

Научная статья

Original article

УДК 331.5

doi: 10.55186/2413046X\_2022\_7\_11\_656

**НЕКОТОРЫЕ ПРОБЛЕМЫ МОЛОДЕЖИ НА РЫНКЕ ТРУДА**  
**SOME PROBLEMS OF YOUTH IN THE LABOR MARKET**



**Калиненко Надежда Леонтьевна**, кандидат экономических наук, доцент кафедры истории и экономической теории, Академия Государственной противопожарной службы МЧС России, г. Москва, e-mail: kn11946@bk.ru

**Кокорев Александр Сергеевич**, кандидат экономических наук, доцент кафедры истории и экономической теории, Академия Государственной противопожарной службы МЧС России, г. Москва, e-mail: askokorev78@mail.ru

**Kalinenko Nadezhda Leontievna**, PhD in Economics, Associate Professor of the Department of History and Economic Theory, Academy of the State Fire Service of the EMERCOM of Russia, Moscow, e-mail: kn11946@bk.ru

**Kokorev Alexander Sergeevich**, PhD in Economics, associate Professor, Department of History and Economic Theory, Academy of the State Fire Service of the EMERCOM of Russia, Moscow. E-mail: askokorev78@mail.ru

**Аннотация.** В статье рассматриваются некоторые проблемы, связанных с адаптацией молодых специалистов на рынке труда, т.к. постоянно изменяющаяся рыночная ситуация, возрастающие требования к молодым специалистам со стороны работодателей создают определенные трудности при трудоустройстве той части молодых специалистов, которые впервые вышли на этот рынок.

**Abstract.** The article discusses some of the problems associated with the adaptation of young professionals in the labor market, because the constantly changing market situation, increasing demands on young professionals from employers create certain difficulties in finding employment for the part of young professionals who first entered this market.

**Ключевые слова:** рынок труда, человеческий капитал, образование, квалификация и навыки, проектное мышление

**Keywords:** labor market, human capital, education, qualifications and skills, project thinking

В условиях глобализации Россия, как один из участников мирового хозяйства, сталкивается с проблемами необходимости повышения конкурентоспособности своей экономики. Сегодня не надо доказывать, что одним из основных фактором достижения этой цели – повышения конкурентоспособности экономики страны – является развитие человеческого капитала.

Всемирный банк, на примере обследования 192 стран, пришел к выводу, что только 16 % роста в странах с переходной экономикой обусловлены физическим капиталом (оборудование, здания и пр.), 20% - природным капиталом, остальные 64% связаны с человеческим капиталом. [1, с. 93]. Т.е. основная доля экономического роста приходится на использование человеческого капитала.

Многие страны рассматривают человеческий капитал как один из элементов национального богатства, как один из основных ресурсов и непереносимое условие экономического роста экономики страны и в более широком понимании – как основу обеспечения ее независимости.

Впервые термин «человеческий капитал» ввел в научный оборот представитель Чикагской школы экономики Т. Шульц [2] лауреат Нобелевской премии по экономике 1979 года.

Т. Шульц определил понятие «человеческий капитал» как приобретенные человеком ценные качества, которые могут быть усилены соответствующими вложениями.

Согласно Г. Беккеру, человеческим капиталом на предприятии является совокупность умений человека [3].

В общем случае под человеческим капиталом можно понимать качества человеческой личности как полученные при рождении, так и приобретенные: на начальном этапе – в форме образования, а затем, в течении всей дальнейшей производственной деятельности, – в форме овладения дополнительными знаниями и навыками.

Рассмотрение человеческого капитала, как и других видов капитала, в качестве блага, приносящего доход, определяет возможность его эффективного использования в общественном производстве. Это обеспечивает получение дохода как его носителями – работниками, а также и фирмами, и государством. Поэтому стремление к увеличению дохода мотивирует и индивидуумов, и работодателей, и государство в целом на увеличение интеллектуального потенциала нации.

Для того, чтобы эффективно использовать человеческий капитал в производстве необходимо, чтобы он качественно соответствовал современным требованиям. Сегодня едва ли найдутся сомневающиеся в том, что именно обучение является основным фактором формирования и становления человеческого капитала. Часть населения, имеющая образование, становится основным участником современного рынка труда.

Современный рынок труда - это не неизменный сектор рынка, а быстро меняющаяся, в соответствии с изменениями общей экономической обстановки в стране и в мире, структура.

