



**ДЕПАРТАМЕНТ ТРУДА  
И СОЦИАЛЬНОЙ  
ЗАЩИТЫ НАСЕЛЕНИЯ  
ГОРОДА МОСКВЫ**

**СБОРНИК ДОКЛАДОВ VII ФОРУМА**

**«РЫНОК ТРУДА  
И ПОЛИТИКА ЗАНЯТОСТИ:  
СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ  
РАЗВИТИЯ»**

Москва  
2017

**Сборник докладов VII Форума «Рынок труда и политика занятости: состояние и перспективы развития».** – М.: РИТМ, 2017. – 90 с.

В настоящий сборник вошли статьи по актуальным темам реализации государственной политики содействия занятости населения, подготовленные к VII Форуму «Рынок труда и политика занятости: состояние и перспективы развития».

Мероприятие стало признанной площадкой по обмену мнениями и опытом работы между службами занятости субъектов Российской Федерации, органами исполнительной власти и научным сообществом, а также по выработке предложений по важнейшим направлениям развития рынка труда и политики занятости.

## **СОКРАЩЕНИЯ**

ГКУ – Государственное казенное учреждение

ГБУ – Государственное бюджетное учреждение

д.э.н. – доктор экономических наук

к.э.н. – кандидат экономических наук

д.п.н. – доктор педагогических наук

д.с.н. – доктор социологических наук

к.с.н. – кандидат социологических наук

## СОДЕРЖАНИЕ

### **Берникова Лариса Геннадиевна**

ПРОФИЛЬНОЕ ОБУЧЕНИЕ  
В ОРЕНБУРГСКОЙ ОБЛАСТИ . . . . . 6

### **Грузных Светлана Николаевна**

ПЕРЕОБУЧИТЬ, ЧТОБЫ ТРУДОУСТРОИТЬ . . . . . 10

### **Ильина Ирина Юрьевна**

САМОМАРКЕТИНГ КАК ТЕХНОЛОГИЯ ПОВЫШЕНИЯ  
КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ВЫПУСКНИКОВ ВУЗОВ  
НА РЫНКЕ ТРУДА . . . . . 14

### **Коровкин Андрей Германович,**

#### **Королев Иван Борисович**

К ВОПРОСУ О ПОВЫШЕНИИ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ  
ТРУДА И СОЗДАНИИ ВЫСОКОПРОИЗВОДИТЕЛЬНЫХ  
РАБОЧИХ МЕСТ . . . . . 19

### **Кулемин Андрей Анатольевич,**

#### **Булей Наталья Владимировна**

КОМПЛЕКСНЫЙ ПОДХОД К ОТБОРУ КАНДИДАТОВ  
В СФЕРЕ ПРОДАЖ . . . . . 24

### **Кязимов Карл Гасанович**

РЕГУЛИРОВАНИЕ РЫНКА ТРУДА И ПОВЫШЕНИЕ  
УРОВНЯ ЗАНЯТОСТИ МОЛОДЕЖИ . . . . . 29

### **Локтюхина Наталья Викторовна**

ПОВЫШЕНИЕ УРОВНЯ ЗАНЯТОСТИ  
МОЛОДЕЖИ В КОНТЕКСТЕ СПЕЦИФИКИ  
СОВРЕМЕННОГО РЫНКА ТРУДА . . . . . 34

### **Маслова Елена Валерьевна**

К ВОПРОСУ О РЕГУЛИРОВАНИИ ОТНОШЕНИЙ  
В СФЕРЕ НЕСТАНДАРТНОЙ ЗАНЯТОСТИ  
НАСЕЛЕНИЯ . . . . . 40

### **Нахратова Евгения Евгеньевна**

АНАЛИЗ ВОСТРЕБОВАННОСТИ НАПРАВЛЕНИЙ  
ПОДГОТОВКИ РОССИЙСКИХ ВУЗОВ  
НА РЫНКЕ ТРУДА . . . . . 45

### **Никишина Ирина Владимировна,**

#### **Талбацкий Ян Петрович**

ПЕРСПЕКТИВНЫЕ ПРАКТИКИ РАЗВИТИЯ  
КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА  
И ПОДДЕРЖКИ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ  
(ОПЫТ САМАРСКОЙ ОБЛАСТИ) . . . . . 51

### **Новикова Ирина Викторовна**

НЕУСТОЙЧИВОСТЬ ЗАНЯТОСТИ  
И ПРОБЛЕМА ДОСТОЙНОГО ТРУДА . . . . . 57

### **Онтикова Татьяна Александровна,**

#### **Булей Наталья Владимировна**

СТРАТЕГИЯ СОЦИАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ  
ОРГАНИЗАЦИИ В УСЛОВИЯХ  
ИННОВАЦИОННОЙ ЭКОНОМИКИ:  
ЗАДАЧИ И АЛГОРИТМ РЕАЛИЗАЦИИ . . . . . 62

### **Онтикова Татьяна Александровна,**

#### **Булей Наталья Владимировна**

СОЦИОЛОГИЯ ТРУДА И ЗАНЯТОСТИ:  
ТЕОРЕТИКО-ПОЗНАВАТЕЛЬНАЯ  
И СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ ФУНКЦИИ . . . . . 66

### **Савинков Владимир Ильич,**

#### **Бакланов Павел Анатольевич**

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ОРИЕНТАЦИЯ  
И ТРУДОУСТРОЙСТВО ВЫПУСКНИКОВ:  
РЕЗУЛЬТАТЫ СОЦИОЛОГИЧЕСКОГО ИССЛЕДОВАНИЯ . . . . . 71

### **Сулягина Елена Алексеевна**

ПЕРСОНИФИЦИРОВАННЫЙ ПОДХОД  
ПРИ ТРУДОУСТРОЙСТВЕ ИНВАЛИДОВ  
В Г. СЕВАСТОПОЛЕ . . . . . 82

## ПРОФИЛЬНОЕ ОБУЧЕНИЕ В ОРЕНБУРГСКОЙ ОБЛАСТИ

**Берникова Лариса Геннадиевна,**

*начальник отдела профессиональной ориентации  
и профессионального обучения, Министерство труда и занятости  
населения Оренбургской области, г. Оренбург*

Профессиональная ориентация школьников является неотъемлемой частью работы службы занятости населения. В Оренбургской области созданы все условия для осознанного профессионального самоопределения учащихся. Профориентационные акции «Выбор», «День юного предпринимателя», «Формула успеха», «Полезные канникулы», экскурсии на предприятия, встречи с работодателями, беседы о профессиях способствуют расширению представлений молодежи об особенностях той или иной специальности.

Системная работа по профориентации основана на взаимодействии органов службы занятости населения с учреждениями образования. Ежегодно утверждается план совместных мероприятий по профессиональной ориентации обучающихся общеобразовательных организаций.

Профильная подготовка ориентирует школьников на познание своих способностей, возможностей и потенциала.

По данным Министерства образования, на 2016/2017 учебный год профориентационные секции охватывают около 26 тыс. подростков, из них:

- ✓ 18 тыс. молодых оренбуржцев состоят в военно-патриотических объединениях;
- ✓ 1 тыс. школьников проходит обучение в специализированных медицинских, полицейских, нефтяных классах, классах МЧС;
- ✓ 3,7 тыс. человек проходят подготовку в кадетских (казачьих) классах;
- ✓ 800 учащихся занимаются в школьных лесничествах.

Сельское хозяйство всегда являлось приоритетным для нашей области. Для привлечения молодежи в аграрный сектор экономики и решения кадрового вопроса в 2010 году Министерство труда и занятости населения Оренбургской области инициировало создание профильных классов сельскохозяйственной направленности.

Специалисты службы занятости проводят профориентационные мероприятия, в ходе которых старшеклассники знакомятся с экономической ситуацией, преимуществами организации занятости на селе. Ребята также имеют возможность пройти тестирование и определить свои предпринимательские качества.

Программа обучения «Введение в агробизнес» разработана преподавателями Оренбургского аграрного университета. В рамках теоретического курса школьники изучают основы агрономии, ветеринарии, экологии, юриспруденции, экономики, механизации, предпринимательской деятельности.

Для большего охвата учащихся была введена система уроков в режиме online, благодаря которой школьники могут слушать лекции лучших преподавателей вуза и успешных бизнесменов. Помимо вебинаров программа предполагает закрепление за каждым агроклассом преподавателей-тьюторов, которые проводят выездные сессии и консультации.

Центрами занятости населения организуются выездные экскурсии на ведущие сельскохозяйственные предприятия области, лучшие крестьянско-фермерские хозяйства, к успешным предпринимателям. Примечательно, что вместе с родителями на предприятиях трудятся их дети.

Иткулов Талгат Канафеевич из Александровского района занимается разведением картофеля и животноводством. Вместе с ним трудятся его сыновья –оба выпускники Оренбургского аграрного университета. Хозяйство ориентировано на дальнейшую переработку и реализацию собственной продукции. Построена хлебопекарня, магазин, мини-молокозавод.

В Саракташском районе (село Кабанкино) с главой семьи Равилем Асгатовичем Сагитовым трудятся его дочь и сын. Они также окончили Оренбургский аграрный университет. Молочная продукция под торговой маркой «Белое озеро» хорошо известна жителям области и является визитной карточкой района.

Ежегодно более 100 предприятий и организаций области принимают у себя учащихся профильных аграрных классов.

В 2016/2017 учебном году в агроклассах прошли обучение более 400 человек из 32 школ 21 района области. На протяжении семи лет более 2 тыс. старшеклассников изучали основы ведения агробизнеса.

### Численность учащихся агроклассов в 2010–2016 годах, чел.

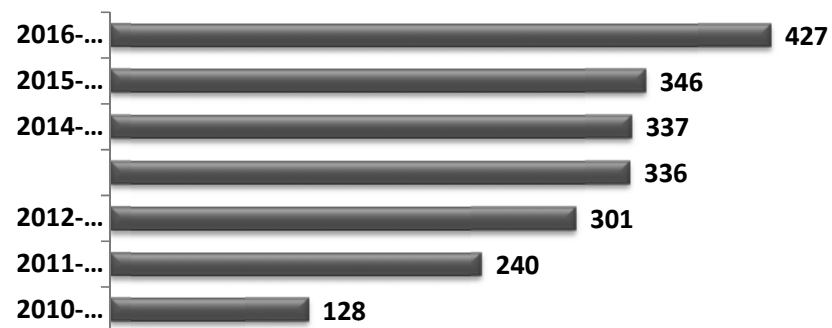


Диаграмма 1. Численность учащихся агроклассов в 2010–2016 годах

Результатом обучения является создание творческого проекта (бизнес-плана) «Мое собственное дело». Лучшие проекты агроклассники защищают на ежегодной областной конференции «Юные аграрии Оренбуржья», проходящей на базе Оренбургского государственного аграрного университета. Защита проводится по пяти номинациям: «Растениеводство, грибоводство», «Сельская экономика», «Животноводство: КРС», «Птицеводство», «Кролиководство, пчеловодство, свиноводство».

С каждым годом ребята представляют всё более интересные и серьезные проекты.

Так, предприимчивые старшеклассники из Матвеевского района разработали бизнес-план по организации детских праздников и представили его на суд жюри секции «Сельская экономика». Эта экономическая ниша еще не заполнена, и данный вид услуг пользуется большим спросом у односельчан. «Поколение ЭКО» – так называется проект агроклассницы из Светлинского района по переработке отходов. Производство льна, выращивание чеснока, разведение карпа, создание собственной пекарни, колбасного цеха – это далеко не весь перечень бизнес-идей школьников, которые уже начали воплощаться в жизнь.

Авторы лучших проектов получают сертификаты Оренбургского государственного аграрного университета, которые являются рекомендацией для поступления по целевому набору по направлени-

ям органов государственной (муниципальной) власти. Победителям (призерам) конкурса аграрный университет начисляет дополнительные баллы при приеме на обучение по программам бакалавриата и специалитета.

По примеру агроклассов в области открылись нефтяные, юридические, инженерные, полицейские классы и классы МЧС.

Профильная подготовка создает условия для обучения старшеклассников в соответствии с их профессиональными интересами и склонностями и позволяет осознанно подойти к выбору будущей профессии.

## ПЕРЕОБУЧИТЬ, ЧТОБЫ ТРУДОУСТРОИТЬ

**Грузных Светлана Николаевна,**

*начальник Департамента труда и занятости населения Томской области, г. Томск*

С 2016 года в Томской области реализуется проект «Школьный учитель» – одно из мероприятий «дорожной карты» по реализации проекта «Умный центр», направленного на «перезагрузку» службы занятости населения Томской области.

В работе современной службы занятости переподготовка кадров приобретает всё больший вес и значимость. Это обусловлено тенденциями рынка труда. Одна из них – несоответствие спроса и предложения. Наблюдая за структурой занятости, хочется отметить, что дефицит кадров с необходимыми компетенциями вынуждает работодателей обращать внимание на специалистов из других отраслей – происходят так называемые перетоки кадров. Именно поэтому переподготовка кадров играет важную роль в деятельности службы занятости.

В последние годы на рынке труда происходит высвобождение персонала практически во всех сферах вследствие модернизации, автоматизации, роботизации работы предприятий, банков и учреждений. В 2016–2017 годах в органы службы занятости Томской области в целях поиска подходящей работы обратились более 2500 высвобожденных работников, из которых около 50% приходилось на организации финансовой сферы, обрабатывающих производств и государственные учреждения. На рынок труда выходят высококвалифицированные кадры – люди, которые могут и хотят работать, но оказываются в ситуации поиска. Роль службы занятости в данной ситуации – сработать на опережение, сориентировать человека, помочь ему получить профессию или повысить квалификацию, тем самым решить проблему кадрового дефицита.

В Томской области наблюдается дефицит педагогических работников. Среднегодовая потребность в работниках сферы дошкольного, общего и среднего профессионального образования, заявляемая работодателями в органы службы занятости, составляет около 300 единиц. Наиболее востребованы учителя математики, русского языка и литературы, иностранного языка, физической культуры, му-

зыки и пения, мастера производственного обучения, педагоги дополнительного образования, логопеды, воспитатели детского сада.

В целях решения кадрового вопроса второй год в Томской области действует проект «Школьный учитель», направленный на переподготовку граждан с гарантированным трудоустройством в сферу образования. Изначально данный проект был апробирован в сфере общего образования, а с июля 2017 года с учетом его востребованности распространен на сферы дошкольного и профессионального образования.

С момента начала реализации проекта «Школьный учитель» обучение прошли 34 человека, из которых 30 человек уже приступили к работе в Томске, Северске и районах области. Это учителя начальных классов, химии, биологии, русского языка и литературы, основ безопасности жизнедеятельности, физической культуры.

Для участников, желающих пройти переподготовку или повысить квалификацию, установлены жесткие критерии отбора. Для получения направления на обучение претендент должен подтвердить готовность к работе с детьми, успешно пройти собеседование с представителями службы занятости, Томского государственного педагогического университета и руководством образовательной организации, профдиагностическое тестирование.

Составлен примерный портрет участника проекта и разработан индивидуальный алгоритм работ. Так, соискателям с педагогическим образованием, которые не работали по профессии либо имели длительный перерыв в работе, мы предлагаем повысить квалификацию. Соискателю, имеющему смежную профессию, к примеру инженеру-механику, будет предложено пройти переподготовку, после которой он сможет работать учителем математики или физики. И, наконец, выпускники вузов, которые не могут найти работу, после прохождения переподготовки могут пополнить ряды молодых учителей, в которых так нуждаются школы Томской области.

Как это выглядит на практике? Проект предусматривает следующие этапы.

• **Поиск потенциальных кандидатов.** Для получения дополнительного профессионального образования ради дальнейшего трудоустройства в сферу дошкольного, общего и среднего профессионального образования направляются граждане, зарегистрированные в целях поиска подходящей работы, из числа:

– имеющих высшее или среднее профессиональное (педагогическое) образование, которые не работали по профессии или имеют длительный (более 5 лет) перерыв в работе;

– имеющих высшее или среднее профессиональное (не педагогическое) образование, желающих работать в сфере образования;

– имеющих среднее профессиональное образование по рабочим специальностям высокой квалификации.

• **Входное профдиагностическое тестирование** для выявления профессиональных склонностей – это своего рода «фильтр» для исключения «случайных» кандидатов. Готовность работать в сфере образования оценивают психологи центров занятости совместно с экспертами Томского государственного педагогического университета.

• **Собеседование с потенциальным работодателем** и заключение трехстороннего договора между центром занятости, соискателем и работодателем, что гарантирует последующее трудоустройство.

• **Формирование малых групп для дальнейшего обучения** по программам повышения квалификации и профессиональной переподготовки. Программа обучения составляется в индивидуальном порядке в зависимости от уровня начальной подготовки, имеющегося образования и квалификации.

• **Переподготовка и повышение квалификации** за счет средств областного бюджета на базе Томского государственного педагогического университета. Для обучения по программам профессиональной переподготовки и повышения квалификации необходимо иметь диплом о среднем профессиональном или высшем образовании.

Реализуются две модели профессиональной переподготовки: очно-заочная и заочная форма на основе дистанционных технологий. Процесс обучения в дистанционной форме реализуется в специально созданной системе «Открытая педагогическая лаборатория», которая снабжена пошаговыми инструкциями и возможностью оперативной обратной связи с кураторами. В системе функционирует сервис автоматической подготовки необходимых документов; лекции и семинары предлагаются в текстовом или мультимедийном формате, и при необходимости их можно скопировать. Особое место в структуре курса занимают целевые подборки

лучших разработок педагогов России – сценарии уроков, презентации, дидактические игры и многое другое. По итогам обучения выдается диплом о профессиональной переподготовке, дающий право ведения профессиональной деятельности по выбранному направлению обучения, и приложение с указанием освоенных в процессе обучения дисциплин.

Технологии реализации курсов повышения квалификации постоянно обновляются, актуализируются в соответствии с требованиями времени. В частности, современные подходы позволяют педагогам самостоятельно подбирать содержание, сроки и временной режим обучения. Значимая роль в организации таких курсов отведена дистанционным технологиям: к примеру, возможна форма сетевой площадки (40 часов очного обучения и 86 часов дистанционно), применение распределительной (108 часов дистанционно) либо накопительной (108 часов, включающих очные и дистанционные модули) моделей обучения.

• **Конечный результат – трудоустройство.**

По обратной связи, полученной от участников проекта, можно сделать вывод, что они довольны своей новой работой и с удовольствием осваивают непростую профессию педагога. Так, участника проекта, инженер-эколог, прошла переподготовку и в настоящее время работает учителем русского языка и литературы в МБОУ «Белоярская средняя общеобразовательная школа № 1» Верхнекетского района; выпускник геолого-географического факультета, долгое время работавший не по специальности, прошел переподготовку и сейчас преподает русский язык и литературу в МКОУ «Петровская основная общеобразовательная школа» Кривошеинского района; научный сотрудник в области философии после курсов переподготовки трудоустроился учителем естествознания в Томский базовый медицинский колледж; инженер путей сообщения переобучился на преподавателя физики и вышел на работу в Северский кадетский корпус.

