http://eurlex.europa.eu/LexUriServ.do?uri=COM:2009:0200:FIN:EN:PDF> (date of access 21.05.2016).

Полученные результаты

Рассмотрим, какие условия гарантируют трудоустройство молодого специалиста в организации, где работает респондент, в городе Москве.

Основными приоритетами для работодателей здесь являются хорошая обучаемость респондентов (22,3 %) и уровень их профессиональных знаний и компетенций (21,7 %).

Вопреки бытующему мнению, очень низкие значения имеют такие показатели, как диплом престижного учебного заведения (6,3 %), связи знакомства и рекомендации (2,3 %). Некоторое исключение из общей тенденции составил такой вид деятельности, как здравоохранение, где большое значение придается хорошему внешнему виду (25,5 %) и навыкам эффективного взаимодействия с другими людьми и самопрезентации. Скорее всего, это связано с тем, что уровень подготовки молодых специалистов в медицинских образовательных учреждениях города Москвы, да и России в целом сейчас крайне низок. Здравоохранение как вид деятельности все больше коммерциализируется, что приводит к тому, что более важным для медика становится желание наладить хороший контакт с пациентом во избежание жалоб на низкое качество медицинского обслуживания населения.

Уровень здоровья и диплом престижного образовательного учреждения больше всего ценятся в сфере государственного управления — 20,0 и 10,0 % выборов респондентов-работодателей. Знание иностранного языка больше всего ценится в промышленности транспорте и строительстве (12,2 %), а владение информационными технологиями — в науке и образовании (25,0 % опрошенных работников кадровых служб организаций).

В организациях малого бизнеса большое значение придается коммуникативным навыкам кандидата и его хорошей обучаемости. Суммарное количество выборов этого качества как значимого составило 53,4 %. В крупном и среднем бизнесе работодатели предпочитают стандартные для всей выборки приоритеты.

Некоторые различия во мнении респондентов и работодателей состояли в следующем: наличие диплома престижного образовательного учреждения и знание иностранного языка значительно выше ценятся молодыми специалистами, чем работодателями, навыки эффективного общения очень ценятся работодателями и недооцениваются претендентами на вакантные рабочие места, наличие связей и знакомств молодые специалисты оце-

нивают значительно выше, чем потенциальные работодатели.

Рассмотрим теперь основные барьеры, вызывающие затруднения с трудоустройством молодых специалистов в городе Москве.

Основными причинами затруднений, по мнению работодателей, являются завышенные зарплатные ожидания (29,5 %), слабый уровень профессиональной подготовки (21,2 %) и нежелание, в принципе, работать (15,9 %). В сумме эти показатели составляют 66,6 %. Некоторые различия имеют место по отдельным видам деятельности. Так, работодатели из сфер промышленности, транспорта и строительства отмечают такие два параметра, как низкий уровень развития навыков эффективного взаимодействия с другими людьми и самопрезентации, а также нежелание развиваться и обучаться — по 14,8 %. Представители сферы услуг и торговли считают основными причинами затруднений при трудоустройстве неэффективные государственные программы поддержки молодых специалистов (14,9 %).

По итогам вышеизложенного можно сделать вывод, что из трех основных причин, затрудняющих трудоустройство молодых специалистов в городе Москве, две носят, безусловно, психологический характер и связаны с неадекватной подготовкой молодежи к самостоятельной жизни и реалиям российской действительности.

По результатам опроса было установлено, что в настоящее время должны делать сами молодые специалисты, по мнению работодателей, для своего успешного трудоустройства в городе Москве.

В группировке респондентов по виду деятельности имеются существенные различия во мнениях работодателей по этому вопросу. Если представители промышленности, строительства, транспорта и сферы услуг считают, что молодежь должна иметь мотивацию к личному развитию и желание работать, то в других сферах профессиональной деятельности преобладали ответы, связанные с наличием чувства персональной ответственности за свою судьбу, мотивацией к хорошей учебе, активному поведению на рынке труда, мотивацией к профессиональному самообразованию.