Кардинальные изменения на рынке труда происходят не только в нашей стране, но и во всем мире. Особенно эти изменения затрагивают молодежь. В докладе МОТ «Глобальные тенденции занятости молодежи в

2022 году» [4] отмечается, что «в 2022 году, по имеющимся оценкам, общемировое число молодых безработных составило 73 миллиона – это чуть меньше, чем в 2021 году (75 млн), но все равно на шесть миллионов больше, чем в 2019-м, до начала пандемии...Глобальный уровень молодежной безработицы мог бы быть еще выше, если бы часть потерявших работу не перешли в группу NEET (Not in Employment, Education or Training — люди, которые не работают и не учатся и, следовательно, постепенно теряют связь с рынком труда). Уже в 2020 году почти каждый четвертый (23,3%) представитель молодежи имел статус NEET, то есть за год их доля выросла почти на 1,5 п. п., в то время как в прошлом ее сокращение на схожую величину (1,3 п. п.) заняло почти 15 лет, с 2005 по 2019 год. »

Подобные изменения в числе прочих факторов определяют особенности поведения основных субъектов этого рынка: соискателей работы и работодателей.

Рынок труда и в нашей стране, и в других странах характеризуется конкуренцией не только среди молодежи, т.е. представителей одного поколения специалистов в среднем с одинаковой профессиональной подготовкой, но и конкуренцией между специалистами разных поколений. Так, например, в рамках одной специальности на рынке труда присутствуют как молодые специалисты, так и специалисты, имеющие значительный опыт работы. Поэтому молодым специалистам особенно трудно решать проблему трудоустройства

В настоящее время на рынке труда имеются несоответствия между, с одной стороны, требования бизнеса (фирм) к принимаемым на работу специалистам и, с другой стороны, претензиями и ожиданиями молодых специалистов, окончивших обучение и впервые вышедших на рынок труда после окончания обучения.

Для молодых специалистов, получивших высшее образование, впервые вышедших на рынок труда и пытающихся найти достойное, по их

представлениям, место работы, этот рынок становится территорией жесткой конкуренции. И поэтому некоторые из них пытаются найти работу не по полученной в ВУЗе специальности, а в других отраслях. Так по данным доклада НИУ ВШЭ «Во всех направлениях подготовки высокая доля выпускников трудоустроена в сфере торговли. Это – отрасль экономики с низким уровнем заработков и карьерных перспектив, которая может абсорбировать выпускников независимо от их профессиональных компетенций.» [5, с. 12.]

Можно перечислить ряд причин, по которым молодые специалисты не желают или считают невозможным работать по специальности. Нежелание часто определено тем, что имеет место:

на начальном этапе часто это – безответственное принятие решения о выборе высшего учебного заведения, в который они поступали;

определенная нечеткость представления о своем будущем, достижению каких целей имеет смысл посвятить свою жизнь, каким способом этого добиться и т.д.; в целом отсутствует представление о том, кем хотят стать и чего достичь в жизни и в профессии;

отсутствие четкого представления о том, какую профессию они получат, окончив тот или иной институт, каков спектр обязанностей у специалистов данной профессии, какую работу и в каком объеме они должны будут выполнять в соответствии с выбранной профессией, а также о том, на какую заработную плату на начальном этапе реально можно претендовать после окончания учебного заведения.

Невозможность работать по специальности часто определена тем, что в современном мире происходит ускоренное обновление научных знаний и технологий, и следовательно, имеет место быстрое устаревание знаний, полученных в процессе обучения в ВУЗе, относительно новых производственных задач, поставленных жизнью.

Часто молодые специалисты приходят к пониманию, что полученное образование к моменту их выхода на рынке труда не

соответствует реалиям и, как следствие, не пользуется спросом. Формируется так называемый "шок от реальности", спровоцированный тем, что идеально-романтическое представление о будущей трудовой деятельности вступает в противоречие с реальной обстановкой на рынке труда. В результате дипломированный специалист в возрасте 21-23 лет теряет ориентиры на рынке труда, не имея четкого представления, где и какую работу искать и надо ли вообще искать работу по полученной в ВУЗе специальности.

Для молодых специалистов не последним шоком при принятии решения о работе является и низкая, по их представлениям, предлагаемая заработная плата, что снижает мотивацию к труду, хотя работа может соответствовать и образованию, и профессиональным интересам.

Со стороны работодателей спектр требований к принимаемым на работу специалистам в настоящее время является достаточно широким. Помимо фундаментального образования работодатели предъявляют требование наличия опыта работы. В ответ на это требование студенты стремятся работать во время обучения в ВУЗах. «Совмещение учебы и работы имеет тотальный характер среди российских студентов (54% выпускников очного бакалавриата/специалитета, 78% выпускников очной магистратуры работали хотя бы месяц во время своей учебы). Выпускники, совмещавшие учебу и работу, имеют более высокие зарплаты на старте карьеры.» [6, с.7.]