Данный проект показал свою эффективность и может использоваться как успешный опыт по перетоку кадров в разных сферах деятельности.

## САМОМАРКЕТИНГ КАК ТЕХНОЛОГИЯ ПОВЫШЕНИЯ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ВЫПУСКНИКОВ ВУЗОВ НА РЫНКЕ ТРУДА

**Ильина Ирина Юрьевна,**

*д.э.н., доцент ФГБОУ ВО «Российский государственный социальный университет», г. Москва*

В современных условиях среднестатистический выпускник российского вуза оказался крайне уязвим на профессиональном рынке труда по ряду причин:

- недостаток практического опыта (а часто – и актуальных теоретических знаний);
- слабое представление о механизме функционирования рынка труда, реальной ситуации в выбранном сегменте рынка;
- необоснованно завышенные требования (заработная плата, должность, карьерный рост), предъявляемые к компании-работодателю;
- отсутствие возможности установить профессиональные контакты с наиболее привлекательными работодателями;
- недостаток информации о своих правах, возможностях, а также механизмах поддержки со стороны государства в сфере трудоустройства и занятости молодых специалистов;
- неготовность к профессиональной территориальной мобильности (например, стойкое нежелание покидать столицу даже при наличии реальных выгодных предложений со стороны региональных работодателей);
- недостаточный уровень знаний и навыков, особенно значимых для работодателя и существенно повышающих рыночную стоимость молодого специалиста (например, навыки работы с новейшими компьютерными программами, знание иностранных языков);
- уверенность в том, что наличие диплома о высшем образовании (особенно диплома престижного вуза) – гарантия востребованности на рынке труда.

На наш взгляд, отсутствие навыков самомаркетинга также является весьма значимым «пробелом» в профессиональной подготовке молодого специалиста.

В научной литературе **самомаркетинг** трактуется как взаимосвязанный комплекс мероприятий, включающий в себя объективную оценку своих знаний и умений, деловых качеств и психологических особенностей в определенной обстановке, применительно к конкретному рабочему месту, а также набор методов и средств по самосовершенствованию, по повышению качества и уровня своих знаний и умений, развитию в необходимом направлении своих личностных деловых качеств, психологических особенностей [1].

В широком смысле самомаркетинг можно рассматривать с двух сторон:

- как определение потребности потенциального покупателя (работодателя) в определенном товаре (рабочей силе), то есть в работнике с конкретными профессионально-квалификационными характеристиками;
- как комплексную систему мер, нацеленных на обеспечение максимально полного соответствия профессионально-квалификационных характеристик работника (знаний, умений, навыков) требованиям работодателя.

В соответствии с концепцией самомаркетинга в последние десятилетия получил распространение маркетинговый подход к формированию карьерной стратегии, условно называемый «Жизнь как коммерческий проект». Сущность этого подхода состоит в формировании и продвижении персонального бренда, постоянном повышении рыночной стоимости самого себя и, наконец, продаже личного бренда на максимально выгодных условиях [2, 3].

Особое значение концепция самомаркетинга имеет применительно к вчерашним выпускникам вузов – молодым специалистам, которые впервые выходят на профессиональный рынок труда. Маркетинговые технологии используются на всех этапах профессионального поиска и становления молодого работника. Любой выпускник вуза, выходящий на рынок труда как дипломированный специалист, проводит самостоятельное маркетинговое исследование определенного сегмента рынка. Новичок изучает реальный рынок рабочих мест (уровень оплаты, количество вакансий, состояние и перспективы развития компаний); использует различные виды маркетинговых коммуникаций для поиска информации о компаниях и предлагаемых вакансиях; составляет резюме, стараясь макси-



мально привлекательно представить себя потенциальному работодателю.

В качестве **основных элементов самомаркетинга** можно рассматривать следующие.

1. **Самоидентификация** – сложный процесс уподобления себя (возможно, неосознанно) какому-либо образцу, интеграция с какой-либо социально-профессиональной группой.

Для молодого специалиста большое значение имеет пример как реальных знакомых (родственников), добившихся существенного профессионального успеха, так и весьма условных, удаленных образцов для подражания (известных бизнес-персон). Крайне притягательными могут быть не только отдельные личности, но и целые коллективы успешных компаний, престижные профессиональные сообщества. В 60–70-е годы XX века советские мальчишки мечтали стать похожими на первых космонавтов; нынешнее поколение, вступая во взрослую жизнь, выбирает себе в кумиры суперуспешных и харизматичных представителей бизнеса, таких как Марк Цукенберг или Сергей Брин.

Для молодого человека, начинающего работать в организации, чрезвычайно важно видеть перед собой профессиональный ориентир, пример успешных коллег, которые могут стать образцом для подражания. Это может быть представитель высшего руководства компании, непосредственный руководитель, наставник, партнер по команде и т.п. «Кризис идентичности», то есть отсутствие в организации конкретных работников или профессионально-квалификационных групп, на которые хотелось бы походить новичку, негативно отражается на мотивации, затрудняет процесс интеграции с коллективом. Стремление к максимально быстрой профессиональной самоидентификации может быть поддержано с помощью разных программ адаптации и коучинга.

2. **Самооценка** – максимально объективная оценка своих профессиональных качеств, возможностей и способностей.

Известно, что научиться адекватно оценивать уровень своего личного и профессионального развития очень непросто. Чрезмерные амбиции в совокупности с завышенной самооценкой – типичные причины неудач на первом этапе профессиональной карьеры вчерашнего выпускника вуза. Профессиональная самооценка как элемент самомаркетинга должна основываться на умении взглянуть

на себе со стороны глазами работодателя. Осознавать свои достоинства, сильные стороны и даже таланты необходимо. Но не менее важно иметь точное представление о своих недостатках.

Самооценка может базироваться на конкретных замечаниях со стороны руководства и коллег, а может быть результатом личных наблюдений и самоанализа. Обязательным условием формирования адекватной самооценки новичка можно считать доброжелательное отношение коллег, их терпение, деликатность, готовность помочь молодому работнику в трудной профессиональной ситуации. Безусловно, эффективны разные механизмы оценки качества трудовой деятельности, используемые в организации.

3. **Самокоррекция (саморегуляция)** – процесс исправления, поправка самого себя относительно желаемого образца (стандарта). Большинство выпускников вузов, начинающих свою профессиональную карьеру, сталкиваются с проблемой нехватки реальных знаний, навыков и профессиональных умений. Следующим логичным шагом после самооценки для выпускника вуза является разработка конкретной программы устранения выявленных недостатков. Обнаруженные пробелы в знаниях могут быть восполнены как путем самообразования, так и посредством дополнительного профессионального обучения. Даже выявленные личные качества, мешающие достижению поставленных профессиональных целей, могут быть успешно скорректированы.

Когда вчерашний выпускник только начинает свой профессиональный путь в конкретной компании, профессиональные ошибки неминуемы, главное в такой ситуации – готовность новичка к обучению и саморазвитию. Реализация планов самокоррекции молодого работника во многом связана с эффективностью реализуемых в компании технологий внутрифирменного обучения, созданием условий для активного профессионально-квалификационного роста.

4. **Самопрезентация** – навыки и умения представления себя в деловой сфере, демонстрации своих лучших качеств, способностей.

Способность показать себя с лучшей стороны, умение предъявить свидетельства своей компетентности и квалификации позволяют начинающему молодому специалисту существенно сократить испытательный срок и завоевать симпатии работодателя в короткое время.

К составляющим самопрезентации относится *самореклама*. В буквальном смысле самореклама – использование различных форм и методов социальной коммуникации в целях создания максимальной популярности самого себя. Но главная задача саморекламы – не рассказывать всем о своем профессионализме, а уверенно демонстрировать свои лучшие профессиональные качества в повседневной трудовой деятельности. При этом важно помнить, что чрезмерная скромность, как и безграничная похвальба не относятся к профессиональным достоинствам начинающего работника.

Один из законов, действующих на рынке потребительских товаров, гласит: реклама, безусловно, двигатель торговли, но приобретая товар, покупатель не должен разочароваться в покупке. Это правило применимо и к отношениям работника с работодателем. Анонсированные работником знания, навыки и таланты должны быть продемонстрированы в практической деятельности, иначе об успешном карьерном продвижении можно только мечтать. А в худшем случае молодой специалист может лишиться работы.

#### Список литературы

1. *Анциферова Н.* Самомаркетинг на рынке труда. URL: [http://www.rusnauka.com/15\\_APSN\\_2010/Pedagogica/66989.doc.htm](http://www.rusnauka.com/15_APSN_2010/Pedagogica/66989.doc.htm). (дата обращения: 23.01.2016).
2. *Семенова Л.М.* Самомаркетинг и самобрендинг специалиста в сфере коммуникаций как условие повышения конкурентоспособности на рынке труда // Вестник ЮУрГУ. Серия «Экономика и менеджмент». Т. 8. 2014. № 4. С. 145–151.
3. *Demchenko T.S., Karácsóny P., Ilina I.Y., Vinichenko M.V., Melnichuk A.V.* Self-Marketing Of Graduates Of High Schools And Young Specialists In The System Of Personnel Policy Of The Organization // Modern Journal of Language Teaching Method. Vol. 7. 2017. Issue. 9. P. 041–048.

## К ВОПРОСУ О ПОВЫШЕНИИ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА И СОЗДАНИИ ВЫСОКОПРОИЗВОДИТЕЛЬНЫХ РАБОЧИХ МЕСТ<sup>1</sup>

**Коровкин Андрей Германович,**

*д.э.н., заведующий лабораторией Института народнохозяйственного прогнозирования РАН; профессор экономического факультета МГУ им. М.В. Ломоносова, г. Москва*

**Королев Иван Борисович,**

*к.э.н., старший научный сотрудник Института народнохозяйственного прогнозирования РАН, г. Москва*

Какими будут контуры отечественного рынка труда в будущем? Как будущее сферы труда связаны с перспективами выхода на устойчивые высокие темпы экономического роста и как поддерживать его на этих уровнях? Соответствуют ли этим задачам происходящие изменения в системе профессионального образования, и в какой мере они согласованы с тенденциями развития рынка труда и с задачами обеспечения экономического роста? Ответы на эти и подобные вопросы становятся всё более актуальными. В связи с этим растут и востребованность перспективных макроэкономических оценок, в том числе прогнозных оценок динамики сферы занятости и рынка труда. Не менее интересно и важно, какие изменения произойдут в этой сфере под влиянием процессов роста эффективности производства, повышения производительности труда, дальнейшего повсеместного внедрения трудосберегающих технологий и как эти вероятные изменения будут согласованы с другими процессами и тенденциями на рынке труда. Одной из центральных тем социального форума этого года является повышение уровня занятости молодежи. Но не будут ли задачи повышения эффективности производства и повышения занятости молодежи противоречить друг другу, особенно в контексте того, что на российском рынке труда в последнее время прослеживается очевидная тенденция старения

<sup>1</sup> Статья подготовлена при финансовой поддержке Российского фонда фундаментальных исследований в рамках проекта № 16-02-00542 «Взаимосвязь сфер занятости и профессионального образования в прогнозно-аналитическом исследовании динамики национального и региональных рынков труда в России».

рабочей силы, а система профессионального образования не в полной мере удовлетворяет потребности отечественного рынка труда в квалифицированной рабочей силе?

Повышение производительности труда предполагает изменения в сложившейся системе рабочих мест. Для существенного повышения производительности труда, выхода на ускоренные темпы ее роста (и, опять же, их дальнейшее удержание) необходимы очень значительные структурные сдвиги такой системы, прежде всего связанные с созданием и модернизацией высокопроизводительных рабочих мест.

Под **рабочим местом** в Трудовом кодексе понимается «место, где работник должен находиться или куда ему необходимо прибыть в связи с его работой и которое прямо или косвенно находится под контролем работодателя» [1]. В то же время рабочее место или работа «определяются как круг задач и обязанностей, которые выполняются или должны выполняться одним лицом в интересах одной производственной единицы» [2]. Такое определение Росстата соответствует международным стандартам. Согласно системе национальных счетов под рабочим местом понимается «явное или неявное соглашение между лицом и институциональной единицей о выполнении работы за вознаграждение» [3]. Однако, понимая под рабочим местом только круг задач и обязанностей, мы фактически оставляем без внимания вопросы взаимосвязи труда и капитала, капиталовооруженности рабочего места, стоимости его создания и функционирования. За пределами рассмотрения как раз остаются те факторы, которые следует принимать во внимание, относя конкретные рабочие места к высокопроизводительным. Как нам представляется, правильнее определить рабочее место следующим образом. **Рабочее место** – это организованная совокупность средств производства, орудий, условий и оплаты труда, необходимых для выполнения определенного круга задач и обязанностей одним лицом в интересах одной экономической единицы.

Соответственно, **высокопроизводительное рабочее место** – это рабочее место, обеспечивающее производительность труда не ниже определенного уровня. Обоснование этого уровня требует особого обсуждения, поскольку критерии, заложенные в ранее предложенных методиках, имеют свои недостатки, важнейшим из которых является недоучет ключевых факторов, отраженных в предложен-

ном нами определении рабочего места. Определение высокопроизводительного места может быть распространено и на совокупность рабочих мест [4; 5]. Верно и обратное – рабочее место, относящееся к такой совокупности рабочих мест, является высокопроизводительным. Таким образом, учет критерия времени позволяет дать «динамическое» определение высокопроизводительного рабочего места, поскольку появляется уточненный критерий выхода на целевой (с количественными и временными характеристиками) показатель, а через это задаются и необходимые ежегодные темпы роста производительности труда.

По нашему мнению, выбор и обоснование этого уровня определяются прежде всего, с одной стороны, необходимостью достижения цели, например в рамках стратегии догоняющего развития, с другой стороны, существующим положением дел (числом высокопроизводительных рабочих мест на начало прогнозного периода).

Математически критерий отнесения рабочих мест к числу высокопроизводительных для случая, когда требуется обеспечить заданный рост производительности труда к определенному году, может быть сформулирован следующим образом:

$$f(t, a) = \sqrt[t]{a},$$

где  $a = \frac{Y_t}{L_t} : \frac{Y_0}{L_0}$  – соотношение целевого и базового уровней производительности труда;

$\frac{Y_t}{L_t}$  – целевая производительность труда (в целевом году);

$\frac{Y_0}{L_0}$  – базовая производительность труда (в базовом году);

$t$  – период времени (число лет), который разделяет целевой и базовый годы или период, за который надо достичь заданного изменения уровня производительности труда.

К сожалению, используемые методики определения показателя прироста высокопроизводительных рабочих мест (методика, утвержденная приказом Росстата от 14.11.2013 № 449, и ее усовершенствованная версия от 2017 г.) предполагают в качестве критерия отнесения к высокопроизводительным рабочим местам в организациях только заработную плату [6; 7]. На наш взгляд, надо вернуться к традиционным измерителям результатов производственной деятельности в соответствии с международной системой националь-

ных счетов в виде валовой добавленной стоимости, которая в соответствии со счетом образования доходов учитывает оплату труда, валовую прибыль, налоги на производство, то есть те компоненты, которые определяют совокупность условий для создания и функционирования рабочего места.

Так, с точки зрения основных фондов, определяющих основную часть стоимости рабочего места, эта стоимость может быть оценена через динамику изменения фондовооруженности одного рабочего места. По нашим оценкам, на одно рабочее место приходится примерно 1,3 млн или 2,6 млн рублей основных фондов (в ценах 2015 г., с учетом вакантных рабочих мест, без учета коэффициента сменности) в зависимости от того, какой показатель используется для оценки удовлетворенного спроса на рабочую силу – численность занятого населения или численность работников. Вероятно, окончательная оценка стоимости рабочего места выше, поскольку, как уже было сказано выше, есть и другие ее составляющие.

#### Список литературы

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ (ред. от 29.07.2017) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.10.2017) // СПС «КонсультантПлюс». URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=LAW&n=221665&fld=134&dst=100000001,0&nd=0.2772043192179785#0>. Режим доступа: платный.
2. Об утверждении официальной статистической методологии формирования системы показателей трудовой деятельности, занятости и недоиспользования рабочей силы, рекомендованной 19-й Международной конференцией статистиков труда: приказ от 31.12.2015 № 680 / Росстат. [Электронный ресурс] // СПС «КонсультантПлюс». URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_192555/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_192555/). Режим доступа: платный.
3. System of National Accounts, 1993. Brussels–Luxembourg; N.Y.; P.; Washington, D.C., 1993. 814 p.
4. *Коровкин А.Г., Кузнецов С.Г., Долгова И.Н., Королев И.Б.* Динамика высокопроизводительных рабочих мест в экономике России: опыт макроэкономической оценки // Прогнозирование экономического роста: матер. Междунар. науч. конф., приуроченной к 80-летию со дня рождения академика Ю.В. Ярёмченко. 2017. С. 251–261.
5. *Кузнецов С.Г., Коровкин А.Г.* Высокопроизводительные рабочие места: определение, учет, анализ и прогнозирование // Научные труды / Ин-т народнохозяйственного прогнозирования РАН. М.: МАКС Пресс. 2015. С. 115–137.
6. Приказ Росстата от 14 ноября 2013 г. № 449 «Об утверждении методик расчета показателей “Прирост высокопроизводительных рабочих мест, в процентах к предыдущему году”, “Доля продукции высокотехнологичных

и наукоемких отраслей в валовом внутреннем продукте” и “Доля продукции высокотехнологичных и наукоемких отраслей в валовом региональном продукте субъекта Российской Федерации”» [Электронный ресурс]. URL: <http://legalacts.ru/doc/prikaz-rosstata-ot-14112013-n-449-ob/>.

7. Приказ Росстата от 9 октября 2017 г. № 665 «Об утверждении методики расчета показателя «Прирост высокопроизводительных рабочих мест, в процентах к предыдущему году» [Электронный ресурс]. URL: <http://www.gks.ru/metod/pr-665.pdf>.

## КОМПЛЕКСНЫЙ ПОДХОД К ОТБОРУ КАНДИДАТОВ В СФЕРЕ ПРОДАЖ

**Кулемин Андрей Анатольевич,**

*магистр направления подготовки «Управление персоналом»  
кафедры управления персоналом и кадровой политики  
ФГБОУ ВО «Российский государственный социальный университет»,  
г. Москва*

**Булей Наталья Владимировна,**

*к.э.н., доцент кафедры управления персоналом и кадровой политики  
ФГБОУ ВО «Российский государственный социальный университет»,  
г. Москва*

Практика показывает, что наиболее приоритетным направлением работы менеджера по персоналу в сфере продаж является отбор персонала. На менеджера по персоналу возлагается особая задача – удовлетворить потребности организации в персонале за счет качественной первичной оценки продавцов.

Сфера продаж характеризуется высокой текучестью персонала по сравнению с другими направлениями деятельности. Очень важно уделить внимание оценке кандидатов на этапе отбора, понять, что движет этими людьми, какой они видят интерес в этой профессии. Задача менеджера по персоналу за кратчайший срок – определить, подходит ли кандидат компании, и в дальнейшем заинтересовать кандидата настолько, чтобы данная компания была приоритетной в его выборе [9].