Рекомендации работодателей для учебных заведений в целом можно свести к следующим моментам: образовательные учреждения должны давать современные знания и навыки, а также поддерживать контакты с работодателями, особенно в части проведения производственной практики и привлечения практиков к

проведению занятий со студентами и учащимися. Отдельные респонденты, особенно из сферы здравоохранения, акцентировали внимание на борьбе с коррупцией в учебных заведениях: их выпускники иногда просто проплачивают положительные оценки, а не приобретают необходимые им в будущей жизни знания и практические навыки.

Что касается вопросов, связанных с профессиями, гарантирующими трудоустройство молодых специалистов в городе Москве, то в основном здесь преобладают запросы на IT-специалистов, инженеров и менеджеров по продажам. Все это, безусловно, должно учитываться при распределении контрольных цифр приема на бюджетные места в городе Москве. Тем более что специфика исследуемого региона настолько выражена, что, за исключением IT-специалистов, выбор работодателей выходит за рамки перечня приоритетных профессий, утвержденного Постановлениями Правительства Российской Федерации.¹

Если рассмотреть требования работодателей к молодым специалистам, то можно отметить, что за последние 10 лет они существенно не изменились.

Так, согласно опросу (углубленные интервью), проведенному Институтом сравнительных социальных исследований (ЦЕССИ) 12 лет назад, основные требования работодателей к молодым специалистам были следующие: наличие современных профессиональных знаний и навыков, способность к обучению.² Оценивая уровень подготовки молодых специалистов 12 лет назад, работодатели в целом были удовлетворены тем объемом базовых, особенно теоретических, знаний которые вчерашние выпускники получают в вузах. В меньшей степени работодатели были довольны специальными знаниями, которые, по мнению респондентов, зачастую оторваны от реалий современного бизнеса и производства. Много нареканий вызывали профессиональные навыки и личностные качества молодых сотруд-

ников. Все московские работодатели отмечали низкую мотивацию выпускников, недостаточную нацеленность на профессиональное развитие и карьерный рост. Кроме того, опрошенные представители российских компаний практически единодушно жаловались на неготовность молодых специалистов к командной работе, неумение преподнести себя и результаты своего труда в профессиональной среде. И, по мнению большинства работодателей, развивать у молодых специалистов соответствующие качества и навыки должны именно учебные заведения.

Преобладание таких оценок выявил проведенный авторами современный опрос. Возникает естественный вопрос: почему за последние 12 лет в России практически ничего не изменилось в плане подготовки молодых специалистов? В чем причина того, что все знают большие места в области профессионального образования, и никто даже не пытается их лечить?

Одна из главных проблем высшего и среднего профессионального образования в Московском мегаполисе — несоответствие качества подготовки выпускников реальным требованиям работодателей. Это относится как к квалификации, так и к численности выпускаемых специалистов, что в значительной степени и обуславливает структурный вид молодежной безработицы.

Эта проблема объективна и не может быть решена одномоментно.

Практические рекомендации

Структура всех видов образовательных услуг в Москве должна быть адаптирована в большей степени к потребностям регионального рынка труда, а не Российской Федерации в целом, причем, в первую очередь, на перспективные потребности города, а не текущие.

К сожалению, в настоящий момент практически все учебные заведения готовы подготавливать любых специалистов, лишь бы на это был платежеспособный спрос. К этому их обязывают текущее финансовое положение и существующая ситуация с сокращением бюджетного финансирования системы образования и науки в целом. Проблема востребованности будущих специалистов отходит при этом на второй план, ибо она не влияет на материальное благополучие учебных заведений.

Можно предложить два способа исправить данное положение.

Первый — это планирование деятельности вузов в основном на базе регионального го-

¹ Распоряжение Правительства Российской Федерации от 5 мая 2014 г. N 755-р.

² Выпускник для работодателя. Социологическое исследование отношения работодателей из бизнеса к выпускникам российских вузов // Институт сравнительных социальных исследований (ЦЕССИ). М., 2004. [Электронный ресурс]. URL: https://www.google.ru/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&ved=0ahUKEwjir_6YsI3KAhUF7nIKHW76CbgQFggcMAA&url=http%3A%2F%2Fedu.tltsu.ru%2Fsites%2Fsites_content%2Fsite125%2Fhtml%2Fmedia26071%2Fanalitik.doc&usq=AFQjCNGufxtJUGfa3xv2q6Pfc7MTj5u5hA&cad=rjt (дата обращения: 21.05.2016).