Кроме требования наличия образования и опыта работы работодатели хотели бы, чтобы выпускники умели применять полученные знания на практике и качественно выполнять поставленные задачи, понимать значение решения выполняемых задач для своевременного завершения проекта, над которым работает команда специалистов фирмы.

Не последними требованиями являются самостоятельность, инициативность, желание повышать свою квалификацию, высокая мотивацию к переобучению путем самообучения в соответствии со

стремительно развивающимися технологиями, способность воспринимать, понимать и анализировать новую информацию, новые идеи, осваивать новые навыки и применять их в работе и многое другое.

Помимо названных требований в условиях развитых информационно-коммуникационных технологий со стороны работодателей формируются абсолютно новые критерии отбора специалистов, претендующих на вакантные рабочие места: требование так называемого проектного мышления и требование транспрофессионализма.

Проектное мышление – это принципиально новый тип мышления, которым должен обладать современный специалист. В ходе проектирования специалист должен сформулировать и критически рассмотреть множество способов достижения цели проекта, выбрать оптимальный вариант с позиции минимизации сроков достижения поставленной цели и наиболее эффективного использования имеющихся ресурсов. На этом этапе весь интеллектуальный потенциал специалиста направлен не только на определение последовательности решения отдельных задач для достижений конечного результата, но и на предвидение возможных перспектив дальнейшего развития проектируемого объекта. После завершения одного проекта специалист должен быть способен переходить к другому исследовательскому проекту.

Как правило, работодатели не уверены, что молодые специалисты после окончания ВУЗа обладают подобными умениями, не способны прогнозировать последствия, минимизировать риски, связанные с реализацией проекта

Разные авторы [7,с.94, 8,с.517] по-разному определяют понятие транспрофессионализма.

В общем случае особенность транспрофессионализма заключается в том, что современный специалист, по мнению работодателей, должен

обладать способностью при решении профессиональных задач действовать не только в рамках полученной при обучении в институте профессии, но и с использованием знаний и навыков других специальностей. Фактически эти пожелания определяют такие требования к молодым специалистам как умение достаточно быстро и самостоятельно овладевать новыми знаниями, навыками и технологиями. В современном мире это означает постоянное и непрерывное обучение или даже переквалификацию.

Таким образом, становится понятно, что имеются серьезные расхождения между представлениями работодателей об идеальном молодом специалисте, которого они хотели бы видеть в коллективе организации, и амбициями, представлениями и ожиданиями молодых специалистов о будущей работе.

Как разрешить это острое противоречие? Каким образом сблизить эти так далеко расходящиеся требования и ожидания участников рынка труда в современном мире?

Как нам представляется, на начальном этапе каждой из сторон следовало бы не столько снизить встречные требования, но попытаться понять ожидания и требования другой стороны. Разрешение данного противоречия требует участия в этом противостоянии еще одной стороны – высших учебных заведений. Ведь именно ВУЗы несут моральную ответственность за будущее своих выпускников и, соответственно, должны внимательно изучать проблемы, возникающие при их трудоустройстве. Работа ВУЗа с выпускниками не должна заканчиваться после защиты дипломов, а должна продолжаться еще какое-то время в период устройства их на работу и в первые годы работы.

В настоящее время в отдельных ВУЗах созданы так называемые «Центры карьеры», функционирование которых позволяет наладить взаимодействие вузов и работодателей для трудоустройства выпускников и студентов. Однако не все ВУЗы активно проводят работу по содействию трудоустройству выпускников. Для этого ВУзам необходимо не только

перестроить свои учебные программы в соответствии с современными требованиями производства, но и по-новому выстроить политику практической подготовки специалиста к будущей работе. Именно тогда выпускники не будут при первоначальном выходе на рынок труда испытывать дискомфорт, определенный быстрой сменой технологий, динамизмом развития экономики. То есть возникает еще одна сложная проблема взаимодействия ВУЗов и бизнеса на рынке труда.

Помимо прочего, проблема занятости молодежи затрагивает не только экономическую, но и социальную сторону жизни общества и обязательно должна быть в центре внимания государства.

### **Список источников**

1. В. А. Ванеев. Человеческий капитал как фактор экономического роста. Вестник СибАДИ, выпуск 3 (17), 2010., с.93
2. Шульц Т. Инвестиции в человеческий капитал. - Лондон, 1971. - 522 с. (с.45)
3. Беккер Г. Экономическая теория. - Н, 1971. - 360 с.
4. МОТ доклад «Глобальные тенденции занятости молодежи в 2022 году». МОТ. Пресс-релиз | 11 Август 2022 г.
5. Выпускники высшего образования на российском рынке труда: тренды и вызовы проблемам развития экономики и общества, Москва, 2022 г. / Н. К. Емелина, К. В. Рожкова, С. Ю. Рощин, С. А. Солнцев, П. В. Травкин ; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». — М. : Изд. дом Высшей школы экономики, 2022. — 160 с. — ISBN 978-57598 [Текст] : докл. к XXIII Ясинской (Апрельской) междунар. науч. конф. по -2652-1 (в обл.). — ISBN 978-5-7598-2462-6 (e-book).
6. Выпускники высшего образования на российском рынке труда: тренды и вызовы [Текст] : докл. к XXIII Ясинской (Апрельской) междунар. науч. конф. по проблемам развития экономики и общества, Москва, 2022 г. / Н. К. Емелина, К. В. Рожкова, С. Ю. Рощин, С. А. Солнцев, П. В. Травкин ; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». — М. : Изд. дом Высшей