**Отбор персонала** – это комплекс корпоративных процедур, который позволяет определить потенциал кандидатов, выявить наиболее подходящий персонал для компании по профессиональным компетенциям и требованиям к вакантной должности [3]. Существует множество методов отбора кандидатов; каждая организация самостоятельно вправе выбирать, какие методы использовать в работе [2], но все они должны учитывать следующие правила: подбирать те методы отбора, которые позволят наилучшим способом раскрыть объявленные профессиональные требования к кандидатам; комплексный подход к отбору; тайм-менеджмент. На этапах отбора кандидатов принимает участие не только менеджер по персоналу, но и другие представители подразделений, которые

в дальнейшем будут вести работу с кандидатом [6]. Участниками этапов отбора могут быть: непосредственный заказчик, руководитель департамента, департамент обучения и развития, служба маркетинга и другие, учитывая специфику бизнеса. В данной статье представлены две разные модели отбора кандидатов с одинаковой спецификой работы организаций, проанализированы используемые методы отбора кандидатов и предложен наиболее эффективный комплексный подход к отбору кандидатов.

Рассмотрим наиболее распространенный комплексный подход к отбору кандидатов, который может включать в себя такие методы [10], как: анализ резюме; телефонное интервью; собеседование; тесты профессиональные; тесты психологические; сбор рекомендаций; повторное интервью с руководителем.

Проведем оценку технологий отбора в каждой компании сети «КонсультантПлюс». Отметим, что профиль продавца в этих компаниях практически идентичный, так как продукт одинаковый, но отличается технология работы продавца. В компании «РайТ» продавец начинает работу с поиска посредством «холодного звонка» клиентской базы. В компании «ЭЛКОД» существует разделение работы с клиентом на телемаркетинг и выездную работу, но комплексный подход к отбору кандидатов отмечен в обеих компаниях. Мы рассмотрим профили продавца компании «РайТ» и выездного продавца компании «Элкод».

В компании «РайТ» к **основным этапам отбора** относят:

- *отбор и анализ резюме*. Абсолютно стандартный метод. Основное требование по резюме – образование выше среднего специального, так как продукт сложный, не «рванный» опыт работы;
- *телефонное интервью*. Здесь оценивается речь кандидата, его готовность к полному циклу работы с клиентом, в том числе к звонкам, а также выявляется первичная мотивация;
- *первичное собеседование*. Собеседование проводится менеджером по персоналу, но прежде кандидат заполняет корпоративную анкету и тест Сакса-Леви. Интервью проводится по компетенциям (коммуникабельность, стрессоустойчивость, ориентация на результат, системность, надежность) [5; 7]. Собеседование занимает от 30 до 60 минут – довольно длительное время для сферы продаж – именно потому, что в дальнейшем требуется отстоять кандидата перед руководителем;

– *тестирование* (уровень IQ и личностные качества). В среднем процедура занимает 60–90 минут и используется как дополнительный инструмент для принятия решения [10];

– *«продажа кандидата руководителю»*. В первый день обучения менеджер по персоналу отстаивает своих кандидатов перед непосредственным руководителем продавца – данная процедура занимает в среднем 15 минут на каждого кандидата и проводится посредством анализа резюме, результатов первичного интервью, результатов тестирования в целях определения преимуществ кандидата и его возможных рисков [8];

– *первичное обучение*. Используется как основной инструмент принятия решения. Обучение длится пять рабочих дней; оценка происходит посредством среза знаний при помощи тестирования по продукту, устного опроса, итоговой аттестации, в которых принимают участие руководитель продавца, директор департамента продаж, тренер, менеджер по персоналу, кандидат, что занимает от 45 до 90 минут на одного кандидата;

– *сбор рекомендаций*. Проводится на четвертый день обучения как дополнительный инструмент оценки, если проявились какие-либо риски по кандидату в период обучения.

Таким образом, до момента трудоустройства кандидата в компанию период отбора занимает значительную часть у менеджера по персоналу и самого кандидата. Поскольку руководитель не принимает участия в собеседовании, то зачастую бывает так, что кандидаты просто не срабатываются с ним или же, наоборот, бывает так, что менеджер по персоналу отсекает кандидатов из-за формальных требований без учета мнения руководителя.

В компании «ЭЛКОД» к *основным этапам отбора* относят:

– *отбор и анализ резюме*. Абсолютно стандартный метод. Основное требование по резюме – образование выше среднего специального, так как продукт сложный, не «рваный» опыт работы;

– *телефонное интервью*, в котором оценивается речь кандидата, его готовность к разъездному характеру работы с клиентом, а также выявляется первичная мотивация;

– *первичное собеседование совместно с руководителем*. Собеседование проводится в среднем около 30 минут; руководитель присутствует первые 10–15 минут при опросе кандидата, а затем после собеседования озвучивает свое решение менеджеру по персоналу;

– *тестирование* (уровень IQ и личностные качества). В среднем процедура занимает 60–90 минут и используется как дополнительный инструмент для принятия решения;

– *сбор рекомендаций* проводится перед обучением, и если рекомендации все отрицательные, то кандидат снимается с обучения, на него не тратится время руководителя и тренера;

– *первичное обучение* проводится 13 рабочих дней; кандидат трудоустраивается в компанию на второй день обучения.

Таким образом, одним методом отбора кадров продающим компаниям обойтись сложно, всегда есть еще стажировка, обучение, пробный день и другие методики. Ведь в данной сфере и знания, и навыки сотрудники получают на практике, поскольку нигде не учат такой профессии, как продавец, и, только пройдя стажировку, можно оценить свои силы. Хотелось бы подчеркнуть эффект участия непосредственного руководителя будущего продавца в первичном собеседовании, что сокращает временные затраты кандидата, менеджера по персоналу и не требует дополнительного инструмента «отстоять кандидатов перед руководителем в первый день обучения». Выделяется отсутствие четких критериев аттестации в период обучения в компании «РайТ», несмотря на то что этот метод отбора является ключевым для принятия решения о трудоустройстве кандидата. Соответственно, возвращаемся к первому правилу выбора оптимальных методов отбора кандидатов – методы выбираются, учитывая определенные критерии, предъявляемые к кандидату, так как важно выявить профессиональные, деловые и личностные качества кандидата.

#### Список литературы

1. Базаров Т.Ю., Еремина Б.Л. Управление персоналом. 2-е изд., перераб. и доп. М.: ЮНИТИ, 2002. 425 с.
2. Беляев М.К. Управление персоналом на предприятии. Волгоград: ВолгГАСА, 2014. – 425 с.
3. Бизюкова И.В. Кадры управления: подбор и оценка. М.: Экономика, 2013. – 150 с.
4. Виниченко М.В. Проблемные вопросы развития российских трудовых ресурсов в современных условиях. 2010. № 5 (59). С. 25–34.
5. Купер Саймон. Великолепный лидер. Что знают, делают и говорят лучшие руководители. М.: ИГ «Весь», 2017. 192 с.
6. Иванова С.В. Как найти своих людей. Искусство подбора и оценки кандидатов. М.: Альпина Паблишер, 2014. 174 с.

7. Кибанов А.Я., Дуракова И.Б. Управление персоналом организации: отбор и оценка при найме, аттестация: учеб. пособие для студентов вузов. 2-е изд., перераб. и доп. М.: Экзамен, 2005. 416 с.

8. Королевский М.И. Поиск и отбор персонала. М.: Бизнес-школа «Интел-Синтез», 2008. 254 с.

9. Кочеткова А.И. Психологические основы современного управления персоналом. М.: Зерцало, 2003. 428 с.

10. Цыганков В.В. Трудовой потенциал: условия эффективного использования // Человек и труд. 2010. № 12. С. 40–44.

## РЕГУЛИРОВАНИЕ РЫНКА ТРУДА И ПОВЫШЕНИЕ УРОВНЯ ЗАНЯТОСТИ МОЛОДЕЖИ

**Кязимов Карл Гасанович,**

*д.п.н., профессор Академии труда и социальных отношений и Российского университета транспорта, лауреат премии Президента РФ в области образования, г. Москва*

Существующие вызовы и наш анализ статистических данных мониторинга регистрируемой безработицы [5] показывают следующие *ключевые проблемы общероссийского и региональных рынков труда:*

- слабое развитие общего рыночного пространства;
- высокий удельный вес неэффективных рабочих мест;
- несбалансированность спроса и предложения рабочей силы;
- слабая адаптация учреждений профессионального образования (УПО) к требованиям региональных рынков труда;
- низкая конкурентоспособность на рынке труда выпускников УПО, безработных граждан и высвобождаемых с организаций работников;
- недостаточное развитие внутрифирменного обучения персонала.

В начале 2017 года количество безработных в Российской Федерации составляло 4,3 млн человек, зарегистрированных безработных – 897 тыс. человек. В целом эти показатели считаются нормальными, однако наблюдается большая дифференциация по регионам страны, в том числе по уровню занятости молодежи.

В 2016 году самый высокий уровень безработицы в Российской Федерации наблюдался среди недавних выпускников школ – городской молодежи в возрасте 15–19 лет (29,2%) и сельской молодежи (25,6%). Почти вдвое меньше – среди молодых людей в возрасте 20–24 лет (12,5 и 15% соответственно). Специалисты Росстата отмечают, что в среднем среди молодежи в возрасте до 25 лет процент безработных составляет 13,6%. [7]. Этот показатель является довольно высоким и составляет почти 1/5 часть безработных граждан. По данным Росстата, уровень безработицы в Российской Федерации в конце 2016 года составлял 5,4%, или 4,1 млн человек. Самый низкий уровень безработицы – около 1,5% был в Москве, самый высокий – в Ингушской Республике (около 20%).

Анализ статистических данных показывает, что в настоящее время наряду с общими проблемами особенно четко обозначились проблемы молодежи.

В начале 90-х годов 80% работающей молодежи было занято в материальном производстве, а в последние годы – только 45%. Незначительное количество молодежи и выпускников УПО занято в малом и среднем бизнесе.

По данным Росстата, 80% выпускников УПО трудоустраиваются в первый год после окончания учебы, а 9% не могут найти работу [2].

Анализ мониторинга трудоустройства молодых специалистов показывает, что после трудоустройства только 48% выпускников вузов занимают должности, относящиеся к группе «Специалисты высшего уровня квалификации», только 55% выпускников СПО занимают должности, относящиеся к группе «Специалисты среднего уровня квалификации» [6].

Выпускники УПО должны быть конкурентоспособными и профессионально мобильными путем воспроизводства квалифицированной рабочей силы. Комплексная система воспроизводства квалифицированной рабочей силы должна предусматривать подготовку кадров в УПО, в системе внутрифирменного обучения персонала, в сфере профессиональной подготовки высвобождаемых работников и безработных граждан [3, с. 4].

*Успешному решению этой задачи препятствуют следующие проблемы.*

1. Недостаточно развита практика формирования государственного заказа на подготовку кадров в учреждениях профессионального образования.

2. Во многих регионах страны качество рабочей силы становится критическим. По данным академика Е.В. Ткаченко, в стране не выдерживают конкуренцию на мировом рынке 62% выпускников, обучающихся по программам НПО, 55% выпускников, обучающихся по программам СПО, а 80% выпускников вузов в области инженерного образования имеют неудовлетворительное качество профессиональной подготовки [8, с. 11–12].

3. Имеются недостатки в организации профессиональной ориентации школьников.

4. Имеются сложности с проведением практик и стажировок студентов.

5. Недостаточно развито внутрифирменное обучение персонала.

Для решения совокупности изложенных проблем необходимо регулирование процессов, происходящих на региональных рынках труда и в сфере занятости населения, повышение качества отечественной рабочей силы и ее распределение по организациям, территориям, отраслям и видам занятости.

Эти проблемы успешно решаются в ряде регионов страны, особенно в Москве, о чем наглядно свидетельствуют материалы данного Форума. Анализ работы региональных служб занятости показывает, что при всех плюсах современного рынка труда у него есть и минус: он в основном отражает временную конъюнктуру и текущую ситуацию, поэтому возникает необходимость сочетания способности его к саморегулированию с административным и общественным регулированием по тем направлениям, которые не могут регулироваться самим рынком труда. Регулирование рынка труда будет способствовать воспроизводству в регионах страны квалифицированных рабочих и специалистов, особенно из числа молодежи. Методологической основой формирования заказа на профессиональное обучение является анализ спроса на рабочую силу, профессионально-квалификационной структуры вакантных рабочих мест и, прежде всего, ключевых проблем и показателей региональных рынков труда.

Эти показатели отечественные ученые Д. Чернейко и В. Перекрест назвали общим рейтингом ключевых проблем рынка труда [4].

В 2012 году Правительство РФ утвердило Государственную программу «Содействие занятости населения на 2013–2020 годы» [1], главной целью которой является создание правовых, экономических и институциональных условий, способствующих эффективному развитию рынка труда и сферы занятости.

Анализ работы Московской, Санкт-Петербургской, Челябинской, Свердловской, Московской областной, Кемеровской областной и других региональных служб занятости показывает, что сложилась совокупность взаимодействующих между собой основных и специальных программ, которые удачно определяют структуру программно-целевого метода построения региональных программ, призванного обеспечивать их более эффективную реализацию.



Совокупность изложенных проблем обуславливает необходимость решать насущные задачи повышения качества профессиональной подготовки выпускников УПО, их успешного трудоустройства по полученной специальности.

*С учетом изложенного современные технологии регулирования рынка труда и повышения уровня занятости молодежи должны предусматривать следующее:*

1) организацию мониторинга и прогнозирования региональных рынков труда, формирование макроэкономических условий для роста занятости населения путем создания новых рабочих мест, определения потребностей в кадрах, объемов и структуры их подготовки в УПО и трудоустройства соискателей рабочих мест;

2) внедрение в деятельность служб занятости бенчмаркинга путем использования наиболее высоких стандартов оказания государственных услуг в области содействия занятости с учетом сравнения аналогичных услуг и процессов в передовых отечественных и зарубежных службах занятости;

3) реализацию региональных программ регулирования рынка труда и занятости;

4) повышение качества профессиональной подготовки выпускников УПО, их успешное трудоустройство по полученной профессии (специальности);

5) развитие и совершенствование внутрифирменного обучения персонала;

6) создание в регионах страны условий для дальнейшего развития предпринимательства и других форм самостоятельной занятости населения;

7) развитие профориентации школьников и незанятого населения, обучение безработных граждан, высвобождаемых работников и незанятого населения;

8) развитие в каждом регионе непрерывного профессионального образования, качества, конкурентоспособности и мобильности рабочей силы;

9) квотирование эффективных рабочих мест для выпускников УПО;

10) обеспечение занятости населения коренных малочисленных народов и других национальных меньшинств в регионах их проживания;

11) территориальные перераспределения работников в восточные регионы, направление граждан в сельскую местность по набору и в порядке переселения;

12) налаживание социального партнерства между региональными службами занятости, работодателями, организациями и учебными заведениями по целевой подготовке и трудоустройству молодых специалистов.

#### Список литературы

1. Государственная программа «Содействие занятости населения» на 2013–2020 годы. Утверждена постановлением Правительства РФ от 22 октября 2012 г. № 2149-п. URL: <http://www.garant.ru/news/431726/#ixzz4ZcWsdjEB> (дата обращения: 12.04.2017).

2. Исследования Росстата. М.: Прайм, 2012.

3. Кязимов К.Г. Совершенствование воспроизводства квалифицированных рабочих для инновационной экономики // Труд и социальные отношения. 2013. № 10 (112). С. 4.

4. Кязимов К.Г. Рынок труда и профессиональное образование [Электронный ресурс]. 16.08.2006. URL: <http://www.pmuc.ru/jornal/number21/Kyazimov.Htm>.

5. Мониторинг регистрируемой безработицы. М., 2016. URL: <http://czn.nnov.ru/ru/301/891/316?mode=vii> (дата обращения: 02.04.2017).

6. Мониторинг трудоустройства выпускников. URL: [http://rastudent.ru/articles/labour\\_market\\_survey/monitoring\\_trudoustroystva\\_vypusknikov](http://rastudent.ru/articles/labour_market_survey/monitoring_trudoustroystva_vypusknikov) (дата обращения: 18.09.2015).

7. Безработица среди молодежи в России достигает 30% [Электронный ресурс] / Росстат. URL: <http://www.examen.ru/news-and-articles/articles/rosstat-bezraboticza-sredi-molodezhi-v-rossii-dostigaet-30>.

8. Ткаченко Е.В. Профессиональное образование в России: проблемы развития // Ценности и смыслы. 2014. № 2 (30). С. 11–12.

## ПОВЫШЕНИЕ УРОВНЯ ЗАНЯТОСТИ МОЛОДЕЖИ В КОНТЕКСТЕ СПЕЦИФИКИ СОВРЕМЕННОГО РЫНКА ТРУДА<sup>1</sup>

**Локтюхина Наталья Викторовна,**

*д.э.н., профессор кафедры экономики труда и управления персоналом Академии труда и социальных отношений, г. Москва*

Молодые люди занимают заметное место на российском рынке труда. В 2016 году лица в возрасте от 15 до 29 лет составляли 22,5% от общего числа носителей рабочей силы [1]. Около 40% молодежи переходят к удовлетворительной занятости из безработицы или «неустойчивой занятости» [2]. Те, кто не мог найти работу в молодости, часто и далее испытывают трудности в диалоге с работодателем.

Проблемы трудоустройства молодежи имеют общемировой характер. Генеральный директор Международной организации труда (далее – МОТ) Гай Райдер на открытии 72-й Генеральной Ассамблеи ООН в Нью-Йорке 20 сентября 2017 года сказал: «Молодежная занятость и качественные рабочие места для молодежи остаются на вершине глобальной повестки дня в области развития и в центре национальных приоритетов политиков и граждан во всем мире» [3].

Большинство рекомендаций, направленных на повышение уровня занятости молодежи, обращены к государству или к самой молодежи. Предполагается, что молодежь должна подстраиваться под требования рынка труда и в какой-то степени рассчитывать на помощь.

В вопросе повышения уровня занятости молодежи необходимо учитывать такие факторы, как:

- 1) специфика глобальной цифровой экономики и рынка труда;
- 2) особенности молодежи.

Последний тезис значит, что современная молодежь, стремясь к свободе и независимости, быстрому профессиональному росту, предпочитая проектную работу и нестандартную занятость, меняет рынок труда, делая его гибче. Работодателю, заинтересованному

в успехе своего дела, следует учитывать специфику нового поколения носителей рабочей силы.

Два вышеуказанных аспекта следует учитывать во всех направлениях повышения занятости молодежи, рассматриваемых в рамках настоящей статьи.

**1. Организация профессиональной ориентации молодежи.** Здесь необходимо исходить из того, что сегодняшний молодой человек на протяжении трудовой карьеры сменит несколько видов деятельности, форм занятости, будет работать в разных странах. Соответственно, профориентация сегодня – это не ориентация на определенную профессию, тем более что само понятие профессии уходит в прошлое. Это – выявление базовых навыков, консультации по эффективному трудоустройству, планированию и развитию карьеры.

