

УДК 338.2

СИТУАЦИЯ НА РЫНКЕ ТРУДА И ПРОБЛЕМЫ ПОВЫШЕНИЯ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ВЫПУСКНИКОВ ВУЗОВ

Филина Ф.В.

к.э.н., доцент,

Московский международный университет,

Москва, Россия

Аннотация. Статья посвящена исследованию состояния рынка высококвалифицированной рабочей силы, проблем подготовки и трудоустройства выпускников вузов в современных условиях. Выявлены причины, препятствующие устойчивой мотивации молодежи к непрерывному росту уровня образования, повышения конкурентоспособности на рынке труда. Сделан вывод о существующем разрыве между задачей модернизации экономики и обеспечения экономического роста страны и существующей моделью подготовки специалистов в системе образования. Сформулированы рекомендации по сбалансированию спроса и предложения на рынке труда, созданию условий для повышения конкурентоспособности специалистов-выпускников вузов, создания условий для их востребованности и реализации их интеллектуального потенциала в стране.

Ключевые слова: молодые специалисты, высшее образование, высококвалифицированные кадры, трудоустройство выпускников вузов, конкурентоспособность специалистов на рынке труда, непрерывное образование.

SITUATION ON THE LABOR MARKET AND PROBLEMS OF INCREASING THE COMPETITIVENESS OF UNIVERSITY GRADUATES

Filina F.V.,

Ph.D., Associate Professor

Moscow International University

Moscow, Russia

Abstraction. The article analyses the current state of the highly skilled labor market, the problems of training and employment of university graduates in modern conditions. The authors identify the reasons that hinder the sustainable motivation of young people to continuously increase the level of education and rise competitiveness in the labor market. The paper highlights that there is a gap between the economic modernization, ensuring the country's economic growth and the existing model of training specialists in the education system. The authors provide recommendations for balancing demand and supply in the labor market, creating conditions for increasing the competitiveness of university graduates, creating conditions for their demand and fulfilling their intellectual potential in the country.

Keywords: young professionals, higher education, highly qualified personnel, employment of university graduates, competitiveness of specialists in the labor market, lifelong education
Аннотация.

В качестве объектов исследования данной статьи выступают процессы, происходящие на современном российском рынке труда высококвалифицированных кадров, а так же проявившиеся деформации связи рынка труда и рынка образовательных услуг.

Место и специфику российского рынка труда в мировом масштабе можно определить с помощью структурного анализа, базирующегося на классификации задач, которые по – преимуществу выполняет работник. Всех занятых в экономике в своей модели И. Расмуссен (Дания, 1983 г.) условно разделил на три категории – работники умения, работники - правил и работники – знаний:

Категорию «умение» составляют специалисты, половина работ которых заключается в выполнении типовых задач, сюда относят продавцов, водителей,
Вектор экономики | www.vectoreconomy.ru | СМИ Эл № ФС 77-66790, ISSN 2500-3666

грузчиков, охранников, то есть это занятые преимущественно физическим трудом.

В категорию «правило» входят специалисты, выполняющие техническую, рутинную работу в рамках инструкций, такие как слесари, бухгалтеры, медсестры, офисные администраторы и т.д. 50% работ занятых из категории «Знания» предполагает аналитическую работу, импровизацию, творчество и работу в условиях неопределенности – это преподаватели, врачи, высококвалифицированные инженеры, руководители. Россия входит в среднюю группу стран по этой классификации вместе с Малайзией, Саудовской Аравией, Казахстаном и Бразилией. Доля занятых в категории Знания в России составляет всего 17%, что меньше среднего значения так называемых стран верхней траектории развития или стран экономики знаний: здесь мы видим Японию, США, Германию, Великобританию [8]

Сложившаяся за постсоветские десятилетия структура занятости при низком спросе экономики на высококвалифицированный интеллектуальный труд, представляет собой серьезный барьер для укрепления конкурентоспособности России в мире, экономика которого во многом является экономикой именно знаний.

Для решения задач модернизации экономики и обеспечения экономического роста и развития нашей стране нужны конкурентоспособные специалисты, не уступающие выпускникам ведущих мировых вузов. Долгое время в истории лидерство в подготовке кадров и развитии научного потенциала было за нашей страной. Однако в последнее время позиции России в этом аспекте, на наш взгляд, ослабевают, что связано, в том числе, и с изменениями в части востребованности тех или иных специалистов на современном рынке труда.