сударственного заказа на подготовку специалистов с учетом стратегических потребностей регионального рынка труда. Качество подобного планирования легко проверить. Уровень трудоустройства молодежи по специальности — это важнейший показатель, на который следует ориентировать вузы. Именно он и должен на прямую влиять на объемы бюджетного финансирования основной деятельности учебных заведений.

Вторая возможность — превентивная профессиональная ориентация абитуриентов. Это касается в большей мере тех, кто планирует обучаться на платной основе, так как в отличие от «бюджетных студентов» они вправе за свои деньги выбрать любую специальность, направление и профиль подготовки. Однако следует стремиться к тому, чтобы выбор этот все же был осознанным, и исходить как из оценки возможностей своего будущего трудоустройства, так и из объективной самооценки собственных способностей.

Учитывая данные проведенного нами социологического опроса молодежи на улицах города Москвы, можно констатировать, что большинство респондентов выбирает будущую профессию исходя из критериев перспективы высокой оплаты труда и востребованности на рынке труда. Безусловно, это свидетельствует о серьезности подхода современной российской молодежи к такому ответственному шагу, как выбор профессии, и понимании той роли, которую он играет в их будущей жизненной успешности. Однако далее наступает существенный разрыв между прагматичностью молодежи при выборе будущей профессии и их предпочтениями по отношению к поступлению в конкретные профессиональные учебные заведения.

Анализируя в целом результаты предпочтений абитуриентов при выборе учебных заведений для поступления, можно сказать, что среди критериев, набравших наибольшее количество «голосов» опрошенных были «популярность вуза в регионе», «раскрученный бренд», «удобное территориальное расположение», «доступность бюджетный мест». Это доказывает все же приоритетную ориентацию современной московской молодежи скорее на успешное поступление в учебное заведение, чем на получение востребованной профессии.

Студенты зачастую плохо представляют себе специфику своей будущей профессии. Поэтому по мере конкретизации их представлений о ней в процессе получения образования доля ориентированных работать по избранной специальности падает, по данным нашего экс-

пресс-опроса студентов РЭУ им. Г.В. Плеханова, с 60 % на первом курсе, до 30 % на последнем. Низкое качество профориентации априори задает расхождение между структурой получаемого образования и содержанием будущей трудовой деятельности молодого специалиста. В силу чего у студентов отсутствует должная мотивация к приобретению нужных им компетенций, даже если им обеспечивают высокий уровень образования. Студенты на последних этапах обучения, когда они в основном и развивают у себя профессиональные компетенции, становятся все менее и менее мотивированными к учебе, подменяя реальный процесс усвоения знаний и навыков освоением алгоритмов сдачи экзаменов и зачетов.

Сегодня работа по профориентации в городе Москве проводится достаточно формально, по крайней мере, без учета прогноза потребностей в специалистах того или иного профиля. Реально достаточно приемлемое качество профориентации могут гарантировать только кадровые службы заинтересованных работодателей. В рамках образовательной деятельности этого, к большому нашему сожалению, не происходит. Вузы объективно экономически не заинтересованы в развитии и функционировании для нужд регионального рынка труда, а работодателям проще доводить их выпускников до нужных им кондиций, используя систему корпоративного обучения.

Бесспорно, цель государственного регулирования любых процессов — создать оптимальные условия для развития предпринимательства и направить его по пути, когда выгодные для субъектов рынка решения будут эффективны с точки зрения решения социальных проблем, имеющих в рамках зоны их деятельности [16].

К числу безусловных приоритетов государства относится формирование той части образовательной программы любых учебных заведений, которая определяет мировоззренческую подготовку специалистов, их общекультурный уровень. Эту часть образования нельзя недооценивать и в современных условиях. Независимо от полученной профессии молодой специалист пополняет тот культурный слой общества, от кругозора, мировоззрения и духовных качеств которого непосредственно зависят направленность развития страны и гуманистический характер преобразований.