Профориентацию следует рассматривать в увязке с профессиональным образованием. Современной молодежи неинтересна современная система образования, прежде всего университетского, берущая начало в Средневековье и сохранившаяся в своей основе до наших дней. Преподаватель перестает быть бесценным источником знаний, которые можно найти во Всемирной паутине.

Предпочтения молодого человека меняются в течение периода его обучения, а значит, система образования должна быть более гибкой. Человек должен иметь возможность «конструировать свое образование», а не иметь один-единственный вариант – посещать лекции в традиционных учебных заведениях.

Из учебного заведения человек должен выходить не с профессией, а с набором компетенций – динамической комбинацией знаний, умений и опыта – и способностью применять их для успешной деятельности. Особое внимание необходимо уделять «универсальным навыкам», таким как переговоры, ориентация на услуги, суждение и принятие решений, координация с другими людьми, управление, критическое мышление, решение проблем и др.

Уже нельзя требовать работы по полученной специальности от современного молодого человека, склонного к изменению траектории профессионального развития. Эта проблема в России осложняется бюджетным финансированием системы профессионального образования. Зачастую абитуриент идет на бюджетное место «за дипломом», а не потому, что ему интересно. В результате средства налогоплательщиков тратятся неэффективно. С повышением уров-

<sup>1</sup> Статья подготовлена при поддержке гранта Российского научного фонда (проект № 16-18-10140 «Неустойчивая занятость в Российской Федерации: состояние и направления снижения»).

ня жизни необходимо уходить от существующей модели финансирования профобразования. Человек, который сам платит за свое образование, будет заинтересован использовать его максимально эффективно.

**2. Содействие занятости молодежи**, где особую актуальность приобретает совершенствование активных программ содействия занятости. С одной стороны, указанные программы – это реализация социальной функции государства. Но, с другой стороны, это – мероприятия, на которые тратятся средства бюджета, которые дают возможность молодому специалисту рассчитывать на государство.

В данном контексте обратимся к позиции первого премьер-министра Сингапура Ли Куан Ю [4]. Он заметил, что странах, где правительство брало на себя ответственность за выполнение функций «главы семьи», люди расслабляются. Система соцобеспечения подрывает в людях сознание того, что в жизни следует полагаться на себя. «Государство не должно быть главой семьи» – этот тезис стал одним из принципов политики, приведшей к экономическому чуду и минимальной безработице в Сингапуре.

В России звучат предложения, реализация которых породит иждивенческие настроения среди молодежи, снизит интерес к ней работодателей (квотирование рабочих мест для молодежи; предложения Уполномоченной по правам человека Т.Н. Москальковой о том, что «молодой человек должен иметь гарантию того, что после института он не может быть уволен в течение трех лет»<sup>1</sup>).

По нашему убеждению, надо стремиться к тому, чтобы активные программы занятости (такие как временные работы, стажировки) не требовались. Это произойдет тогда, когда работодатели будут нанимать молодых специалистов, использовать их конкурентные преимущества. И необходимо создать условия для реализации этих преимуществ.

*Во-первых*, молодежь в отличие от старшего поколения легко относится к срочным трудовым контрактам. В странах Евросоюза 29% молодежи работает на основе срочных договоров, и реформы, содействующие их заключению, способствуют повышению уровня занятости [5].

Однако согласно Трудовому кодексу РФ (далее – ТК РФ) для лиц, получивших среднее профобразование или высшее образова-

<sup>1</sup> Режим доступа: [flb.ru/info/63351.html](http://flb.ru/info/63351.html).

ние и впервые поступающих на работу по специальности в течение одного года со дня получения образования, нельзя заключить срочный трудовой договор. Очевидно, что работодатель не будет рисковать и брать молодого специалиста на бессрочные трудовые отношения. При этом пенсионерам по возрасту возможно установить и испытание, и срочный характер трудовых отношений.

Явно назрела необходимость изменить указанные требования ТК РФ. Соответствующие предложения уже подготовлены и рассматриваются.

*Во-вторых*, современная молодежь, особенно в начале карьеры, совмещая работу с обучением, предпочитает нестандартные формы занятости.

К примеру, среди молодежи популярна «платформенная», или массовая, занятость (crowd employment) – использование онлайн-платформы, позволяющей организациям или людям получать доступ к группе других организаций или частных лиц для решения проблем или предоставления услуг или продуктов за оплату. В материалах Еврофонда [6] описано множество новых форм занятости (работники по портфолио, стратегический обмен сотрудниками, совместное трудоустройство, повседневная и периодическая работа, работа по вызову, полная и частичная мобильность, многопозиционные и сетевые рабочие места, совместное использование временно свободных сотрудников и др.)

Значительное число нетипичных форм занятости находится вне правового поля, а значит, включение в них молодого человека приводит его в «неустойчивую занятость». Цифровая экономика, предпочтения нового поколения ставят перед законодателем новые вызовы. Пересмотр трудового законодательства создаст условия для повышения устойчивости занятости молодых специалистов и снизит масштабы активных программ, прежде всего временной занятости.

На текущем этапе активные программы занятости необходимы при условии их тщательной проработки и оценки эффективности. По оценкам МОТ, «многие многообещающие на первый взгляд программы молодежной занятости оказываются безрезультатными» [6]. Важно понять, работают ли на деле программы, определив их воздействие на молодежь – участников программ.

**3. Новые подходы в работе с молодежью.** Здесь много аспектов, в частности тема сопровождения на рабочем месте в течение

испытательного срока, возникающая в связи с «необходимостью соответствия рабочих мест и навыков». Эту проблему МОТ рассматривает с двух сторон [8].

*Первая сторона* – навыки человека ниже, чем необходимо на рабочем месте. Здесь на помощь может прийти институт наставничества – фундамент корпоративной системы обучения и передачи знаний. Система наставничества должна работать на уровне предприятий и организаций; государство не должно сюда вмешиваться. 14–15 ноября 2017 года в г. Тюмени пройдет Первый открытый конгресс наставников России, где примут участие руководители организаций, применяющих современные методики наставничества. Полагаем, что такие методики необходимо передавать и развивать.

*Второй стороне* проблемы уделяется меньше внимания. Это – чрезмерное образование, которое выше, чем уровень, необходимый для работы. Молодой человек с продвинутыми знаниями может прийти в скучное учреждение со старой техникой и бюрократией. В результате теряется интерес к работе, а навыки через какое-то время утрачиваются. Для решения этой проблемы необходима комплексная политика в отношении занятости, навыков, модернизации рабочих мест, повышения эффективности трудовых процессов.

В качестве вывода по комплексу направлений отметим, что для повышения уровня занятости молодежи необходимо учитывать специфику современной глобальной цифровой экономики и рынка труда, особенности современной молодежи. Необходимо перенести акценты с прямых государственных мер по содействию занятости молодежи на создание условий для ее занятости.

#### **Список литературы**

1. Обследование рабочей силы / Федеральная служба государственной статистики. 2016.
2. Черных Е.А. Неустойчивая занятость рабочих кадров: особенности проявления и пути преодоления // Неустойчивость занятости (прекаризация): особенное и общее с учетом интеграционных усилий государства и общества / гл. науч. ред. В.Н. Бобков; редкол.: Артамонов Г.Н., Локтюхина Н.В., Панина Т.А., Рожков В.Д. М.: Магистр-Пресс, 2015. С. 320–329.
3. Working Together to Facilitate Access to Decent Jobs for Youth in Fragile Situations. URL: [http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS\\_577071/lang--en/index.htm](http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_577071/lang--en/index.htm).
4. Ли Куан Ю. Сингапурская история. 1965–2000 гг. Из третьего мира – в первый. М.: МГИМО-Университет, 2010.

5. Нестандартные формы занятости. Анализ проблем и перспективы решения в разных странах: обзорная версия / Международное бюро труда. Женева: МБТ, 2017. 39 с.

6. Eurofound and the International Labour Office (2017). Working Anytime, Anywhere: The Effects on the World of Work / Publications Office of the European Union, Luxembourg, and the International Labour Office. Geneva.

7. Мониторинг и оценка программ молодежной занятости: учебные материалы / Группа технической поддержки по вопросам достойного труда и Бюро МОТ для стран Восточной Европы и Центральной Азии. М.: ILO, 2016.

8. Are Young People Overskilled or Underskilled? ILO. URL: <https://iloblog.org/2017/10/13/are-young-people-overskilled-or-underskilled/>.

## К ВОПРОСУ О РЕГУЛИРОВАНИИ ОТНОШЕНИЙ В СФЕРЕ НЕСТАНДАРТНОЙ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ

**Маслова Елена Валерьевна,**

заместитель руководителя Департамента труда и занятости  
населения Воронежской области, г. Воронеж

Интерес к вопросам регулирования нестандартной занятости обусловлен объективным процессом размывания стандартных форм.

Проделанный нами анализ нестандартной занятости населения и относимых к ней форм показывает, насколько сложен этот феномен и сколь неоднозначно оценивается обществом и государством. Безусловно, она получает всё большее развитие, в том числе и в нашей стране, и, с одной стороны, открывает новые возможности эффективной и соответствующей современным реалиям трудоустроенности людей, но, с другой стороны, несет многочисленные экономические, социальные, культурные и этические проблемы и угрозы. Поэтому вопросы регулирования нестандартной занятости приобретают такую актуальность.

Должен быть разработан эффективный регулятивный механизм этих процессов. Мы предлагаем понимать механизм регулирования отношений в сфере нестандартной занятости населения как совокупность методов, инструментов управления, правовых и социально-экономических норм, а также обеспечивающих их разработку и реализацию организационных структур. Он включает в себя правовой, организационный, кадровый, информационный и финансовый аспекты.

Полагаем недопустимым предоставить процессам распространения нестандартной занятости развиваться самопроизвольно, в соответствии со сложившейся траекторией и весьма неоднозначной и непоследовательной оценкой ее роли в жизни. Управление этими процессами, по нашему мнению, должно происходить в направлении поддержки перспективных и наиболее эффективных форм нестандартной занятости и нивелирования сопутствующих ей негативных явлений, экономических и социальных угроз.

Правомерно утверждать, что изученность явления нестандартной занятости не соответствует его масштабам и значимости [1, с. 25–27; 2; 3, с. 85–86]. Во многом такое положение обусловле-

но спецификой самого явления, которое по определению является «трудноуловимым» [4, с. 2048].

Мы считаем обоснованным выделение нескольких групп форм нестандартной занятости, специфика которых определяет механизм их регулирования. *Первую группу* составляют наиболее перспективные и пока еще малораспространенные формы нестандартной занятости (например, дистанционная или удаленная). *Во вторую группу* входят распространенные формы с не проявленным положительным потенциалом (например, гибкие). *Третья группа* состоит из распространенных форм с негативным влиянием на результаты занятости (например, неформальная). *Четвертая группа* представлена формами нестандартной занятости с тенденцией нарастания и социально-политическими угрозами (прекариат).

К основным требующим решения проблемам, связанным с нестандартной занятостью, относятся:

- ✓ слабое распространение наиболее современных форм нестандартной занятости;
- ✓ большие масштабы неформальной, временной, самозанятости и т.п.;
- ✓ распространенность «неформалиата», «интегрированных бедных» среди занятых;
- ✓ слабая методическая база оценки масштабов нестандартной занятости в разрезе форм;
- ✓ статистическая непроработанность вопросов учета и оценки ее масштабов;
- ✓ недифференцированное отношение государства и общества в целом к различным формам нестандартной занятости и способам управления ею;
- ✓ отсутствие государственной стратегии и конкретных задач по регулированию нестандартной занятости, предотвращению и сокращению масштабов прекаризации населения;
- ✓ недостаток или даже отсутствие интереса со стороны общества к этим проблемам;
- ✓ повышенный уровень незащищенности различных категорий нестандартно занятых;
- ✓ отсутствие видимого интереса работодателей к использованию перспективных форм нестандартной занятости, уход от участия в ее регулировании;

✓ слабая выраженность социального партнерства в этих вопросах.

Исходя из сложности, многофакторности, противоречий интересов многочисленных субъектов отношений нестандартной занятости, ее регулирование должно иметь комплексный характер и не может сводиться только к государственному.

Мы предлагаем *системную модель регулирования нестандартной занятости населения*, направленную на разрешение связанных с ее развитием проблем и смягчение угроз, ориентированную на достижение эффекта в социально-экономической сфере и рассчитанную на условия нашей страны. При этом мы исходим из того, что практические меры по реализации модели должны рассматриваться в региональном аспекте.

В нашем случае модель представляет собой описание системы отношений нестандартной занятости, какими они должны быть в стремлении к идеалу, начиная с федерального уровня и заканчивая индивидуальным. При этом механизм регулирования способен реализовать такую систему, не просто адаптируя ее к существующим условиям среды, но и воздействуя на эту среду в сторону ее совершенствования, реформирования в нужном направлении.

Модель включает в себя несколько основных блоков. *Первый блок* – внешняя среда развития неформальной занятости в России. Разработка блока необходима для систематизации специфических признаков внешней среды с позиции позитивного и, в особенности, негативного влияния на развитие нестандартной занятости, определения основных проблем и угроз в этой сфере, требующих разрешения или устранения. *Второй блок* представляет собой содержательную характеристику модели, методическое обеспечение ее реализации. Он определяет основные контуры необходимой (идеальной) системы регулирования нестандартной занятости, какой она нам видится, исходя из проделанного теоретического анализа и проведенных прикладных исследований. *Третий блок* – механизм реализации модели. *Четвертый блок* составляют первоочередные региональные проекты и меры регулирования. Предлагаемые в третьем и четвертом блоках меры регулирования адресованы выделенным в ее структуре объектам и рассматриваются по видам применительно к двум этапам: текущему и перспективному. *Пятый блок* – ожидаемая социально-экономическая эффективность регулирования.

Сложный характер модели предопределил ее базирование на следующих практически значимых принципах:

✓ детализации и конкретизации системных элементов по мере перехода от первых блоков к последующим;

✓ наиболее полном раскрытии механизма реализации модели на уровне региональных проектных разработок;

✓ необходимости ограничиваться более общими подходами применительно к содержанию отдельных блоков.

Системная организация предлагаемой модели определяет цель и задачи регулирования нестандартной занятости. Цель разработки и реализации модели – формирование системы отношений нестандартной занятости населения, ориентированных на согласование интересов ее субъектов, снятие основных противоречий развития ее объектов, разрешение проблем и смягчение угроз в этой сфере и повышение эффективности занятости в целом.

Сегодня, как никогда ранее, актуализируется необходимость практических подходов к решению проблем нестандартной занятости в целом и, прежде всего, таких ее социально и экономически опасных разновидностей, как формальная и прекариальная формы. *Нестандартная, неформальная и прекариальная занятость* имеют разную сущность и, несмотря на взаимосвязь между ними, в их регулировании необходимы разные решения.

Решаемые на основе предлагаемой модели задачи состоят в следующем:

– введение в стратегию развития России и государственную политику занятости населения задачи системного регулирования нестандартной занятости в целях повышения ее эффективности;

– стимулирование развития современных эффективных форм нестандартной занятости, повышение их доли в системе занятости, роли на рынке труда и в жизнеобеспечении населения;

– разработка и реализация совокупности мер уменьшения масштабов неформальной занятости, снижения интереса к ее использованию работодателями и работниками;

– определение стратегии и текущих мер снижения угрозы и сокращения масштабов прекаризации населения;

– разработка системы мер экономической, правовой, социальной защиты и поддержки различных категорий нестандартно занятого населения;

– разработка методов оценки распространенности, степени повышения эффективности занятости населения на основе мер регулирования ее нестандартных форм.

#### Список литературы

1. *Вередюк О.В.* Неустойчивость занятости: теоретические основы и оценка масштабов в России // Вестник Санкт-Петербургского университета. Серия 5: Экономика. 2013. № 1. С. 25–32.
2. *Камарова Т.А.* Понятия, виды и формы «нестандартной занятости», нормативно-правовая основа их применения // Human Progress. Т. 1. 2015. Сентябрь. № 1 [Электронный ресурс]. URL: <http://progress-human.com>.
3. *Цыганкова И.В., Базжина В.А., Никишина О.Ю.* Развитие нестандартных форм занятости в современной России // Российское предпринимательство. 2014. № 24 (270). С. 71–86.
4. *Попова Н.В.* К вопросу о нестандартной занятости населения // Фундаментальные исследования. 2014. № 11 (ч. 9). С. 2047–2049.

## АНАЛИЗ ВОСТРЕБОВАННОСТИ НАПРАВЛЕНИЙ ПОДГОТОВКИ РОССИЙСКИХ ВУЗОВ НА РЫНКЕ ТРУДА

**Нахратова Евгения Евгеньевна,**

*к.э.н., доцент кафедры менеджмента и административного управления ФГБОУ ВО «Российский государственный социальный университет», г. Москва*

Российский рынок труда характеризуется высокой мобильностью. Востребованные сегодня профессии через некоторое время теряют свою популярность. Система образования не успевает предложить на рынок квалифицированных специалистов, потому что при открытии специальностей и направлений подготовки вузы не могут прогнозировать состояние российского рынка на среднесрочную перспективу, то есть без учета того, что срок подготовки специалистов составляет пять лет [1, с. 28]. В результате подготовка выпускников необходимой квалификации не отвечает современным требованиям рынка труда. Выделение бюджетных мест в вузах не соответствует потребности в квалифицированных кадрах определенной профессии.

Проведем анализ специальностей и направлений подготовки по качеству приема, популярности у абитуриентов, востребованности у работодателей в целях выявления соответствия потребностям рынка труда [2, с. 128].

Анализ качества приема в российские вузы основан на данных НИУ «Высшая школа экономики» [3], проекта «Социальный навигатор» МИА «Россия сегодня» [4] и Федерального портала «Российское образование» [5], которые были сведены в единую таблицу, включающую информацию о средних баллах ЕГЭ, зачисленных на бюджетные места и места с оплатой стоимости обучения, с разделением по направлениям подготовки с 2011 по 2016 годы. При анализе данной информации можно выделить направления подготовки по уровню среднего балла ЕГЭ, а также по количеству обучающихся, выявить тенденции изменений.

Стабильно высокие средние баллы ЕГЭ (более 80) ежегодно демонстрируют следующие группы направлений подготовки: «Теория искусств»; «Востоковедение и африканистика»; «Международные

отношения»; «Журналистика и литературное творчество»; «Лингвистика и иностранные языки»; «Политология»; «Юриспруденция».

При этом на «Международные отношения» за все периоды наблюдения средний балл ЕГЭ на бюджет был более 82. Последние два года наблюдается тенденция небольшого снижения (с 86,4 в 2013 году до 83,4 в 2016 году) при увеличении количества зачисленных на бюджетные места в 2016 году на 21% по сравнению с 2015 годом.

Увеличение среднего балла ЕГЭ показывают «Теория искусств» (с 77,2 в 2011 году до 85,3 в 2016 году), «Востоковедение и африканистика» (с 79,8 в 2011 году до 85,3 в 2016 году) и «Юриспруденция» (с 75,5 в 2011 году до 80,4 в 2016 году).