Негативные процессы на рынке труда молодых высококвалифицированных кадров связаны по нашему мнению с тремя основными причинами, которые оказывают негативное влияние на самореализационную модель мотивации

студента-будущего работника, которая стимулирует постоянное повышение квалификации и создает основу конкурентоспособности специалиста.

1. *Нет критической массы спроса на знания, что проявляется в свою очередь такими аргументами, как:*

а) малая привлекательность российского рынка труда для наиболее талантливой молодежи. В ежегодном Глобальном рейтинге конкурентоспособности талантов (GTСI) в 2017-2019 годах году позиции России почти не изменились, обеспечив ей места от 49 до максимум 52 из 119 стран-участниц рейтинга. При этом по созданию условий и возможностям рынка труда – и вовсе 107-110-е места [5]. Такие показатели благоприятствуют продолжающейся «утечке мозгов» из страны;

б) российская экономика ориентирована на использование ресурсов, а не интеллекта. В международном разделении труда Россия давно заняла место экспортера сырья. 76% товарного экспорта страны составляют энергоресурсы, еще 17% – другие продукты добывающей промышленности и металлургии [4]. Сырьевая структура экономики способствует распространению примитивной занятости – 35% занятых относятся к категории «Умение».

в) доля работодателей, предъявляющих спрос на сотрудников высокой квалификации, крайне мала. Темпы создания новых рабочих мест в России отстают от потребностей догоняющего развития переходной экономики (7–9% в год), а последовательное сокращение их общего количества свидетельствует также о росте неформального сектора. Не спасает и принятая Правительством РФ программа создания к 2020 году 25 млн. высокопроизводительных рабочих мест (ВПРМ), темпы создания которых в России отстают от потребностей догоняющего развития российской экономики (7–9% в год). Причины: демографический провал; недофинансирование программы; уменьшение притока в страну именно высококвалифицированных работников [2].

Такая ситуация масштабируется с учетом величины России. Кадровый голод ограничивает рост бизнеса и в регионах. Распадом СССР, кризисы уже

Вектор экономики | www.vectoreconomy.ru | СМИ Эл № ФС 77-66790, ISSN 2500-3666

рыночного периода развития привели к банкротству предприятий, ликвидации многих НИИ, как итог - к падению регионального спроса на высококвалифицированные кадры. Экономика сконцентрировалась в центре и регионах добывающей промышленности. Это тоже одна из тревожных специфик рынка труда высококвалифицированных кадров России.

2. *Деформации связи рынка труда и рынка образовательных услуг, приводящие к тому, что и система образования не вполне нацелена на подготовку талантов для экономики знаний.*

а) Современные российские родители всеми силами стараются обеспечить своим детям доступ к высшему образованию – сегодня в России это стало социальной нормой. Вместе с тем эта норма не поддерживается существующей структурой рынка труда. Так, например, 14% российских продавцов и охранников имеют высшее образование. Между тем, по оценкам НИУ ВШЭ, половина образованных россиян работают не по специальности, а более 25% выпускников получают избыточное образование, то есть впоследствии устраиваются на должности, не требующие тех затрат средств и времени, которые государство, родители и студенты вложили в получение диплома [1].

Отдельная проблема – нехватка у российских выпускников знаний, умений и навыков, необходимых для конкурентоспособности на рынке труда в будущем. Согласно данным опроса, 91% российских работодателей считают, что у выпускников недостаточно практических навыков, 83% воспринимают уровень подготовки в вузах как средний или низкий.

Получается, что образованность зачастую подменяется дипломированностью, профессионализм – умением устроиться и приспособливаться. Поэтому не удивительно, что те, у кого отсутствовал опыт работы, не имеют устойчивых навыков и понимания, что есть выполнение поручений, проявление инициативы, креативности, тщательности и ответственного отношения к делу. Не говоря уже о реальных практических навыках, которые в современном формате образовательного процесса в вузах получить затруднительно. Причиной этого явля-

Вектор экономики | www.vectoreconomy.ru | СМИ Эл № ФС 77-66790, ISSN 2500-3666

ется очень слабая связь вузов и реального сектора экономики, предприятий, которые могли бы быть базами производственных практики студентов. Работодатели весьма неактивно участвуют в формировании программ обучения в вузах, их мало в аудиториях, ведущих занятия, и они не готовы даже взять студентов на практику. При этом удивительно, что эти же работодатели в своих ожиданиях от молодых специалистов ждут активности, инициативности, надежности, гибкости и практических навыков и недовольны их пониженной ответственностью и повышенными амбициями.