В то же время необходимо одновременно развивать профессионализацию системы подготовки квалифицированных специалистов в вузах и корпоративных учебных заведениях,

прежде всего — по заказу государственных учреждений и бизнес-структур. Экономике страны как воздух необходимо участие успешного бизнеса в образовательном процессе. В этой связи, безусловно, надо форсировать работу по формированию профессиональных компетенций специалистов в рамках отраслевых рамок компетенций [17], которая позволит выстраивать систему подготовки выпускников профессиональных учебных заведений в интересах работодателей, а не с оглядкой на финансовые показатели вузов, колледжей и техникумов. В контексте вышеизложенного логичной и правильной будет расширенная подготовка специалистов в рамках бакалавриата и в основном по образовательным программам прикладного значения, способствующим более осознанному выбору будущей специальности и ее получение в рамках магистратуры. При этом финансирование на региональном уровне обучения бакалавриата до поступления в магистратуру может быть комбинированным за счет госзаказа или средств предприятия, на котором потом будет работать молодой специалист, или на основе доступного основной массе населения образовательного кредита.

Настало время реальной адаптации системы профессионального образования к современным, а еще лучше — к будущим потребностям регионального рынка труда.

В условиях рыночной экономики система государственного регулирования любой профессиональной деятельности должна учитывать интересы не усредненного потребителя, а конкретного работодателя, с его запросами, реальными возможностями и потребностями. Мы считаем, что имеет смысл дифференцировать все вузы московского региона, независимо от формы собственности, на две основные категории. Следует, наконец, признать, что сейчас в Москве функционируют небольшое количество реально конкурентоспособных общероссийских университетов, а также незначительное число ведущих и признанных научных школ. Большинство же вузов города Москвы, а их очень много, объективно не соответствуют вышеизложенным критериям и должны называться региональными. Именно их надо в первую очередь реформировать, учитывая потребности региональной экономики. Государство должно финансировать подготовку в подобных вузах специалистов, которые на самом деле в обозримом будущем будут востребованы в Мегалополисе.

В городе Москве возникает объективная необходимость создания региональных универ-

ситетских комплексов как добровольных объединений научных, образовательных, производственных, инновационных, социальных и других учреждений и организаций разного профиля, ведомственной принадлежности и форм собственности. Региональный университетский комплекс должен обладать правами юридического лица и быть некоммерческой организацией.

Региональный университетский комплекс — это ассоциация, которая добровольно создается ее членами по согласованию с федеральными (региональными) органами управления образованием. Члены ассоциации сохраняют самостоятельность и права юридического лица.

Исходя из образовательных задач, вертикальная структура регионального университетского комплекса обязательно должна включать учреждения довузовской подготовки, вузы и автономные структуры послевузовского и дополнительного образования.

Учреждения довузовской подготовки — это профильные школы и лицеи, все варианты подготовительные курсы. Первоочередной задачей учреждений довузовской подготовки должна быть не столько подготовка к сдаче ЕГЭ, сколько подведение учащихся школ к обучению в вузе и профориентация, что будет способствовать осознанному выбору будущей профессии.

Как показали наши опросы студентов первого курса РЭУ им. Г.В. Плеханова, респонденты практически единодушно отметили, что знаний, которые они получили в школе, не хватает для успешного обучения в университете. Они имеют туманное представление о специфике избранной ими специальности. Ведущими мотивами для поступления в конкретный университет были просто желание получить любое высшее образование и высокая вероятность поступления в конкретный вуз.

Информация об университете большинстве случаев была получена студентами из справочников абитуриента. Поэтому оптимальным выходом из создавшейся ситуации будет организация двухгодичных подготовительных курсов, как очных, так и дистанционных. Причем оплата за обучение должна быть разной и варьироваться в зависимости от итогов предварительного собеседования в целях реального отбора талантливой молодежи, в том числе и в других регионах Российской Федерации.

Среднее техническое образование. Включение в состав регионального университетского комплекса колледжей и техникумов как его под-

разделений в настоящее время достаточно сложно осуществить из-за их разной подчиненности и других источников финансирования образовательной деятельности. Для регионального университетского комплекса данная проблема может быть решена путем объединения этих учебных заведений в многоуровневый университетский комплекс.

Высшее профессиональное образование. Первоочередная задача в этой области — корректировка всех образовательных стандартов в соответствии с требованиями вводимых профессиональных стандартов. Эта работа должна проводиться только с участием специалистов-практиков, делегируемых работодателями и кадровыми агентствами.