Стабильно низкий средний балл ЕГЭ (менее 60 баллов) наблюдается у 11 укрупненных направлений из 67: «Полиграфия и упаковка»; «Экология»; «Машиностроение»; «Управление водным транспортом»; «Пищевые технологии»; «Транспортные средства»; «Технологии легкой промышленности»; «Морская техника»; «Металлургия»; «Лесное дело»; «Сельское и рыбное хозяйство».

Приведенные данные свидетельствуют о том, что среди направлений подготовки с финансированием за счет средств государственного бюджета есть направления со слабым уровнем качества среднего образования абитуриентов. На такие направления подготовки поступают скорее не из истинных интересов к направлению подготовки, а для получения статуса высшего образования или отсрочки от службы в армии [6].

При анализе целевого набора можно выделить следующие базовые профессии, поддерживаемые работодателями: врачи, инженеры-техники, учителя, юристы, специалисты в области транспорта. Группы направлений, по которым прием на целевые места превышает 15% от общего количества зачисленных, таковы: «Здравоохранение»; «Авиационные системы и ракетно-космическая техника»; «Вооружение»; «Транспортные средства»; «Электронная техника, радиотехника и связь»; «Юриспруденция»; «Педагогическое образование»; «Нефтегазовое дело»; «Машиностроение»; «Морская техника».

Больше всего целевых мест в направлениях «Здравоохранение» (более 50%) и «Авиационная и ракетно-космическая техника» (более 44%).

Анализ востребованных профессий на рынке труда проводился на основе мониторинга сайтов кадровых и рекрутинговых агентств (HeadHunter [7], Superjob [8]). Российский рынок труда переменчив и очень сильно зависит от экономической ситуации, политической обстановки и ряда других факторов. Сложно прогнозировать, какие направления и специальности будут востребованы через 5–10 лет. Тем ни менее можно выделить несколько групп профессий, среди которых наблюдается дефицит на рынке труда, и с уверенностью можно сказать, что данная тенденция сохранится еще некоторое время. При этом нужно отметить, что дефицит может объясняться не только отсутствием необходимой квалификации или опыта работы у соискателей, но и низким уровнем заработной платы по профессии.

Специалисты в сфере информационных технологий (IT-специалисты) пользуются высокой популярностью на рынке труда. Данная тенденция будет сохраняться еще долгое время, что связано с научно-техническим прогрессом и внедрением информационных технологий в деятельность практически любых компаний. Развитие отрасли может привести к появлению новых профессий в данной сфере. Уже сейчас наряду с известными системными администраторами, программистами 1С и контент-менеджерами появились веб-дизайнеры и программисты, html-верстальщик, seo-оптимизаторы и тестировщики ПО. Уровень заработной платы у профессионалов довольно высокий. Хотя по результатам анализа среднего балла ЕГЭ и запросов, направление подготовки «Информатика и вычислительная техника» значительно уступает управленцам, экономистам и юристам.

В числе востребованных профессий, как сейчас, так и в перспективе, остаются инженеры. В связи с высокой популярностью экономических и юридических направлений подготовки в последние 20 лет получать профессию инженера было не престижно. В результате образовался острый дефицит специалистов-инженеров.

Внедрение новых технологий диагностики заболеваний, применение новых методов лечения, забота о здоровье делают сферу медицины и здравоохранения популярным направлением. Стоматологи, гинекологи, урологи, диетологи, косметологи и хирурги давно являются одними из самых востребованных и высокооплачиваемых профессий. Вместе с тем терапевты, педиатры, дерматологи, невро-



логи, психиатры и эндокринологи не менее востребованы на рынке, только уровень оплаты труда делает их менее популярными среди абитуриентов. Данное направление подготовки наиболее сбалансировано с точки зрения востребованности профессии на рынке труда, популярности у абитуриентов, государственной поддержки, выражающейся в значительном количестве бюджетных мест, высокой доле целевого обучения и большого значения баллов ЕГЭ.

Одной из самых востребованных в 2016 году стала сфера маркетинга, продвижения и продаж. Прогнозировать популярность профессий в данной сфере на перспективу очень сложно. Ближайшие пять лет профессии менеджер по продажам, бренд-менеджер, менеджер по работе с клиентами, менеджер по стратегическому развитию, менеджер по маркетингу останутся популярными, поскольку квалифицированных специалистов в данной области пока нет. Сложность заключается в том, что для работодателей при приеме на работу по данным профессиям важным критерием является наличие опыта работы, которого выпускники вузов не имеют [9, с. 81].

Высшее образование стало для многих ассоциироваться с гарантией стабильной и высокооплачиваемой работы. Однако среди востребованных специальностей большой перечень профессий, не требующих высшего образования. Достаточно среднего специального образования, получаемого в колледжах и профтехучилищах после 9 классов. Среди рабочих специальностей наблюдается острый дефицит, и данная тенденция сохранится на рынке труда еще длительное время. Чтобы компенсировать нехватку газосварщиков, монтажников, слесарей-ремонтников, плотников, бетонщиков, каменщиков, штукатуров, автомехаников руководство российских компаний нанимает на работу мигрантов.

В результате проведенного анализа можно сделать следующие выводы.

Особой популярностью среди абитуриентов пользуются следующие укрупненные направления подготовки: «Экономика» и «Юриспруденция», – о чем свидетельствуют баллы ЕГЭ на бюджетные места, количество льготников, высокий процент запроса на портале «Мое образование», количество мест с оплатой стоимости обучения. Данные направления привлекают престижностью и высоким уровнем оплаты труда на рынке. Мало кто из абитуриентов берет

во внимание тот факт, что высокая оплата специалистов объясняется не полученным высшим образованием, а опытом работы. Учитывая перенасыщение рынка труда специалистами данной профессии, государству следует сократить количество бюджетных мест данных направлений.

Среди направлений подготовки с финансированием за счет средств государственного бюджета есть направления со слабым уровнем качества среднего образования абитуриентов. Данные направления подготовки важны для государства и для рынка труда, но особую озабоченность вызывает уровень подготовки будущих специалистов – твердых «троечников». Необходимо глобально подходить к решению данной проблемы. Во-первых, следует продвигать популярность данных направлений подготовки среди школьников, обеспечить наличие рабочих мест после окончания вузов, и, во-вторых, немаловажным фактом является уровень оплаты труда или формы государственного неденежного стимулирования.

Среди рассмотренных направлений подготовки только две укрупненные группы наиболее сбалансированы с точки зрения востребованности профессии на рынке труда, популярности у абитуриентов, государственной поддержки, выражающейся в значительном количестве бюджетных мест, высокой доле целевого обучения и большом значении баллов ЕГЭ. Это «Информатика и вычислительная техника» и «Здравоохранение и медицинские науки».

#### Список литературы

1. Ильина И.Ю. Основные подходы к оценке научно-инновационного потенциала вузов // Социальная политика и социология. Т. 14. 2015. № 6 (113). С. 23–32.
2. Iliina I., Krukova E., Zotova A., Kuznetsova E., Nakhratova E. The Teachers of Russian Higher Educational Institutions at the Professional Market // *Rupkatha Journal on Interdisciplinary Studies in Humanities*. Т. VIII. 2016. № 6. С. 128–136.
3. Мониторинг качества приема в вузы: основные итоги – 2016 / Нац. исслед. ун-т – Высшая школа экономики [Электронный ресурс]. URL: <https://www.hse.ru/ege/stata>.
4. Качество приема в государственные вузы РФ – 2016 [Электронный ресурс]. URL: [https://ria.ru/abitura\\_rus/20160908/](https://ria.ru/abitura_rus/20160908/).
5. Средний проходной балл в вузы по специальностям и направлениям [Электронный ресурс]. URL: <http://www.edu.ru/ratings/sredniy-prohodnoy-ball-v-vuzy-po-specialnostyam/>.

6. *Нахратова Е.Е.* Анализ специальностей и направлений подготовки в российских вузах по критериям качества набора, популярности и востребованности на рынке труда // *Экономика образования*. 2017. № 3 (100). С. 75–83.

7. Рынок труда: главное за январь [Электронный ресурс]. URL: <https://hh.ru/article/507100?nocookies>.

8. *Вакансии будущего – на Superjob сегодня!* [Электронный ресурс]. URL: <https://www.superjob.ru/research/articles/112067/>.

9. *Новикова Д.М.* Современные проблемы взаимодействия вузов с работодателями // *Экономика образования*. 2016. № 2 (93). С. 81–92.

## **ПЕРСПЕКТИВНЫЕ ПРАКТИКИ РАЗВИТИЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА И ПОДДЕРЖКИ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ (ОПЫТ САМАРСКОЙ ОБЛАСТИ)**

***Никишина Ирина Владимировна,***

*врио министра труда, занятости и миграционной политики  
Самарской области, г. Самара*

***Талбацкий Ян Петрович,***

*руководитель Управления стратегического развития,  
информационных услуг и взаимодействия с гражданским обществом  
Министерства труда, занятости и миграционной политики  
Самарской области, г. Самара*

В целях осуществления комплексного подхода к развитию кадрового потенциала Самарской области и решения проблем рынка труда, связанных с недостатком молодых квалифицированных рабочих кадров на предприятиях, непрестижностью рабочих профессий в молодежной среде и отсутствием у большинства предприятий развитой системы кадрового менеджмента, Министерством труда, занятости и миграционной политики Самарской области (далее – Министерство) с 2016 года проводятся следующие *мероприятия*.

1. *Реализация Закона «О молодом специалисте в Самарской области»*).

Наблюдавшийся в постсоветский период спад интереса молодежи к получению среднего профессионального образования и трудовой деятельности по рабочим профессиям привел к профессионально-квалификационному несоответствию на рынке труда между потребностью работодателей в первую очередь именно в специалистах рабочих профессий и стремлением молодых людей к получению высшего образования по не обеспеченным необходимым количеством вакансий, но «престижным» специальностям. В возрастной структуре промышленных предприятий региона (было обследовано более 140 ведущих предприятий) преобладает старшая возрастная группа. Доля молодежи на обследованных предприятиях в 2 раза ниже необходимой для нормального воспроизводства возрастной структуры.

**Данные по приему в образовательные организации Самарской области по всем формам обучения**

Наименование специальности	Подано заявлений на обучение в 2014 году	Подано заявлений на обучение в 2016 году	Процент увеличения количества поданных заявлений
Радиоэлектронные приборные устройства	25	68	172,0
Литейное производство черных и цветных металлов	14	25	78,6
Химическая технология органических веществ	132	203	53,8
Технология машиностроения	574	876	52,6
Монтаж и техническая эксплуатация промышленного оборудования	320	476	48,8
Сварочное производство	383	543	41,8
Обработка металлов давлением	26	36	38,5
Автоматизация технологических процессов и производств (по отраслям)	381	497	30,4
Переработка нефти и газа	293	364	24,2
Автоматические системы управления	55	64	16,4

– уровень трудоустройства молодых людей от общего числа молодых людей, обратившихся в службу занятости за полтора года реализации проекта, увеличился на 5,7% (с 65,8% до 71,5%), что может свидетельствовать о том, что меры поддержки, предоставляемые в соответствии с Законом, оказывают положительный эффект на привлекательность для молодежи вакансий, имеющих в базе службы занятости.

Дальнейшая реализация Закона позволит: создать условия для обеспечения предприятий региона работниками заданной квалификации в необходимом количестве; повысить привлекательность региона для студентов; установить профессионально-квалификационное соответствие спроса и предложения рабочей силы на региональном рынке труда.

*2. Проведение открытого конкурса профессионального мастерства «Лучший специалист в области кадрового менеджмента».*

Кадровый менеджмент, ориентированный на развитие компетенций сотрудников, играет значимую роль в развитии и повыше-

Для поддержки молодых специалистов востребованных профессий и популяризации рабочих специальностей среди абитуриентов и учеников старших классов в Самарской области разработан, принят и реализуется региональный Закон «О молодом специалисте в Самарской области» (далее – Закон). В соответствии с Законом молодым специалистам, обучившимся и трудоустроившимся по профессии, входящей в перечень востребованных профессий, оказываются следующие виды государственной поддержки:

- ежегодная денежная выплата за отработанный год (на протяжении трех лет);
- компенсация затрат на научно-исследовательскую деятельность;
- компенсация затрат по временному найму жилого помещения.

Максимальный годовой размер государственной поддержки на одного молодого специалиста в 2017 году составляет 127 тысяч рублей.

Закон предусматривает также поддержку работодателей, которым выплачиваются субсидии для возмещения понесенных ими затрат на организацию наставничества или дополнительного профобразования молодых специалистов.

По результатам первых полутора лет реализация Закона уже возымела положительный эффект в части повышения интереса молодежи к востребованным на рынке труда рабочим профессиям. Так, в 2016 году в сравнении с 2014 годом возросло количество поданных заявлений на обучение в образовательные организации региона по целому ряду специальностей, включенных в перечень востребованных (табл. 1).

Поскольку Закон начал реализовываться с 1 января 2016 года, а срок обучения по программам среднего профессионального образования составляет 3–4 года, максимальный положительный эффект от его реализации на региональный рынок труда начнется в 2018 году, однако уже сейчас ситуация характеризуется рядом положительных изменений:

- в общем количестве открытых вакансий по сравнению с ситуацией двумя годами ранее уменьшилась доля вакансий для рабочих (на 30.06.2017 – с 72,2% до 48,7%), что свидетельствует о растущем удовлетворении потребности региональных работодателей в специалистах рабочих профессий;

нии конкурентоспособности организации независимо от отрасли экономики или формы собственности. При этом в России научный подход к построению системы кадрового менеджмента стал применяться не более четверти века назад. И на сегодняшний момент процессы управления человеческими ресурсами на российских предприятиях характеризуются целым комплексом структурных проблем, влияние которых негативно сказывается на реализации кадрового потенциала абсолютного большинства предприятий.

Поэтому для выработки основ структурного подхода к кадровому менеджменту и формирования ориентиров развития специалистов и руководителей кадровых служб предприятий Самарской области Министерством совместно с ФГБОУ ВО «Самарский государственный экономический университет» и РОО «Самарский кадровый клуб» было принято решение об организации конкурса профессионального мастерства «Лучший специалист в области кадрового менеджмента» (далее – конкурс).

Конкурс проводился по следующим основным номинациям:

- 1) «Трудовое законодательство и документационное обеспечение работы с персоналом»;
- 2) «Обеспечение занятости»;
- 3) «Обеспечение организации персоналом»;
- 4) «Развитие и оценка персонала»;
- 5) «Организация и оплата труда»;
- 6) «Организация корпоративной социальной политики»;
- 7) «Операционное и стратегическое управление персоналом».

Также были учреждены две специальные номинации: «Лучший специалист в области кадрового менеджмента в организациях малого бизнеса» и «Лучший молодой специалист в области кадрового менеджмента» (для участников до 30 лет).

В рамках конкурса оценивались теоретические знания участников (1 этап соревнований), их практические навыки и умения (2 этап), в том числе личные достижения в кадровом менеджменте (3 этап). Сами конкурсные задания были ориентированы на профессиональные стандарты в сфере управления персоналом и содействия занятости, что способствует их внедрению в работу организаций. За счет включения в число номинаций деятельности, связанной с содействием занятости, а также с подбором и управлением персоналом, конкурс позволяет охватить всю сферу кадрового менеджмента

и на равных состязаться представителям государственной службы занятости, частных агентств занятости и кадровых служб, что дает основу для богатого обмена опытом и практиками.

В состав жюри конкурса входили эксперты из разных регионов, что позволило повысить объективность оценки конкурсантов.

Отраслевая принадлежность участников приведена в диаграмме 1.

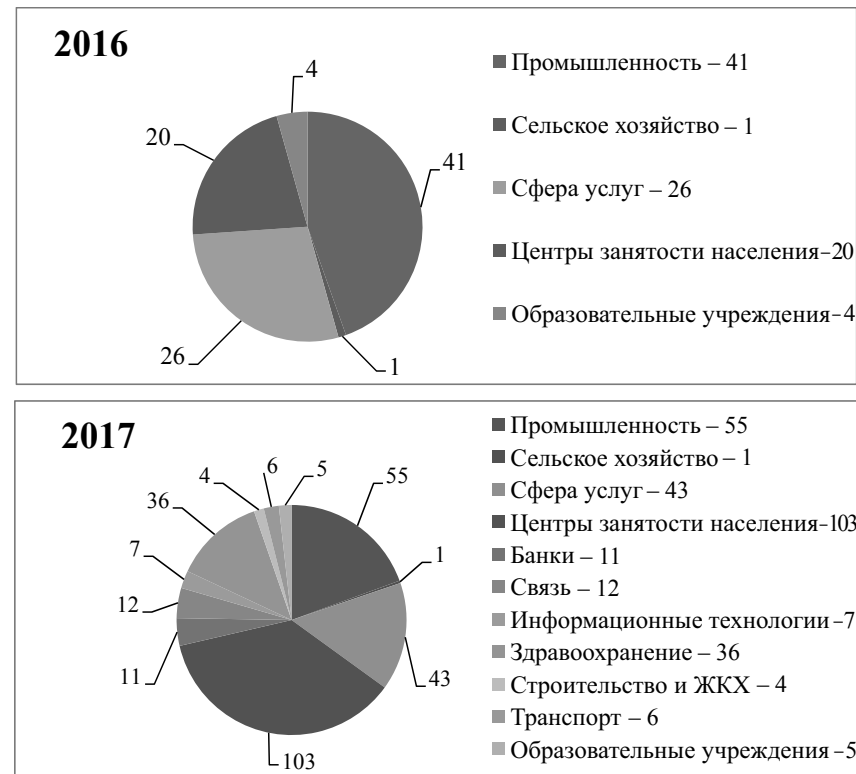


Диаграмма 1. Отраслевая принадлежность участников конкурса

В 2017 году в конкурсе участвовали 282 номинанта, среди которых были представители Самарской, Оренбургской, Саратовской, Волгоградской, Пензенской, Ульяновской областей, республик Татарстан, Марий-Эл, Мордовия. Для участников конкурс предоставляет возможность оценить уровень развития собственных профес-

сиональных компетенций, соответствие их передовым стандартам отрасли и сформировать вектор их дальнейшего развития.

В 2017 году от Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации практика проведения конкурса получила положительную оценку и рекомендацию транслировать опыт Самарской области на другие регионы.

## НЕУСТОЙЧИВОСТЬ ЗАНЯТОСТИ И ПРОБЛЕМА ДОСТОЙНОГО ТРУДА<sup>1</sup>

**Новикова Ирина Викторовна,**

*к.э.н., доцент, научный сотрудник, заведующая лабораторией региональных социально-экономических исследований экономического факультета Амурского государственного университета, г. Благовещенск; старший научный сотрудник лаборатории проблем и качества жизни Института социально-экономических проблем народонаселения РАН, г. Москва*

Глобализация и развитие информационно-коммуникационных технологий привели к формированию цифрового общества, цифровой экономики, глобального цифрового рынка труда, который содержит в себе определенные возможности и угрозы. Распространение гибкости трудовых отношений и занятости, которые рассматриваются многими авторами как положительная перспектива [1], привело к ряду негативных результатов: к развитию неустойчивости занятости в ее прекаризованном виде [3; 4], а также к сокращению социальной поддержки трудящегося населения [2]. Развивается тенденция занятости бедных, когда работающий человек получает доход, который не выводит его за границы бедности. В связи с этим Международная организация труда в июне 2017 года приняла рекомендацию № 205 «Рекомендация в отношении занятости и достойного труда в интересах мира и устойчивости» [6].