б) Большинство людей не учится после 25 лет. В среднем по России затраты работодателей на обучение сотрудников в 10 раз меньше, чем в Европе. В образовательных программах в нашей стране участвуют 15% работоспособного населения – для сравнения, в развитых странах это 40 % [1].

в) Подготовка преподавателей не успевает за современными требованиями образовательных стандартов. По данным Института статистических исследований и экономики знаний ВШЭ, повышение квалификации с отрывом от работы проходят менее 40% работников образования. Система общего образования слабо обновляется новыми кадрами: ежегодно не более 25% выпускников педвузов делают выбор в пользу педагогической деятельности, в том числе и потому, что отсутствует соответствующий объемам выпуска спрос: укомплектованность школ составляет 99,2%. Не лучше, если не хуже ситуация с вузовскими кадрами. Идти в науку стало не престижным и материально спорным. Зарботная плата преподавателя вуза даже высокой квалификации и даже в Москве зачастую ниже зарплаты выпускников вуза на начальном этапе, а через несколько лет существенно (даже в разы) заработная плата реального сектора экономики превосходит заработную плату доцента и даже профессора. Подрывается сама основа российского образования.

3. Российское общество предпочитает стабильность роста:

а) отсутствует среда, необходимая для развития и самореализации человека. Существенная доля занятых из-за низких зарплат работает в условиях

«трудоустройственной бедности», а почти 6,5% трудоспособного населения России (4,9 млн. чел.) получают зарплату на уровне МРОТ. При этом любая работа в стране стоит примерно одинаково (например, разница в оплате труда водителя и врача в РФ – 20%, в то время как в Германии – 174%, в США – 261%, в Бразилии – 172%) [6], что снижает мотивацию людей к выбору высококвалифицированных профессий. Поэтому неудивительно, что государственные организации и учреждения в настоящее время являются не только самыми распространенными местами работы выпускников вузов (обеспечивают более 40% занятости), но и наиболее привлекательными. Ходить на работу, служить в нашей стране гораздо проще и стабильнее.

б) The Boston Consulting Group обрисовал социо-культурный портрет россиянина, который можно охарактеризовать как приоритет стабильности и безопасности. Согласно этому исследованию большинство опрошенных руководителей отметили ряд критических качеств, которые характеризуют «среднего российского сотрудника», к ним относятся: дефицит инициативы; отсутствие желания что-то менять; ориентация на процесс, а не на результат; излишняя опора на устоявшиеся правила; отсутствие гибкости и готовности к изменениям; механическое, исполнительское отношение к задачам.

Выводы: налицо разрыв между задачей модернизации экономики и обеспечения экономического роста нашей страны, с одной стороны, и также существующей моделью подготовки специалистов в системе образования, с другой. Получается, что все три стороны – активные участники формирования рынка труда: государство, система образования, рынок высококвалифицированной рабочей силы для бизнеса, – разобщены. В результате:

- в вузах обучают студентов, которые затем не могут найти работу по специальности в виду либо недостаточного спроса на специалистов определенного направления подготовки, либо несоответствия качества их подготовки запросам работодателей;

- бизнес-структуры практически никак не участвуют в финансировании подготовки нужных им же специалистов;
- государство пока не находит форму, в которой интересы и действия трех субъектов были бы однонаправленными [3].

По итогу мы имеем в основном выпускников не способных конкурировать на рынке труда, а, следовательно, обеспечить решение задач развития экономики страны. В теории отраслевых рынков это называется несогласованностью, неэффективным взаимодействием рынка труда, рынка образовательных услуг.

Роль в выработке правильной модели такого взаимодействия должно выполнить государство. Именно оно в первую очередь должно способствовать балансу спроса и предложения на рынке труда и созданию условий для взращивания конкурентоспособных специалистов-выпускников вузов, условий для того, чтобы они были востребованы в стране, оставались здесь реализовывать свой интеллектуальный потенциал.

Укреплять конкурентоспособность специалистов можно и нужно за счет совмещения традиционных преимуществ отечественной модели образования (единство фундаментальных и прикладных исследований, наукоемкость, скоординированность и обоснованность образовательных программ, высокий профессионализм научно-педагогических кадров, четкая организационная структура образовательных уровней, доступность всех видов образования) с инновационными подходами и методиками: усиление исследовательской составляющей, междисциплинарность, обучение через проектирование (решение конкретных производственных, управленческих и др., в том числе комплексных задач) [7].