Послевузовское образование. Структура послевузовского образования в региональном университетском комплексе должна обеспечивать возможность получения второго высшего образования, повышения профессиональной и общекультурной квалификации, платных стажировок (консультаций), обучения в аспирантуре и докторантуре.

Следует обязательно уточнить понятия «повышение квалификации», «второе высшее образование», «платные консультации». Повышение квалификации в старом понимании этого термина реализуется только бюджетными организациями. Коммерческие структуры больше ориентированы на повышение квалификации как необходимое повышение уровня профессиональных знаний кадрового резерва или для перехода сотрудника на новую должность, то есть повышение квалификации персонала в данном контексте уже не означает углубление его знаний только в рамках одной специальности. На наш взгляд, необходима и разработка совместно с ключевыми работодателями и программы повышения квалификации, по содержанию близкой к MBA, для подготовки будущих топ-менеджеров.

Региональная система подготовки высокопрофессиональных научных кадров тоже должна видоизмениться. Ее основной задачей должно быть создание диссертационных советов при большинстве ведущих кафедр, возможно, и за счет объединения усилий регионального университетского комплекса и научно-исследовательских институтов и центров по их эффективному формированию.

Заключение

Масштабы последствий труднодоступности достойной занятости за рубежом (например, потери в связи с массовыми протестами

выпускников вузов в странах Евросоюза в 2013 г., трудовая миграция, сопровождающаяся вымыванием профессионального капитала страны и пр.) необходимо учитывать во внутрироссийской политике регулирования рынков труда в контексте международного взаимодействия [18, с. 454–456].

В настоящее время в большинстве стран реализуются национальные проекты, направленные на выявление факторов, влияющих на успешность трудоустройства молодых специалистов [16]. Представляется, что избежать многих негативных ситуаций и ошибок при трудоустройстве молодых специалистов на рынке труда города Москвы можно за счет следующих мер:

1. Развитие системы реально действующей профориентации молодежи, начиная со средних классов школы. В этой деятельности могут принимать активное участие как сами выпускники и студенты вузов, так и преподаватели, специалисты вузовских агентств по трудоустройству, сотрудники центров занятости населения и представители ключевых для региона работодателей.

2. На наш взгляд, необходимо широкое внедрение и системы социально-профессиональной адаптации студентов. Не только школе следует помогать выпускникам понять свои возможности в освоении будущей профессии, но и профессиональным учебным заведениям имеет смысл более плотно заниматься социально-профессиональной адаптацией студентов, ориентируясь на результаты исследований регионального рынка труда. Сегодня содействие в трудоустройстве выпускников является важным направлением оценки качества профессиональной деятельности образовательных учреждений, одного из основных показателей конкурентоспособности и востребованности учебных заведений. В ряде московских вузов в учебный процесс уже включены специальные занятия по вопросам технологии поиска работы, прохождения собеседований, проводятся мастер-классы по алгоритмам поиска работы. Введены факультативные курсы, формирующие навыки эффективного поиска работы, и практикумы трудоустройства, проводятся семинары-тренинги по формированию навыков успешной самопрезентации. Эту полезную практику следует распространить на все вузы столичного региона.

3. Следует вплотную заняться формированием системы мониторинга регионального рынка труда и рынка образовательных услуг, постоянно анализировать соответствие

спроса и предложения рабочей силы по профилю и уровню квалификации в разрезе специальностей (профессий), отраслей, муниципальных образований региона, а также изучать причины дисбаланса спроса и предложения на рынке труда и факторы, вызывающие затруднения в трудоустройстве выпускников по полученной специальности.

Регулярный анализ актуальных проблем трудоустройства выпускников образовательных учреждений сегодня должен восприниматься как обязательная социально-культурная норма при организации образовательного процесса в профессиональном учебном заведении и определении целесообразных объемов его бюджетного финансирования.

Благодарность

Авторы статьи выражают большую благодарность Департаменту труда и социальной защиты населения города Москвы за содействие в проведении научного исследования проблем трудоустройства молодежи в городе Москве. Статья опубликована при поддержке гранта РНФ, проект «Неустойчивая занятость в Российской Федерации: состояние и направления снижения» № 16-18-10140.