Рекомендация дает указание странам-членам относительно мер, которые необходимо принять для обеспечения занятости и достойной работы в целях предотвращения, восстановления, мира и устойчивости в отношении кризисных ситуаций, возникающих в результате конфликтов и бедствий.

Руководящие принципы Рекомендации включают в себя, в том числе, содействие полной, продуктивной, свободно избранной занятости и достойному труду, которые имеют основополагающее значение для обеспечения восстановления и повышения устойчивости.

---

<sup>1</sup> Статья подготовлена при поддержке гранта Российского научного фонда (Конкурс 2016 года «Проведение фундаментальных научных исследований и поисковых научных исследований отдельными научными группами», номер № 16-18-10140).

Странам рекомендуется принять многоэтапные меры, направленные, в том числе:

- на стабилизацию средств к существованию и доходов посредством ускоренных мер социальной защиты и занятости;
- содействие восстановлению местной экономики с позиции увеличения занятости и возможностей достойного труда и социально-экономической реинтеграции;
- содействие устойчивой занятости и достойному труду, обеспечение социальной защиты и формирование социальной интеграции, устойчивого развития, создание устойчивых предприятий, в частности малых и средних предприятий, переход от неформальной к официальной экономике, справедливый переход к экологически устойчивой экономике и повышение доступности государственных услуг;
- обеспечение консультаций и поощрение активного участия организаций работодателей и работников в планировании, осуществлении и мониторинге мер по восстановлению экономики, занятости и их устойчивости с учетом по мере необходимости мнений соответствующих организаций гражданского общества;
- проведение оценок воздействия на занятость национальных программ, осуществляемых посредством государственных и частных инвестиций, в целях содействия полной, продуктивной, свободно выбранной занятости и достойной работе для всех, в частности для молодежи и инвалидов;
- предоставление руководящих указаний в поддержку работодателей, с тем чтобы они могли принимать эффективные меры для выявления, предотвращения, уменьшения и анализа того, как они учитывают риски неблагоприятного воздействия на права человека и трудящихся осуществления своей трудовой деятельности;
- содействие социальному диалогу и коллективным переговорам;
- создание или восстановление институтов рынка труда, включая службы занятости, для стабилизации и восстановления;
- развитие потенциала правительств, включая региональные и местные органы власти, а также организаций работодателей и работников.

Государствам следует совместно с представителями работодателей и работников принять всеохватывающие меры, с тем чтобы

в случае необходимости содействовать полному, продуктивному, свободно выбранному трудоустройству и достойному труду и возможностям получения дохода, а именно:

- развивать инвестиционные стратегии и программы, связанные с занятостью, включая государственные программы занятости;
- поддерживать инициативы по восстановлению и развитию местной экономики, особенно в сельскохозяйственных районах;
- создавать или восстанавливать благоприятные условия для устойчивых предприятий, включая поощрение малых и средних предприятий, а также кооперативов и других инициатив в области социальной экономики, уделяя особое внимание инициативам по облегчению доступа к финансированию;
- обеспечивать поддержку устойчивых предприятий для обеспечения непрерывности бизнеса в целях расширения уровня занятости и создания новых рабочих мест и возможностей получения доходов;
- содействовать справедливому переходу к экологически устойчивой экономике как средству устойчивого экономического роста и социального прогресса, а также создавать новые рабочие места и возможности получения доходов;
- поддерживать мероприятия по социальной защите, обеспечению занятости, поощрению и реализации основополагающих принципов и прав в сфере труда для тех, кто работает в неформальной экономике, и поощрять переход рабочих и экономических единиц в неформальной экономике к формальной экономике с учетом Рекомендации № 204 (2015) по переходу от неофициальной к официальной экономике;
- поддерживать государственный сектор и содействовать социально-экономическим и экологически ответственным государственно-частным партнерствам и другим механизмам развития навыков и возможностей и создания рабочих мест;
- стимулировать сотрудничество многонациональных предприятий с национальными предприятиями в целях создания продуктивной, свободно избранной занятости и достойной работы и для проведения должной осмотрительности в области прав человека в целях обеспечения соблюдения прав человека и труда с учетом Трехсторонней Декларации принципов, касающихся многонациональных предприятий и социальной политики [5].

Отдельное внимание в Рекомендациях уделено молодежи. В частности, обозначено, что в ответ на кризисные ситуации странам следует стремиться предоставлять возможности для получения доходов, стабильную занятость и достойный труд для молодых женщин и мужчин, в том числе посредством разработки и реализации комплексных программ обучения и обеспечения занятости, направленных на решение конкретных ситуаций, когда молодые люди входят в мир труда.

Рекомендации предусматривают внесение изменений в трудовое законодательство, что позволит обеспечить поддержание создания производительных, свободно избранных возможностей трудоустройства и достойного труда. Видится необходимым:

- устанавливать, восстанавливать или укреплять по мере необходимости систему управления трудом, включая Инспекцию труда и другие компетентные учреждения, с учетом Конвенции 1947 года о трудовой инспекции (№ 81), а также системы коллективных договоров и коллективных договоров с учетом Конвенции 1949 года о праве на организацию и на ведение коллективных переговоров (№ 98);
- устанавливать, восстанавливать или совершенствовать при необходимости системы сбора и анализа информации о рынке труда, уделяя особое внимание, в частности, группам населения, наиболее затронутым кризисом;
- создавать или восстанавливать и укреплять государственные службы занятости, включая службы неотложной занятости;
- обеспечивать регулирование частных агентств занятости с учетом Конвенции о частных агентствах занятости 1997 года (№ 181);
- содействовать синергизму между всеми участниками рынка труда, с тем чтобы местное население могло получить максимальную выгоду от возможностей трудоустройства, создаваемых в результате инвестиций, связанных с содействием миру и восстановлению.

Реализация данных Рекомендаций позволит сократить неустойчивость занятости, ослабит ее отрицательные проявления и увеличит уровень достойного труда.

#### Список литературы

1. Бодрунов С.Д. Грядущее. Новое индустриальное общество: перезагрузка: монография. СПб.: ИНИР им. С.Ю. Витте, 2016. 328 с.

2. Будущее работы, которое мы хотим. МОТ, 2017. URL: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/dgreports/cabinet/documents/publication/wcms\\_570282.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/dgreports/cabinet/documents/publication/wcms_570282.pdf).

3. Локтюхина Н.В., Новикова И.В. Регулирование рынка труда и занятости населения в условиях развития информационно-коммуникационных технологий // Уровень жизни населения регионов России. 2017. № 1. С. 45–57.

4. Неустойчивость занятости: международный и российский контексты будущего сферы труда: монография / гл. науч. ред. В.Н. Бобков; редкол.: Альхименко О.Н., Квачев В.Г., Колмаков И.Б., Локтюхина Н.В., Мешков В.Р., Новикова И.В., Одегов Ю.Г., Одинцова Е.В., Павлова В.В., Шичкин И.А. М.: РеалПринт, 2017. 560 с.

5. Susskind R., Susskind D. The Future of the Professions. How Technology Will Transform the Work of Human Experts. Oxford, UK, 2017. 346 p.

6. Frey C.B., Osborne M.A. (2013). The Future of Employment: How Susceptible Are Jobs to Computerization. URL: [http://www.oxfordmartin.ox.ac.uk/downloads/academic/The\\_Future\\_of\\_Employment.pdf](http://www.oxfordmartin.ox.ac.uk/downloads/academic/The_Future_of_Employment.pdf).

7. R205 – Employment and Decent Work for Peace and Resilience Recommendation, 2017. No. 205 [Женева, 106-я сессия ILC (16 июня 2017 г.)]. URL: [http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:3330503](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:3330503).

# СТРАТЕГИЯ СОЦИАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ОРГАНИЗАЦИИ В УСЛОВИЯХ ИННОВАЦИОННОЙ ЭКОНОМИКИ: ЗАДАЧИ И АЛГОРИТМ РЕАЛИЗАЦИИ

**Онтикова Татьяна Александровна,**

магистр направления подготовки «Управление персоналом»  
ФГБОУ ВО «Российский государственный социальный университет»,  
г. Москва

**Булей Наталья Владимировна,**

к.э.н., доцент кафедры управления персоналом и кадровой политики  
ФГБОУ ВО «Российский государственный социальный университет»,  
г. Москва

В условиях инновационной экономики, периодических кризисов и жесткой конкуренции важно уделить особое внимание разработке **социальной стратегии развития организации** как особого вида социальной активности, приобретающего специфику под воздействием всемирной интеграции и унификации разных сфер деятельности. Разработка, определение вектора и выбор стратегии организации – весьма сложная и ответственная задача, но еще более трудоемко сам процесс реализации выбранной стратегии.

Суть социальной стратегии состоит в разработке и реализации комплексного плана социального развития организации. Стратегия включает в себя следующие разделы (рис. 1):

1) *совершенствование социальной структуры персонала* на основании: проведенного анализа социально-производственной структуры работников; выработки базовых направлений в области социальной деятельности с учетом целей и планируемых результатов других функциональных стратегий; определения конкретных задач по работе с группами сотрудников: женщин, молодежи, рабочих и т.д. Улучшение условий и охраны труда, укрепление здоровья и улучшение жилищно-бытовых и социально-культурных условий работающих и их семей, а также определение основных целей и средств создания и совершенствования социальной инфраструктуры организации имеет большое значение при решении бытовых условий;

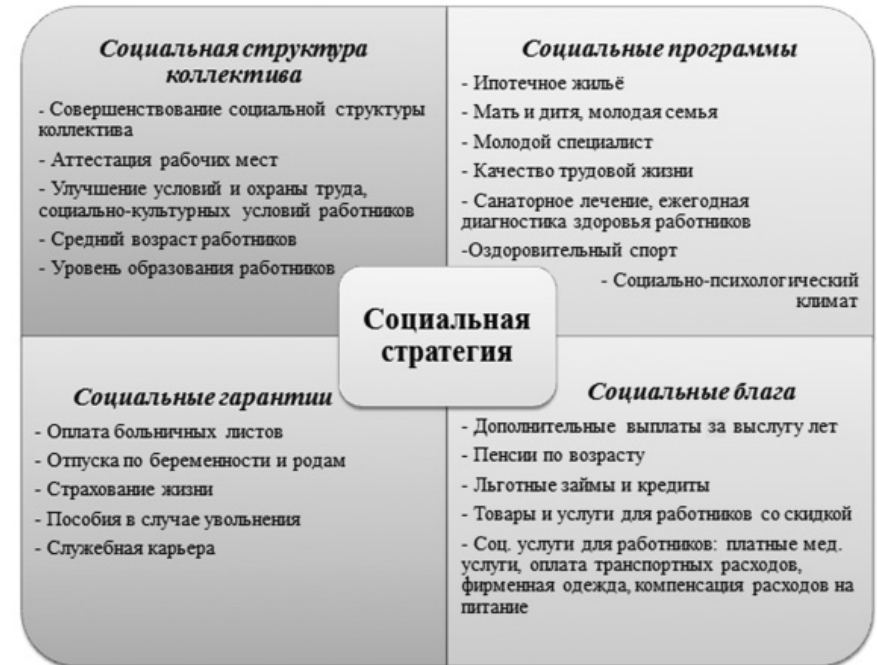


Рис. 1. Разделы стратегии социального развития организации

2) *социальные программы*, которые предназначены для решения более приоритетных задач социального развития организации;

3) *значимые нормативы взаимоотношений между работодателями и работниками, социальные гарантии*. На значимость социальных гарантий указал экономический кризис 2008–2010 годов, когда большое количество людей, перешедших в класс безработных, были спасены от «трудового коллапса» благодаря поддержке со стороны центров занятости населения, органов социальной защиты, а также благодаря финансовой поддержке государства, несмотря на отмену соцпакетов, спад производства, массовые увольнения [1];

4) *социальные блага* в условиях социальных угроз, исходящих из внешней среды, призваны выполнять функцию социального стабилизатора. В условиях рыночной экономики, роста цен и инфляционных процессов приобретает значение социальная защищенность работников организации. Организации могут снижать цены на товары и услуги, реализуемые в рамках социальной инфраструктуры



организации; устанавливать дополнительные компенсации работающим, пенсионерам, женщинам-матерям из собственных средств.

Задача социальной стратегии современной организации заключается в том, чтобы выявить и удовлетворить потребности и ожидания групп людей, заинтересованных в деятельности организации: наемных работников, собственников, государственных и местных органов власти, а также профсоюзов и т.п.

Социальную стратегию организации формируют главным образом следующие *группы социальных задач* [2].

1. Задачи, которые должны решаться в самой организации в интересах всех членов, входящих в трудовой коллектив (улучшение условий труда, отдыха, размер оплаты труда, взаимоотношения в коллективе).

2. Задачи, которые характеризуют уровень развития объектов социальной инфраструктуры в организации (обеспеченность благоустроенным жильем работников, наличие детских дошкольных учреждений, оздоровительных и медицинских учреждений для работников и членов их семей, наличие образовательных учреждений и др.).

Кроме анализа состояния социального развития организации важно проводить мониторинг воздействий внешних социальных факторов и учитывать опыт зарубежных организаций в области решения проблем работников и общества в зависимости от прибыли, также стоит уделить внимание выявлению уровней социальных стратегий, которые могут быть решены организацией либо государством. Это касается вопросов повышения оплаты труда с учетом инфляции, которые оговариваются в трудовых контрактах и коллективных договорах [3].

В целом социальная стратегия организации – это целостная система, направленная на решение всего комплекса задач организации (рис. 2).

Данная схема социальной стратегии демонстрирует, что кроме стратегий, реализуемых в интересах трудового коллектива, могут разрабатываться и стратегии по отношению к поставщикам, потребителям, то есть к группам, находящимися во внешней среде.

Стоит помнить о том, что не избежать сопротивления процессу стратегического управления, а основным фактором этого сопротивления являются работники организации. Поэтому следует еще

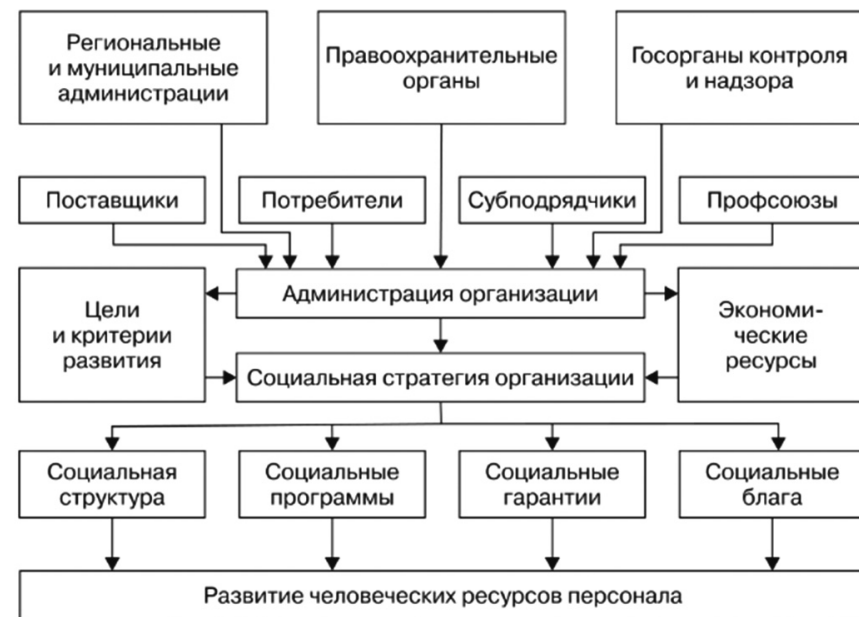


Рис. 2. Блок-схема социальной стратегии организации

на этапе реализации стратегии учесть цели всех групп, которые связывают свои цели с деятельностью организации, и, прежде всего, интересы членов трудового коллектива.

Бесспорно, реализация стратегии социального развития имеет значимость в повышении эффективности производства, несмотря на то что она требует больших затрат ресурсов и времени.

#### Список литературы

1. Аблязова Н.О., Аверкин М.Г. и др. Управление социальным развитием организации: учебник / под ред. А.П. Егоршина. М.: ИНФРА-М, 2013. 416 с.
2. Васильев А.Ю., Опарина Т.А. Использование социальных стратегий в деятельности организаций // *Фундаментальные исследования*. 2016. № 2 (ч. 2). С. 416–419.
3. Захаров Н.Л., Кузнецов А.Л. Управление социальным развитием организации: учебник. М.: ИНФРА-М, 2006. 263 с.

## СОЦИОЛОГИЯ ТРУДА И ЗАНЯТОСТИ: ТЕОРЕТИКО-ПОЗНАВАТЕЛЬНАЯ И СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ ФУНКЦИИ

**Онтикова Татьяна Александровна,**

магистр направления подготовки «Управление персоналом»  
ФГБОУ ВО «Российский государственный социальный университет»,  
г. Москва

**Булей Наталья Владимировна,**

к.э.н., доцент кафедры управления персоналом и кадровой политики  
ФГБОУ ВО «Российский государственный социальный университет»,  
г. Москва

Социология труда и занятости предполагает реализацию ряда функций. В рамках данной научной статьи речь пойдет о реализации *теоретико-познавательной функции*, включающей в себя комплексное исследование социальных явлений, процессов, тенденций и перспектив рынка труда и направлений реализации кадрового потенциала сотрудников. Опыт решения социальных проблем в сфере труда, в том числе исследование отношения работников к труду, поведения работников и работодателей на рынке труда, особенностей трудовой мотивации и адаптации молодежи, приобретает особую актуальность при реализации *социально-психологической функции*, которая связана с обоснованием, разработкой и внедрением в жизнь инновационных технологий управления, направленных на регулирование процессов адаптации, развитие профессиональной карьеры работников, формирование социально-психологического климата и способов разрешения конфликтных ситуаций.

Поскольку в трудовом коллективе сотрудник находится значительное количество времени, именно *социально-психологический климат* позволяет ему ощутить свою принадлежность и роль в коллективе. Комфортность условий труда и эффективность деятельности напрямую зависят от того, как близко люди расположены друг к другу. Связь между личностями и их эмоциональная удовлетворенность определяют социально-психологический климат в коллективе.