школы экономики, 2022. — 160 с. — ISBN 978-5- 7598-2652-1 (в обл.). — ISBN 978- 5-7598-2462-6 (e-book).

7. Кудряков С.А. Транспрофессиональная подготовка современных специалистов: миф или реальная необходимость // Известия СПбГЭТУ «ЛЭТИ». 2014. -№8. -С. 94-98.

8. Лазарева И.Н. Транспрофессиональные компетенции в иноязычном образовании: от идеи к технологии // Современные наукоемкие технологии. 2015. -№ 12(3). -С. 517 -520.

9. Кокорев А.С, Шавыкин Я. В. Направления повышения финансовой грамотности населения в части противодействия современным финансовым пирамидам // Культура и безопасность, -№ 1, 2022. –С. 47-53.

### References

1. V. A. Vaneev. Chelovecheskij kapital kak faktor e`konomicheskogo rosta. Vestnik SibADI, vy`pusk 3 (17), 2010., s.93

2. Shul`cz T. Investicii v chelovecheskij kapital. - London, 1971. - 522 s. (s.45)

3. Bekker G. E`konomicheskaya teoriya. - N, 1971. - 360 s.

4. MOT doklad «Global`ny`e tendencii zanyatosti molodezhi v 2022 godu». MOT. Press-reliz | 11 Avgust 2022 g.

5. Vy`puskniki vy`sshego obrazovaniya na rossijskom ry`nke truda: trendy` i vy`zovy` problemam razvitiya e`konomiki i obshhestva, Moskva, 2022 g. / N. K. Emelina, K. V. Rozhkova, S. Yu. Roshhin, S. A. Solncev, P. V. Travkin ; Nacz. issled. un-t «Vy`sshaya shkola e`konomiki». — M. : Izd. dom Vy`sshej shkoly` e`konomiki, 2022. — 160 s. — ISBN 978-57598 [Tekst] : dokl. k XXIII Yasinskoj (Aprel`skoj) mezhdunar. nauch. konf. po -2652-1 (v obl.). — ISBN 978-5-7598-2462-6 (e-book).

6. Vy`puskniki vy`sshego obrazovaniya na rossijskom ry`nke truda: trendy` i vy`zovy` [Tekst] : dokl. k XXIII Yasinskoj (Aprel`skoj) mezhdunar. nauch. konf. po problemam razvitiya e`konomiki i obshhestva, Moskva, 2022 g. / N. K. Emelina, K. V. Rozhkova, S. Yu. Roshhin, S. A. Solncev, P. V. Travkin ; Nacz.

issled. un-t «Vy`sshaya shkola e`konomiki». — M. : Izd. dom Vy`sshej shkoly` e`konomiki, 2022. — 160 s. — ISBN 978-5- 7598-2652-1 (v obl.). — ISBN 978- 5-7598-2462-6 (e-book).

7. Kudryakov S.A. Transprofessional`naya podgotovka sovremenny`x specialistov: mif ili real`naya neobxodimost` //Izvestiya SPbGE`TU «LE`TI». 2014. -№8. -S. 94-98.

8. Lazareva I.N. Transprofessional`ny`e kompetencii v inoyazy`chnom obrazovanii: ot idei k texnologii // Sovremenny`e naukoemkie texnologii. 2015. -№ 12(3). -S. 517 -520.

9. Kokorev A.S, Shavy`kin Ya. V. Napravleniya povы`sheniya finansovoj gramotnosti naseleniya v chasti protivodejstviya sovremenny`m finansovy`m piramidam// Kul`tura i bezopasnost`, -№ 1, 2022. –S. 47-53.

**Для цитирования:** Калинин Н.Л., Кокорев А.С. Некоторые проблемы молодежи на рынке труда // Московский экономический журнал. 2022. № 11. URL: <https://qje.su/ekonomicheskaya-teoriya/moskovskij-ekonomicheskij-zhurnal-11-2022-26/>

© Калинин Н.Л., Кокорев А.С., 2022. Московский экономический журнал,  
2022, № 11.