Список источников

1. Новаиш И., Чернозатонская Е. Красивое решение. В ситуации кадрового голода ИТ-компании готовы стать интеллектуальными донорами для университетов // Harvard Business Review. — 2012. — № 1. — С. 70–77.
2. Bourdieu P., Boltanski L. La production de l'idéologie dominante. — P.: Demopolis, 2008. — 157 p.
3. Bourdieu P. Esquisse pour une auto-analyse. — P.: Raisons d'agir éd, 2004. — 142 p.
4. Дидковская Я. В. Динамика стратегий профессиональной карьеры молодежи в условиях трансформации модели профессионального самоопределения // Известия Уральского федерального университета. — 2014. — № 2 (126). — С. 117–131. — (1. Проблемы образования, науки и культуры).
5. Дидковская Я. В. Стратегии профессиональной карьеры поствузовской молодежи // Высшее образование в России. — № 8/9. — 2012. — С. 90–96.
6. Лисовский В. Т. Социология молодежи. — СПб.: СПбГУ, 1996. — 361 с.
7. Лисовский В. Т. Духовный мир и ценностные ориентации молодежи России. — СПб.: СПбГУ, 2000. — 508 с.
8. Talcott P. On institutions and social evolution: selected writings / ed. by Leon H. Mayhew. — Chicago: University of Chicago Press, 1982. — 356 p.
9. Talcott P., Victor M. Readings in Premodern Societies. — Englewood Cliffs: Prentice-Hall, 1972. — 417 p.
10. Ворона М. А. Мотивы студенческой занятости // Социологические исследования. — 2008. — № 8. — С. 106–114.
11. Долгова А., Жукова И. Полная и эффективная занятость молодежи — условие повышения конкурентоспособности страны // Человек и труд. — 2007. — № 8. — С. 38–41.
12. Аврамова Е., Верпаховская Ю. Работодатели и выпускники вузов на рынке труда: взаимные ожидания // Социологические исследования. — 2006. — № 6. — С. 37–46.
13. Разумова Т. О. Переход учеба — работа. Проблемы и пути решения // Выпускники экономических специальностей на рынке труда. Качественные исследования в экономике и демографии. Научный семинар в магистратуре экономического факультета МГУ. — М.: МАКС Пресс, Экономический факультет МГУ имени М. В. Ломоносова, 2015. — С. 139–151
14. Гневашева В. А. Молодежный сегмент рынка труда в современной России. Особенности формирования рабочей силы. — М.: РИОР; Инфра-М., 2016. — 223 с.
15. Бобков В. Н., Бобков Н. В. Экономическая активность российской молодежи и проблемные зоны ее реализации // Уровень жизни населения регионов России. — 2016. — № 2. — С. 8–29.
16. Linn R. Personality, Motivation and Achievement by J. W. Atkinson and J. O. Raynor // British Journal of Psychology. — Vol. 70. (Issue 2). — May 1999. — Pp. 347–354.
17. Литвинюк А. А. Проблема формирования профессиональных компетенций специалистов на основе использования отраслевых рамок компетенций // Формирование профессиональных предпринимательских компетенций молодежи в процессе обучения предпринимательству: сб. статей. — М.: Университет Синергия, 2014. — С. 125–136.
18. Литвинюк А. А. Организационное поведение. — М.: Юрайт, 2014. — 528 с.

Информация об авторах

Бобков Вячеслав Николаевич — доктор экономических наук, профессор, генеральный директор ОАО «Всероссийский центр уровня жизни»; главный научный сотрудник научной школы «Управление человеческими ресурсами», Российский экономический университет им. Г. В. Плеханова (Российская Федерация, 105043, г. Москва, ул. 4-я Парковая, д. 29; 115054, г. Москва, Стремянный переулок, д.36; e-mail: bobkovvn@mail.ru).

Литвинюк Александр Александрович — доктор экономических наук, профессор кафедры управления человеческими ресурсами, Российский экономический университет имени Г. В. Плеханова (Российская Федерация, 115054, г. Москва, Стремянный переулок, д.36; e-mail: litvinuk-2000@mail.ru).

Леднева Светлана Анатольевна — кандидат психологических наук, доцент кафедры управления человеческими ресурсами, Российский экономический университет им. Г. В. Плеханова (Российская Федерация, 115054, г. Москва, Стремянный пер., 36; e-mail: ledneva75@mail.ru).