В современных условиях изучение социально-психологического климата коллектива является достаточно актуальной проблемой,

поскольку диктуется прежде всего увеличением требований к уровню психологической включенности личности в профессиональную деятельность. Совершенствование социально-психологического климата в организации на сегодняшний день представляет собой важную задачу, через которую происходит процесс развития психологического и социального потенциалов коллектива как малой группы. Формирование устойчивого и благоприятного социально-психологического климата коллектива является одним из важных условий в борьбе за рост производительности труда. Другими словами, социально-психологический климат в организации является своего рода показателем уровня социального развития коллектива, а также его психологических резервов. Актуальность данной проблемы продиктована тенденциями социальной практики, которые также обусловлены усилившимся коллективным характером профессиональной деятельности и ключевыми проблемами эффективности организации и управления персоналом. Значимость социально-психологического климата в организации детерминирована также тем, что он способен выступать в качестве фактора эффективных процессов и социальных явлений. Кроме того, всё это является показателем состояния данных взаимодействий.

Социально-психологический климат организации (в нашем исследовании – на примере хлебозавода) складывается из большого количества разного рода влияний, разделяемых на факторы макросреды и микросреды. В первую очередь это:

- ✓ вид трудовых операций, которые выполняют работники;
- ✓ состояние оборудования;
- ✓ качество исходного сырья.

Весомы и особенности организации труда:

- ✓ ритмичность;
- ✓ сменность;
- ✓ степень взаимозаменяемости сотрудников;
- ✓ уровень оперативно-хозяйственной самостоятельности основной группы.

Можно отметить и значимость санитарно-гигиенических условий труда, таких как шум, освещенность, влажность, температура и т.д. Принимая во внимание возможности человеческого организма, целесообразная организация труда, обеспечение требуемых условий труда и отдыха людей, положительно воздействуют на психоло-

гическое состояние отдельного сотрудника и коллектива в целом. И, напротив, отрицательно сказываются на психологическом климате ненормальная температура в помещении, недостаточность свежего воздуха, чрезмерный шум в помещении, вследствие чего необходимо оптимизировать перечисленные выше факторы.

Другой значимой группой воздействий являются, строго говоря, **социально-психологические факторы**. Первым фактором выступает характер служебных организационных связей между сотрудниками. Эти связи заключены в формальной структуре. Модели совместной деятельности, которые выделил Л.И. Уманский, наглядно показывают допустимые различия между типами такой структуры [5]:

- совместно-индивидуальная деятельность (каждый член группы независимо от других выполняет свою долю общего задания);
- совместно-последовательная деятельность (последовательно каждым членом группы выполняется общее задание);
- совместно-взаимодействующая деятельность (задание выполняется при одновременном взаимодействии каждого члена группы со всеми другими членами).

На социально-психологический климат предприятия немалое влияние оказывает ее неофициальная структура. Разумеется, дружеский контакт во время работы и по ее завершении, сотрудничество и взаимопомощь развивают другой климат, чем неприязненные отношения, проявляющиеся в конфликте.

Ещё один фактор, влияющий на климат группы, предопределен личными психологическими чертами ее членов. Человек, выражая свое личное мнение, делает вклад в формирование климата в коллективе. Однако психика группы – это не совокупность индивидуально-психологических особенностей каждого из ее членов. Это новое качественное образование. Стало быть, для формирования социально-психологического климата группы имеет значение **степень психологической совместимости**.

Различают два вида психологической совместимости: психофизиологическая и социально-психологическая. Оптимизация социально-психологического климата подразумевает проверку уровня его развития, оценку его особенностей.

В наше время существует множество разработанных методик для исследования социально-психологического климата. В нашем случае был выбран тест, разработанный В. Андреевым (рис. 1) [1].



Рис. 1. Тест для исследования социально-психологического климата

В содержании теста 10 качеств, которые имеют противоположные значения. И если смотреть слева на право, то можно заметить постепенное убывание негативного качества и, наоборот, возрастание позитивного. При оценке соответствующих качеств на шкале отмечается та цифра, которая характеризует социально-психологический климат в коллективе применительно к каждой паре качеств. После этого баллы опрошенных суммируются, и выводится средний балл.

В практическом исследовании социально-психологического климата с помощью данного теста принимали участие семь бригад хлебозавода – 39 человек. Коллектив исключительно женский в возрастном диапазоне от 35 до 50 лет. Образование у большинства среднее, продолжительность работы в коллективе от пяти лет и больше, поэтому сотрудники знают друг друга достаточно хорошо. В итоге, проанализировав ответы тестируемых сотрудников, был получен среднеарифметический балл – 72. А это говорит о том, что социально-психологический климат в коллективе хлебозавода соответствует оценке «выше среднего». Помимо этого результаты

теста позволили сделать вывод, что на высоком уровне находятся такие качества, как дружелюбность, ответственность, доброжелательность; их средний балл составил 8. На высоком уровне находятся также честность, увлеченность, принципиальность, сотрудничество; у них средний балл – 7. А вот такие качества, как защищённость (6) и наличие условий профессионального роста (5), оказались недостаточно выраженными. Сведения, полученные по результатам тестирования, гарантируют целенаправленность соответствующих управленческих операций. Благоприятный социально-психологический климат в коллективе, обеспечение слаженного и эффективного развития коллектива являются показателями его зрелости, это также результат тщательной работы руководителя хлебозавода.

#### Список литературы

1. *Андреев В.* Саморазвитие менеджера. М.: Народное образование, 1995. 160 с.
2. *Горянина В.А.* Психология общения. 4-е изд. М.: Академия, 2007. 416 с.
3. *Журавлев А.Л., Соснин В.А., Красников М.А.* Социальная психология. М.: Форум : ИНФРА-М, 2008. 416 с.
4. *Константинова Е.С., Щедрина В.Н., Поворина Е.В.* Моббинг: как спастись от психологического террора на работе // Материалы Ивановских чтений. 2017. № 2-2 (13). С. 110–116.
5. *Уманский Л.И.* Методы экспериментального исследования социально-психологических феноменов // Методология и методы социальной психологии. М., 1977. С. 54–71.
6. *Чердиченко И.П., Тельных Н.В.* Психология управления: учебник. Ростов н/Д: Феникс, 2004. 608 с.

## ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ОРИЕНТАЦИЯ И ТРУДОУСТРОЙСТВО ВЫПУСКНИКОВ: РЕЗУЛЬТАТЫ СОЦИОЛОГИЧЕСКОГО ИССЛЕДОВАНИЯ

**Савинков Владимир Ильич,**

*д.с.н., доцент ФГБОУ ВО «Российский государственный социальный университет», г. Москва*

**Бакланов Павел Анатольевич,**

*к.с.н., доцент ФГБОУ ВО «Российский государственный социальный университет», г. Москва*

Опыт большинства развитых стран свидетельствует, что специалисты со средним специальным образованием составляют основу любой экономики и обеспечивают технологическое и промышленное развитие своих государств [2, с. 62]. В этой связи проблема профессионализации специалистов среднего звена технического профиля, обеспечения их профессионального роста является одной из ключевых для развития государственных социально-экономических комплексов [1; 3; 4].

Под **профессионализацией** понимается целостный непрерывный процесс становления личности специалиста, который начинается с момента выбора будущей профессии. Это сложный и многогранный процесс становления работника, рост его как профессионала [2, с. 63].

**Профильное обучение.** Профильное обучение может рассматриваться как один из этапов профориентации школьников, выявления и развития их склонностей и способностей по отношению к будущей профессии [5, с. 67–80].

Специализация предполагает углубленное изучение одних дисциплин и «сокращение» других. Насколько позитивны результаты этого принципа обучения? На распределение мнений<sup>1</sup> по этому по-

<sup>1</sup> Используемые в статье эмпирические показатели представляют собой результат общероссийского социологического исследования, проведенного в 2015 году (с участием авторов) в 22 субъектах РФ (типичных для всех федеральных округов) по многоступенчатой районированной выборке с квотным отбором респондентов и их опросом в форме персонального интервью. В опросе приняли участие 1500 студентов организаций, реализующих программы высшего образования 1–5 (6) года обучения, находящихся в мегаполисах, административных центрах субъектов РФ, районных городах.

воду влияет социально-профессиональный фактор. Наибольшими сторонниками профильного обучения оказываются сельские жители (75%), и меньше всего эта система нравится интеллигенции. Остальные группы оказываются как бы между этими двумя полюсами и демонстрируют оценки, близкие к средним (табл. 1).

Анализ данных по типу поселения показывает, что доля критично настроенных россиян выше всего в административных центрах субъектов РФ и в мегаполисах, а наиболее положительно воспринимают профильное обучение жители сел и поселков.

Таблица 1

**Мнение представителей различных социально-профессиональных групп населения о результативности профильного обучения в старших классах школы, %**

Мнение	Социально-профессиональные группы				
	Работники предприятий и служащие без высшего образования	Работники сферы услуг, торговли, транспорта (все без высшего образования)	Представители интеллигенции <sup>1</sup>	Сельские жители	Пенсионеры
Профильное обучение помогает учащимся в правильном выборе будущей специальности в вузе	63,1	60,0	58,0	75,8	61,0
Профильное обучение мало помогает в выборе учащимися будущей специальности в вузе, однако ведет к сокращению знаний по многим предметам	20,5	21,2	22,3	13,7	19,5
Для эффективной профессиональной ориентации учащихся нужны не профильные классы, а специализированные школы	15,7	18,8	18,8	10,5	17,1
<b>Всего поддерживают профильное обучение в старших классах</b>	<b>63,1</b>	<b>60,0</b>	<b>58,0</b>	<b>75,8</b>	<b>61,0</b>
<b>Всего не поддерживают профильное обучение в старших классах</b>	<b>36,2</b>	<b>40,0</b>	<b>41,1</b>	<b>26,2</b>	<b>36,6</b>
Затруднились высказать мнение	0,7	0,0	0,8	0,0	2,4

<sup>1</sup> Инженеры, врачи, учителя, политики, директора, профессиональные военные, предприниматели, все с высшим образованием.

**Профессиональная ориентация.** Оценку населением эффективности профессиональной ориентации учащихся школ можно оценить как неопределенно-негативную. Подавляющая часть населения либо характеризует ее как слабо эффективную, либо утверждает, что ее практически нет, либо затрудняется ответить на этот вопрос. Положительных оценок всего 20% (табл. 2).

Таблица 2

**Оценка населением эффективности профессиональной ориентации учащихся в школе, %**

Вид профессиональной ориентации	Профессиональная ориентация осуществляется эффективно	Профессиональная ориентация имеет место, но ее эффективность невысокая	Профессиональной ориентации практически нет	Затруднились ответить
На профессии, приобретаемые в средней профессиональной образовательной организации по программе подготовки квалифицированных рабочих	20,8	33,3	20,4	25,5
На профессии, приобретаемые в средней профессиональной образовательной организации по программе подготовки специалистов	18,0	38,4	17,8	25,8
На специальности, приобретаемые в вузе	20,6	34,3	18,9	26,2

Настораживает единообразие показателей в оценках целевой направленности профориентации. Складывается впечатление, что на самом деле она ни на что толком не ориентирована. На мнение населения по поводу эффективности профориентации в школе оказывает некоторое влияние социально-профессиональный фактор. Так, среди давших положительные оценки профориентации интеллигенция составляет лишь 15%, преобладают работники предприятий и служащие без высшего образования – 22%, работники сферы услуг, торговли, транспорта – 25%, а также сельские жители, пенсионеры и домохозяйки. При этом оценки «целевой направленности» профориентации в школе также слабо различаются (табл. 3).

Таблица 3

Доля представителей различных социально-профессиональных групп, положительно оценивших профессиональную ориентацию учащихся в школе, %

Вид профессиональной ориентации	Социально-профессиональные группы				
	Работники предприятий и служащие без высшего образования	Работники сферы услуг, торговли, транспорта (все без высшего образования)	Представители интеллигенции (все с высшим образованием)	Сельские жители	Пенсионеры
На профессии, приобретаемые в средней профессиональной образовательной организации по программе подготовки квалифицированных рабочих	21,6	25,5	19,8	16,9	20,1
На профессии, приобретаемые в средней профессиональной образовательной организации по программе подготовки специалистов	23,1	18,8	14,8	18,5	17,7
На специальности, приобретаемые в вузе	23,5	21,2	17,1	26,6	20,7

Анализ мнений родителей, дети которых обучаются в разных образовательных организациях, показывает, что:

– родители учащихся в средней профессиональной образовательной организации по программе подготовки квалифицированных рабочих склонны считать, что профориентация в школе рассчитана в основном на профессии, приобретаемые в этих же профессиональных образовательных организациях;

– родители учащихся средней профессиональной образовательной организации по программе подготовки специалистов считают, что она рассчитана на профессии, приобретаемые в этих же организациях;

– родители студентов вузов считают, что школа ориентирует своих выпускников на вуз. Таким образом, складывается впечатление, что родителями оценивается скорее не реальное положение дел, а некий ожидаемый результат (табл. 4).

Таблица 4

Доля родителей, положительно оценивших профессиональную ориентацию в школе, в зависимости от места обучения детей, %

Профессиональная ориентация	Организация, в которой обучаются дети (ребенок)				
	Дошкольного образования	Школа	Лицей	Колледж	Вуз
На профессии, приобретаемые в средней профессиональной образовательной организации по программе подготовки квалифицированных рабочих	20,0	19,3	31,0	18,9	22,4
На профессии, приобретаемые в средней профессиональной образовательной организации по программе подготовки специалистов	16,4	17,1	19,0	33,3	13,7
На специальности, приобретаемые в вузе	23,6	20,3	16,7	17,1	22,8

Если рассматривать региональный аспект оценок эффективности школьной профессиональной ориентации, то заметно, что жители мегаполисов считают ее более эффективной по отношению к профессиям среднего звена. Мнение жителей других типов поселений выглядит почти зеркально. Здесь больше, чем в среднем, тех, кто убежден, что в школе ориентируют на профессии, связанные с получением высшего образования (табл. 5). Это подтверждает уже сделанный ранее вывод о том, что система профессиональной ориентации, существующая в школе, имеет слабую невыраженную целевую направленность.

Таблица 5

Доля жителей поселений разного типа, положительно оценивших профессиональную ориентацию в школе, %

Вид профессиональной ориентации	Тип поселения			
	Мегаполисы	Адм. центры субъектов РФ	Районные центры	Села и поселки
На профессии, приобретаемые в средней профессиональной образовательной организации по программе подготовки квалифицированных рабочих	22,5	20,1	21,9	16,9
На профессии, приобретаемые в средней профессиональной образовательной организации по программе подготовки специалистов	22,5	14,0	21,0	18,5
На специальности, приобретаемые в вузе	15,9	20,1	25,1	26,6

Выбор профессии в определенном смысле является ответной реакцией человека на восприятие культурных образцов и социальных норм, передаваемых обществом через семью в процессе социализации [6, с. 104]. На ранних этапах индивидуальной профессионализации ценности и нормы внутрисемейного понимания вопроса выбора будущей профессии являются для подростка ориентиром в формировании его предпочтений.

Рассмотрим профессиональные траектории учащихся, в частности, кто принимает решение по этому вопросу. Учащиеся имеют довольно высокую степень самостоятельности в выборе профессиональной стратегии. В среднем только каждый пятый из родителей берет на себя окончательное решение. В большинстве случаев решение принимается или коллегиально, или молодым человеком самостоятельно. При этом практически 1/3 ситуаций оказывается бесконтрольной по всем позициям, кроме последней, т.е. ориентации на поступление в вуз (табл. 6).

Таблица 6

**Кто принимает решение о профессиональной траектории учащихся, %**

Профессиональная траектория	Кто принимает окончательное решение					
	Школа	Родители	Сами учащиеся	Все вместе	Официальные консультационные службы	Никто, как получится
Идти работать после 9 класса	3,3	26,3	16,2	21,3	0,9	32,1
Идти работать после 11 класса	0,3	18,6	26,2	23,7	0,4	30,8
Идти учиться в лицей	2,8	17,4	24,9	26,3	0,3	28,3
Идти учиться в колледж	0,8	16,7	27,3	29,3	0,3	25,7
Идти учиться в вуз	0,4	20,1	27,6	37,0	0,4	14,5

Из представленных в таблице 6 профессиональных траекторий наибольшее число родителей считают нужным контролировать первую – «идти работать после 9 класса». Вероятно, эта стратегия воспринимается как своего рода чрезвычайная и не вполне желательная. Дальнейший анализ показывает, что этой точки зрения придерживаются практически в равной степени все социальные группы населения.

После окончания школы родители более склонны предоставлять детям право выбора и принятия решения – куда пойти учиться или работать. В среднем около 1/5 респондентов по всем позициям считают, что либо решения и поступки детей должны контролироваться родителями, либо решения должны приниматься коллегиально. Характерно, что вариант «решают все вместе» набирает максимальное количество голосов тогда, когда речь идет о поступлении в высшее учебное заведение. Вероятно, эта стратегия оценивается населением как самый ответственный шаг.

Официальные консультативные службы и школа позиционируются в этой ситуации как практически незначимые, «несуществующие» субъекты. Впрочем, это естественно – жизненная стратегия, в том числе профессиональная, это приватная вещь, и принудительность, жесткое вмешательство вторичных институтов социализации здесь недопустимо.

Можно выделить четыре условных подгруппы населения по основанию приоритета принятия решений:

- 1) те, кто полагает, что профессиональные стратегии должны контролироваться в первую очередь родителями – 19,8%;
- 2) те, кто полагает, что профессиональные стратегии должны определяться детьми самостоятельно – 24,4%;
- 3) те, у кого приоритетным является совместное принятие решения – 28,2%;
- 4) те, кто принимает решение спонтанно – 26,3%.

Среди той части населения, которая считает самым влиятельным субъектом родителей, сохраняются те же тенденции в ответах.

Помимо этого наблюдается некоторая специфика по группам населения. Так, сельские жители полагают, что в первую очередь родители должны контролировать решение идти работать после 9 класса. Это мнение косвенно указывает на нежелательность для них такой стратегии ребенка. Но после окончания школы сельские жители склонны ослабить контроль и позволить молодому человеку самому выстраивать свою профессиональную стратегию. Видимо, это соответствует принятому в сельской местности стандарту взросления (табл. 7).

Представители интеллигенции стремятся контролировать все возможные стратегии ребенка, особенно его поступление в вуз, возможно, и выбор вуза тоже. Остальные социально-профессиональ-

ные группы демонстрируют показатели, близкие к средним значениям.

Таблица 7

Доля представителей различных социально-профессиональных подгрупп, считающих, что решение о профессиональной траектории ребенка должны контролировать родители, %

Профессиональная траектория	Социально-профессиональные группы				
	Работники предприятий и служащие без высшего образования	Работники сферы услуг, торговли, транспорта (все без высшего образования)	Представители интеллигенции (все с высшим образованием)	Сельские жители	Пенсионеры
Идти работать после 9 класса	23,5	22,4	29,0	35,5	20,1
Идти работать после 11 класса	19,4	16,4	21,5	13,7	14,6
Идти учиться в лицей	18,3	12,7	20,9	14,5	12,8
Идти учиться в колледж	15,3	12,1	20,7	12,9	14,6
Идти учиться в вуз	15,7	14,5	27,6	11,3	17,7

Рассмотрим группу, куда вошли респонденты, полагающие, что профессиональные стратегии должны определяться детьми самостоятельно (табл. 8). В этой группе больше тех, что полагает необходимым самостоятельный выбор профессиональной стратегии, на что бы она ни была направлена. Но тенденции, отмеченные на общем уровне, сохраняются. Тенденция нежелательности стратегии «идти работать после 9 класса» и в этой подгруппе явно выражена.