К числу инновационных методов следует отнести и создание современной и безопасной цифровой образовательной среды, с помощью которой все субъекты образовательной деятельности должны получить доступ к передовым знаниям, быстро осваивать мировой опыт, ориентироваться в информационных потоках, умело пользоваться различными цифровыми технологиями при полу-

чении и обработке учебного материала. Впоследствии это даст неоспоримые преимущества на рынке труда.

- должна быть создана система прогнозирования потребности в подготовке вузами специалистов для экономики с учетом перспективных потребностей бизнеса. Она должна работать в национальном масштабе и быть доступной для целевой аудитории, то есть абитуриентов, их родителей, которые выбирают профессию;

- необходимо уделить внимание совершенствованию учебных планов, программ, организационно-учебной деятельности в целом в направлении их большей практико - и проектоориентированности;

- следовательно, нужно обеспечить и поддерживать развитие интеграцию учебного процесса с промышленным производством, с бизнесом, в том числе с активным привлечением практиков в образовательный процесс, что будет стимулировать создание новых педагогических технологий;

- создание необходимых условий для реализации концепции непрерывного образования, обеспечение равномерного доступа населения к образованию на протяжении всей жизни;

- в условиях развивающейся цифровизации, формирование у специалистов «цифровых навыков» (навыков пользования различными программами и знаний принципов их работы) и цифрового мышления (способность использовать выбранную технологию для поиска, доступа, анализа, применения и обмена информацией для изменения и улучшения методов работы).

- и конечно, решение столь масштабных задач немыслимо без создания надежной системы социальных гарантий, в том числе и для педагогического состава вузов, колледжей. Разумная по объему и структуре нагрузка, обеспечение реальной возможности исследовательской деятельности, роста квалификации, достойная оплата труда – все эти условия выступают как необходимые факторы реализации национальных интересов России.

Библиографический список:

1. Бондаренко, Н. В. Индикаторы образования: 2018: статистический сборник / Н. В. Бондаренко, Л. М. Гохберг, В. Ковалева, и Н. - Москва: Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики», 2018. - 400 с. - Текст: непосредственный.
2. К концу 2020 года в России будет 25 млн. высокопроизводительных рабочих мест. - Текст: электронный // СУЛАРУ: [сайт]. — URL: 12529 (дата обращения: 10.04.2020).
3. Лаптев, С. В. Финансово-экономический инструментарий управления качеством высшего образования / С. В. Лаптев, Ф. В. Филина. - Москва: Компания КноРус, 2019. - 206 с. - Текст: непосредственный.
4. Ружинская, Т. И. Роль экспорта энергоресурсов во внешней торговле России / Т. И. Ружинская. - Текст: электронный // Киберленинка: [сайт]. - URL: rol-ehksporta-ehnergoresurov-vo-vneshnej-torgovle-rossii.pdf стр. 40-48. (дата обращения: 12.03.2020).
5. Сарханянц, К. Таланты нащупали центры притяжения / К. Сарханянц. - Текст: электронный // Коммерсант: [сайт]. - URL: www.kommersant.ru/doc/3872991 (дата обращения: 12.03.2020).
6. «Утечка мозгов» из России превысила 10 миллионов человек. - Текст: электронный // Финанс-Ру: [сайт]. - URL: www.finanz.ru/novosti/aktsii/utechka-mozgov-iz-rossii-prevysila-10-millionov-chelovek-1028587894 (дата обращения: 20.04.2020).
7. Филина, Ф. В. Развитие потенциала партнерства образовательных организаций и бизнес-структур в решении стратегических задач социально-экономического развития регионов / Ф. В. Филина. - Текст: непосредственный // Современные тенденции развития менеджмента и государственного управления. Материалы межрегиональной заочной научно-практической конференции: в 2-х томах. Под редакцией А.В. Полянина.- Орел: , 2019. - С. 182-185.

8. Ширинкина, Е. В. Человеческий капитал и рынок труда в цифровом развитии российской экономики / Е. В. Ширинкина. - Текст: непосредственный // Экономика труда. - 2019. - № 1. Том 6 . — С. 103-112.

Оригинальность 93%