For citation: *Ekonomika regiona* [Economy of Region]. — 2016. — Vol. 12, Issue 4. — pp. 1102–1112

V. N. Bobkov^{a, b)}, **A. A. Litvinyuk**^{b)}, **S. A. Ledneva**^{b)}

^{a)} All-Russian Center of Living Standards (Moscow, Russian Federation)

^{b)} Plekhanov Russian University of Economics (Moscow, Russian Federation; e-mail: bobkovvn@mail.ru)

Requirements of Employers for Young Specialists and Issues of Their Training at the Educational Institutions: Regional Specificity of Moscow

The subject-matter of the article is the study of the peculiarities of the youth labour market in such a specific region of Russia as the city of Moscow. The topic of the work is connected to the adaptation of young specialists training system to the regional requirements of the employers of Moscow. The main hypothesis of the research assumes that Moscow is the atypical region of Russia and it is inexpedient to apply criteria and methodological approaches, which are standard for our country, to its labour market. As a method of the research, a selective survey of key employers of Moscow and respondents aged from 14 till 30 years has been used. The data of the sociological survey conducted by the authors have allowed to establish the following features of the researched region: a respectively low level of youth unemployment compared with the whole Russia; focusing of employers on such features of personnel as a good communicative skills learning ability, professional knowledge and competences. Moscow employers don't pay significant attention to such characteristics of young specialists as language and computer skills, computer knowledge and the diploma of a prestigious educational institution. The main difficulties in finding employment for young specialists in the city of Moscow are: overestimated salary expectations; the weak professional training level and unwillingness, in fact, to work. As a result of the survey, the practical offers have been formulated. There are two directions of their application: the offers focused on the behaviour of the youth at a stage of their training and those offers focused on the increase of a practical component of the activity of professional educational institutions. The authors came to conclusions about the need of a deep orientation of educational institutions to the applied training for specialists, of practical workers for teaching special disciplines, the development by future specialists their abilities to present themselves and the results of their work to the professional environment (self-presentation skills) and to objectively estimate real opportunities of their employment.

Keywords: youth, labour market, unemployment, professional competencies, educational institutions, employers, education, vertical integration, region, university

Acknowledgements

The authors acknowledge the Department of labour and social protection of population of Moscow for assistance in the scientific study of the problems of youth employment in the city of Moscow. The article has been prepared with the support of Russian Science Foundation, the Project "Unstable unemployment in the Russian Federation: condition and directions for decrease" № 16–18–10140.

References

1. Novash, I. & Chernozatonskaya, E. (2012). Krasivoye reshenie. V situatsii kadrovogo goloda IT-kompanii gotovy stat intellektualnymi donorami dlya universitetov [Beautiful decision. In a situation of personnel hunger, IT companies are ready to become the intellectual donors for universities]. *Harvard Business Review*, 1, 70–77.
2. Bourdieu, P. & Boltanski, L. (2008). *La production de l'idéologie dominante*. Paris: Demopolis Publ., 157.
3. Bourdieu, P. (2004). *Esquisse pour une auto-analyse*. Paris: Raisons d'agir éd. Publ., 142.
4. Didkovskaya, Ya. V. (2014). Dinamika strategiy professionalnoy karyery molodezhi v usloviyakh transformatsii modeli professionalnogo samoopredeleniya [The dynamics of the strategies for the professional career of the youth in the conditions of the transformation of the professional self-determination model]. *Izvestiya Uralskogo federalnogo universiteta* [News of the Ural Federal University], 2(126), 117–131. (Series: Problems of education, science and culture).
5. Didkovskaya, Ya. V. (2012). Strategii professionalnoy karyery postvuzovskoy molodezhi [Strategy of professional career for the post-high school youth]. *Vyssheye obrazovanie v Rossii* [Higher education in Russia], 8/9, 90–96.
6. Lisovskiy, V. T. (1996). *Sotsiologiya molodezhi* [The sociology of the youth]. St. Petersburg: SPbGU Publ., 361.
7. Lisovskiy, V. T. (2000). *Dukhovnyy mir i tsennostnyye orientatsii molodezhi Rossii* [The inner world and valuable orientations of the youth of Russia]. St. Petersburg: SPbGU Publ., 508.
8. Talcott, P. (1982). *On institutions and social evolution: selected writings*. In: Leon H. Mayhew (Ed). Chicago: University of Chicago Press, 356.
9. Talcot, P., & Victor, M. (1972). *Readings in Premodern Societies*. Englewood Cliffs: Prentice-Hall, 417.
10. Vorona, M. A. (2008). Motivy studencheskoy zanyatosti [Motives of student's employment]. *Sotsiologicheskie issledovaniya* [Social studies], 8, 106–114.
11. Dolgova, A. & Zhukova, I. (2007). Polnaya i effektivnaya zanyatost molodezhi — uslovie povysheniya konkurentosposobnosti strany [Full and effective employment of the youth — a condition for the increase of the country's competitiveness]. *Chelovek i trud* [A human being and work], 8, 38–41.