Проблема трудоустройства детей или их дальнейшего профессионального обучения решается родителями, как правило, на основании личных связей.

Вместе с тем роль соответствующих организаций также выглядит значимой – каждый пятый среди родителей считает возможным воспользоваться консультацией или прямой помощью службы занятости, центра социальной поддержки и консультационной службы. Здесь в отличие от предыдущей ситуации вырисовывается заметная роль специальных информационных служб как активных агентов трудовой социализации и профессиональной ориентации, трудоустройства учащихся (рис. 1).

Таблица 8

Доля представителей различных социально-профессиональных подгрупп, считающих, что решение о профессиональной траектории ребенка должны принимать сами дети, %

Профессиональная траектория	Социально-профессиональные группы				
	Работники предприятий и служащие без высшего образования	Работники сферы услуг, торговли, транспорта (все без высшего образования)	Представители интеллигенции (все с высшим образованием)	Сельские жители	Пенсионеры
Идти работать после 9 класса	15,7	16,4	14,0	21,0	19,5
Идти работать после 11 класса	25,7	31,5	23,0	31,5	26,8
Идти учиться в лицей	27,2	28,5	21,1	23,4	29,9
Идти учиться в колледж	28,0	31,5	26,5	24,2	26,2
Идти учиться в вуз	30,6	30,3	26,9	27,4	22,0

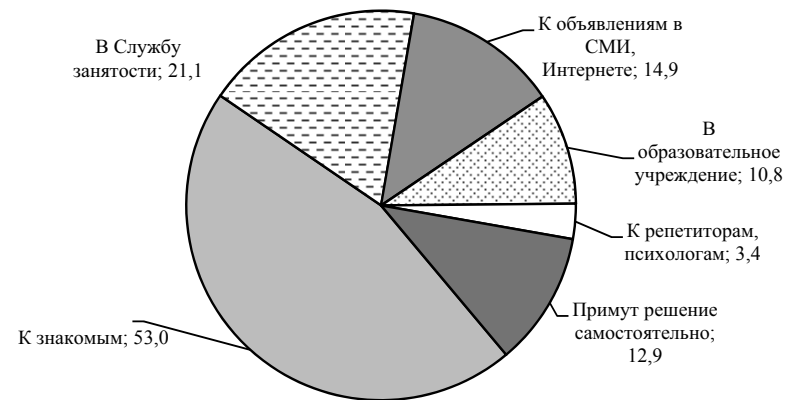


Рис. 1. Мнение респондентов о том, к кому они обратятся за помощью по трудоустройству ребенка, %

В ответах представителей различных социальных групп можно увидеть некоторые тенденции. Так, личными связями чаще пользуются представители среднего класса или интеллигенция, в службу занятости чаще обращаются сельские жители и работники предприятий. Но эти различия не являются существенными (табл. 9).



Таблица 9

**Куда родители могут обратиться (обращались) за помощью при трудоустройстве ребенка, %**

Адресат обращения	Социально-профессиональные группы				
	Работники предприятий и служащие без высшего образования	Работники сферы услуг, торговли, транспорта (все без высшего образования)	Представители интеллигенции (все с высшим образованием)	Сельские жители	Пенсионеры
Друзья, знакомые, родные (семья)	49,2	48,5	59,7	42,3	50,5
Служба занятости, консультационная служба, центр социальной поддержки	25,4	22,8	19,5	26,8	13,1
Объявления в СМИ, справочники, Интернет	11,3	19,8	15,1	7,0	21,2
Образовательное учреждение, управление образованием	11,9	9,9	7,5	23,9	11,1
Репетитор, психолог	1,1	4,0	4,1	4,2	4,0
Решали самостоятельно	14,1	13,9	11,0	15,5	14,1

Таблица 10

**Куда жители различных территориально-экономических районов могут обратиться (обращались) за помощью при трудоустройстве своих детей, %**

Адресат обращения	Территориально-экономические районы и мегаполисы				
	г. Москва	г. Санкт-Петербург	Центральный	Северный	Северо-Кавказский
Друзья, знакомые, родные (семья)	57,0	41,6	80,0	42,3	83,3
Служба занятости, консультационная служба, центр социальной поддержки	11,4	40,3	12,0	15,4	22,9
Объявления в СМИ, справочники, Интернет	21,5	13,0	8,0	19,2	8,3
Образовательное учреждение, управление образованием	17,4	2,6	0,0	15,4	10,4
Репетитор, психолог	0,7	2,6	4,0	0,0	2,1
Решали самостоятельно	5,4	10,4	12,0	19,2	2,1

Более явно в этом вопросе прослеживается региональный аспект. В отдельных территориях довольно высока роль службы занятости, например в Петербурге, Калининградской области и Восточно-Сибирском территориально-экономическом районе (около 40%).

Личные связи при трудоустройстве детей после окончания образовательного учреждения доминируют на Северном Кавказе и в Центральном районе. СМИ, Интернет и объявления наиболее характерны для Москвы, Поволжья и Западной Сибири (табл. 10).

Таким образом, в настоящее время личные связи продолжают оставаться самым надежным источником поиска работы для молодого человека. Вместе с тем роль служб занятости также оказывается существенной, особенно в отдельных регионах. При поиске родителями для своих детей работы возрастает также роль СМИ и Интернета, но пока только в отдельных регионах.

**Список литературы**

1. Леднева О.В. Статистический анализ и прогнозирование развития системы среднего профессионального образования в России: автореф. дис. ... канд. экон. наук. М., 2008. 48 с.
2. Михайлов А.В. Социально-психологическая динамика первичной профессионализации студентов ССУЗ // Вестник МГЛУ. 2014. № 16 (702). С. 62–74.
3. Нечаев Н.Н. Профессионализм как основа профессиональной мобильности. М.: Иссл. центр Минобрнауки РФ, 2005. 92 с.
4. Новиков А.М. Профессиональное образование и национальная безопасность России // Специалист. 2003. № 6. С. 6–10.
5. Савинков В.И., Бакланов П.А. Востребованность и оценка населением качества образования / под. ред. Г.В. Осипова. М.: Ин-т соц.-полит. исслед. РАН, 2017. 296 с.
6. Сухова Е.Н. Социальная ценность профессиональной идентичности // Вестник Нижегородского государственного университета им. Н.И. Лобачевского. Серия: Социальные науки. 2010. № 4 (20). С. 104–108.

## ПЕРСОНИФИЦИРОВАННЫЙ ПОДХОД ПРИ ТРУДОУСТРОЙСТВЕ ИНВАЛИДОВ В Г. СЕВАСТОПОЛЕ

**Сулягина Елена Алексеевна,**

*первый заместитель директора Департамента труда  
и социальной защиты населения, г. Севастополь*

Обсуждая вопросы, связанные с трудоустройством инвалидов, полагаю, нет необходимости убеждать кого бы то ни было в важности и значимости поставленной перед службой занятости задачей.

На первом этапе важно было понять: сколько людей с инвалидностью хотят и могут работать; имеют ли они образование и какое; где они проживают? Служба занятости Российской Федерации приступила:

- к формированию персональных списков инвалидов, нуждающихся в содействии трудоустройству;
- проведению прогнозной оценки наличия свободных рабочих мест для трудоустройства инвалидов;
- формированию совместно с работодателями города базы свободных рабочих мест для трудоустройства инвалидов.

Совместно с Отделением Пенсионного фонда Российской Федерации по г. Севастополю сформированы персоналифицированные списки инвалидов трудоспособного возраста, нуждающихся в содействии трудоустройству. Данные списки постоянно дополняются данными, предоставляемыми Федеральным казенным учреждением «Главное бюро медико-социальной экспертизы по г. Севастополю» Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации (далее – ФКУ ГБ МСЭ), содержащимися в индивидуальных программах реабилитации инвалидов.

По рекомендации Минтруда России в Государственном казенном учреждении города Севастополя «Центр занятости населения Севастополя» (далее – ГКУ ЦЗН) был сформирован сектор по работе с инвалидами.

Организована адресная работа по информированию граждан с инвалидностью о возможности получения государственных услуг в сфере занятости населения. В территориальных отделениях организаций инвалидов, в ФКУ ГБ МСЭ размещена информация –

приглашение воспользоваться услугами службы занятости. Информация размещена также в печатных изданиях города, на интернет-ресурсах, регулярно освещается на телевидении в рамках интервью, анонсов и видеосюжетов о проведенных мероприятиях. В соответствии с соглашением между Департаментом по труду и социальной защите населения г. Севастополя и ФКУ ГБ МСЭ специалисты сектора ГКУ ЦЗН еженедельно проводят **выездные консультации для граждан** в здании ФКУ ГБ МСЭ в дни, **когда они проходят освидетельствование в учреждениях медико-социальной экспертизы.**

С гражданами, имеющими инвалидность, в отношении которых разработаны программы по профессиональной реабилитации, проводятся следующие мероприятия:

- информирование о возможности предоставления государственных услуг в области занятости населения путем посещения их по месту жительства;
- анкетирование в целях подбора подходящей работы;
- рассылка писем с приглашением воспользоваться услугами службы занятости.

Немного статистики: по данным Пенсионного фонда Российской Федерации, в августе 2017 года в городе Севастополе всего насчитывалось 19 663 инвалида (1 группы – 2230, 2 группы – 9075, 3 группы – 8358), в трудоспособном возрасте всего – 6312 человек, или 32,1% от общего количества инвалидов. Общее количество работающих инвалидов – 3218 человек, из них в трудоспособном возрасте – 1902 человека, или 30,13% от числа инвалидов в трудоспособном возрасте. Для сравнения: этот показатель в Южном федеральном округе равен 27,96%, в Российской Федерации – 25,97%.

Много это или мало? При плановом задании для города Севастополя в 32,9% (один из самых высоких показателей в Российской Федерации) мы понимаем, что без персоналифицированного подхода нам не обойтись. И работаем мы не только и не столько с претендентами на работу. Решение видится нам в активизации работы с работодателем.

Государственной программой города Севастополя «Социальная защита, охрана труда и содействие занятости населения в городе Севастополе» на 2017–2020 годы (далее – Программа), утвержденной постановлением Правительства Севастополя от 3 ноября

2016 г. № 1027-ПП, предусмотрены дополнительные мероприятия по содействию трудоустройству инвалидов. На создание одного оборудованного рабочего места или адаптацию уже существующего рабочего места выделено до 74,84 тыс. рублей. В соответствии с Программой в бюджете города Севастополя на 2017 год предусмотрены средства в объеме 823,2 тыс. рублей. Сегодня этот проект уже реализован в полном объеме. Мы, по сути, не придумали ничего нового, просто сохранили программу, финансирование которой осуществлялось до 2015 года из федерального бюджета, заложив в бюджете субъекта больше средств на создание одного рабочего места, что позволяет более качественно подойти к созданию специально оборудованного рабочего места под конкретного человека. В бюджете на 2018–2020 годы нам удалось увеличить размер компенсации до 100 тыс. рублей.

На сегодняшний день 10 инвалидов трудоустроены на оборудованные (оснащенные) рабочие места:

- в ООО «Севриэлт» – бухгалтер;
- ООО «Сатера» – оператор электронного набора и верстки;
- ГУПС «Водоканал» – оператор электронно-вычислительных и вычислительных машин;
- ООО «Фортуна» – кадастровый инженер (помощник);
- ООО «Цифровые технологии» – инженер-конструктор;
- ООО «Стиль Камня-Юг» – менеджер по материально-техническому снабжению;
- ООО «Севастопольский центр права» – продавец непродовольственных товаров;
- ООО «Оптима -Юг» – бухгалтер;
- ООО «Оптимальная бухгалтерия» – бухгалтер;
- ООО «ПКФ “Светозар”» – плетельщик мебели (выпускник 2017 года), бригадир.

При рассмотрении на заседании межведомственной комиссии вопроса о возможности компенсации за созданное рабочее место для инвалида помимо соответствия рабочего места рекомендациям ФКУ ГБ МСЭ важным фактором является уровень заработной платы, который должен быть не ниже прожиточного уровня в субъекте.

В банке вакансий ГКУ ЦЗН на конец октября 2017 года было 274 предложения работы (в рамках квотирования) для граждан с инвалидностью; с оплатой труда выше прожиточного минимума за-

явлено 36,4%. В целом средняя заработная плата в расчете на одну вакансию составляла 15,637 тыс. рублей (средняя заработная плата в регионе за август 2017 года (по данным Росстата) – 25 181 рубль).

Необходимо отметить, что не все поданные в счет квоты рабочие места пользуются «популярностью». Примерно 20–25% квотируемых рабочих мест остаются невостребованными. Проанализировав ситуацию, мы увидели, что работодатели зачастую подают информацию о рабочих местах, не требующих квалификации и, соответственно, с самой низкой заработной платой. При этом 55–60% инвалидов, обратившихся в службу занятости за содействием в трудоустройстве, имеют высшее образование.

В поисках решения данного несоответствия прошел почти год. В итоге – в Законодательное Собрание Севастополя Правительством Севастополя внесен проект закона города Севастополя «О внесении изменений в Закон города Севастополя от 5 мая 2015 года № 133-ЗС “О квотировании и резервировании рабочих мест для инвалидов и граждан, особо нуждающихся в социальной защите”», разработанный совместно с общественными организациями инвалидов и социальными партнерами города Севастополя, принятие которого расширит возможности для трудоустройства инвалидов, в частности в рамках предоставления работодателям права арендовать рабочее место у другого работодателя для выполнения квоты.

Этот способ один из наиболее эффективных методов защиты интересов инвалидов и соблюдения экономических интересов работодателя. В компанию, которая использует труд инвалидов и, следовательно, имеет специально оборудованные рабочие места, может обратиться работодатель для их аренды в целях выполнения квоты. В этом случае люди с ограниченными физическими возможностями могут эффективно осуществлять порученную им работу на оснащенных соответствующим образом рабочих местах и получать заработную плату за счет средств организации-арендатора.

Заслуживает внимания еще одно направление трудоустройства инвалидов. Это – открытие собственного дела, которое по факту есть регистрация в качестве индивидуального предпринимателя. В 2017 году два человека с инвалидностью зарегистрировались как индивидуальные предприниматели, один из них – самостоятельно, а другой – при финансовой поддержке органов службы занятости

в размере 100,0 тыс. рублей. Бывшие безработные организовали собственное дело в сфере сельского хозяйства (выращивание овощей) и торговли (интернет-магазин автозапчастей «АвтоВсе»).

В январе–октябре 2017 года в городскую службу занятости населения за содействием в поиске подходящей работы обратились 138 граждан с инвалидностью, было оказано 107 услуг по профессиональной ориентации, 39 услуг по психологической поддержке, 49 услуг по социальной адаптации. Профессиональным обучением охвачены 13 безработных граждан с инвалидностью. Профессиональная подготовка и повышение квалификации осуществлялись по следующим направлениям:

- «1С: Бухгалтерия»;
- «Основы предпринимательской деятельности»;
- «Проведение государственных и муниципальных закупок согласно Закону РФ от 05.04.2013 № 44-ФЗ»;
- «Слесарь по ремонту и эксплуатации газового оборудования»;
- «Оператор котельной»;
- «Управление персоналом в современных условиях в соответствии с законодательством РФ».

По завершении обучения все были трудоустроены. Уровень трудоустройства на постоянное место работы – 40,4% (без учета инвалидов, направленных на обучение). Дополнительно шесть человек воспользовались услугой временного трудоустройства граждан, испытывающих трудности в поиске работы.

В целях информирования безработных граждан из категории инвалидов о государственных услугах службы занятости и повышения мотивации на активный поиск работы и трудоустройство специалистами службы занятости ежемесячно проводятся семинары «Путь к эффективной занятости».

Однако нельзя не отметить, что, несмотря на активные действия органов службы занятости по трудоустройству инвалидов, возникает ряд проблем, которые необходимо озвучить, понять их природу, найти пути решения.

*Во-первых*, у граждан с инвалидностью низкая мотивация к трудоустройству на заявленные работодателем вакансии, что во многом обусловлено особенностями индивидуальных рекомендаций инвалидов к труду.

*Во-вторых*, существует проблема трудоустройства молодых инвалидов по полученной специальности (профессии). При поступлении в образовательную организацию инвалид проходит медицинскую комиссию, в соответствии с которой он может быть зачислен на обучение по выбранной специальности. В связи с тем, что состояние здоровья могло ухудшиться или инвалидность могла быть установлена в процессе обучения, целесообразно для получения достоверной картины психо-физиологического состояния инвалида и его реальных возможностей к трудоустройству перед окончанием обучения в образовательной организации рассмотреть возможность прохождения медицинской комиссии для поступления на работу по получаемой специальности (профессии).

*В-третьих*, квотирование работодателями рабочих мест с низкой квалификацией, минимальной заработной платой и отсутствием оснащения рабочего места оборудованием и условиями труда, необходимыми для полноценной трудовой деятельности инвалида, что является непривлекательным, а зачастую невозможным для трудоустройства граждан с инвалидностью.

*В-четвертых*, существует необходимость обеспечения доступа к Федеральному реестру инвалидов, что позволит получить полную и достоверную информацию об уровне образования, трудовой занятости и потребности в мерах социальной защиты инвалида, и, как следствие, организовать работу специалистов органов службы занятости для оказания адресной помощи в содействии трудоустройству данной категории граждан, так как реализация мероприятий по обеспечению занятости инвалидов невозможна без налаженной системы межведомственного взаимодействия, объединения усилий органов исполнительной власти.

#### Список литературы

1. Закон РФ от 19 апреля 1991 г. № 1032-I (ред. от 09.03.2016) «О занятости населения в Российской Федерации».
2. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ (ред. от 13.07.2015).
3. Федеральный закон от 24 ноября 1995 г. № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации».
4. Федеральный закон от 28 декабря 2013 г. № 442-ФЗ (ред. от 21.07.2014) «Об основах социального обслуживания граждан в Российской Федерации».

5. Постановление Правительства Российской Федерации от 16 июля 2016 г. № 674 «О формировании и ведении федерального реестра инвалидов и об использовании содержащихся в нем сведений».

6. Постановление Правительства Севастополя от 22 декабря 2014 г. № 628 (ред. от 26.02.2016) «Об утверждении государственной программы города Севастополя “Содействие занятости населения города Севастополя на 2015–2017 годы”».

7. Статистические материалы Департамента труда и социальной защиты населения города Севастополя за 2017 год.

*Научное издание*

**СБОРНИК ДОКЛАДОВ VII ФОРУМА  
«РЫНОК ТРУДА И ПОЛИТИКА ЗАНЯТОСТИ:  
СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ  
РАЗВИТИЯ»**

Корректор *Н.В. Багрова*  
Компьютерная верстка *Т.А. Пробыловой*

Подписано в печать 12.10.2017. Формат 60×90/16.  
Гарнитура Times New Roman. Усл. печ. л. 5,625  
Тираж 300 экз.