12. Avramova, E. & Verpakhovskaya, Yu. (2006). *Rabotodateli i vypuskniki vuzov na rynke truda: vzaimnyye ozhidaniya* [Employers and university graduates in the labour market: mutual expectations]. *Sotsiologicheskie issledovaniya [Social studies]*, 6, 37–46.

13. Razumova, T. O. (2015). *Perekhod ucheba — rabota. Problemy i puti resheniya* [Transition from study to work: Problems and ways of solutions]. *Vypuskniki ekonomicheskikh spetsialnostey na rynke truda. Kachestvennyye issledovaniya v ekonomike i demografii. Nauchnyy seminar v magistrature ekonomicheskogo fakulteta MGU* [Graduates from economics specialities in labour market. Qualities research in economics and demography. Research workshop in master's degree programme of the faculty of economics of MSU]. Moscow: MAKS Press, the Faculty of Economic of Lomonosov Moscow State University, 139–151

14. Gnevasheva, V. A. (2016). *Molodezhnyy segment rynka truda v sovremennoy Rossii: Osobennosti formirovaniya rabochoy sily* [Youth labour market section in contemporary Russia. Features of labour force formation. Monograph]. Moscow: RIOR Publ.; Infra-M Publ., 223.

15. Bobkov, V. N. & Bobkov, N. V. (2016). *Ekonomicheskaya aktivnost rossiyskoy molodezhi i problemnyye zony eyo realizatsii* [Economic activity of Russian youth and problems of their potential realization]. *Uroven zhizni naseleniya regionov Rossii [Standard of living of the population of the regions of Russia]*, 2, 8–29.

16. Linn, R. (1999, May). *Personality, Motivation and Achievement* by J. W. Atkinson and J. O. Raynor. *British Journal of Psychology*, 70(2), 347–354.

17. Litvinyuk, A. A. (2014). *Problema formirovaniya professionalnykh kompetentsiy spetsialistov na osnove ispolzovaniya otraslevykh ramok kompetentsiy* [Problem of the development of professional competences of specialists based on the use of an industry framework of competences]. *Formirovanie professionalnykh predprinimatelskikh kompetentsiy molodezhi v protsesse obucheniya predprinimatelstvu: sbornik statey [Development of the professional entrepreneurial competences of the youth during training process to entrepreneurship: collection of articles]*. Moscow: Synergy University Publ., 125–136.

18. Litvinyuk, A. A. (2014). *Organizatsionnoye povedenie [Organizational behavior]*. Moscow: Yurayt Publ., 528.

Authors

Vyacheslav Nikolaevich Bobkov — Doctor of Economics, Professor, Director General, All-Russian Center of Living Standards; Chief Research Associate, Scientific School of Management of Human Resources, Plekhanov Russian University of Economics (29, 4th Parkovaya St.), 105043; 36, Stremyanny St., 115054, Moscow, Russian Federation; e-mail: bobkovvn@mail.ru).

Alexander Aleksandrovich Litvinyuk — Doctor of Economics, Professor, Department of Management of Human Resources, Plekhanov Russian University of Economics (36, Stremyanny St., 115054, Moscow, Russian Federation; e-mail: bobkovvn@mail.ru).

Svetlana Anatolyevna Lednyova — PhD in Psychology, Associate Professor, Department of Management of Human Resources, Plekhanov Russian University of Economics (36, Stremyanny St., 115054, Moscow, Russian Federation; e-mail: ledneva75@mail.ru).