

## ОБЩЕСТВО И РЕФОРМЫ

*Е.М. АВРААМОВА***Рынок труда и система образования:  
трудности перевода сигналов\***

Статья посвящена анализу негативных тенденций, складывающихся в сфере занятости и определяющих дисбаланс потребностей в специалистах, с одной стороны, и их подготовки системой образования – с другой. Рассматриваются проблемы дифференциации оплаты труда в различных секторах экономики, трудовые мотивации и трудовые стратегии молодежи, приоритеты работодателя при найме работников. На основе статистической и социологической информации сделаны выводы относительно корректности интерпретации сигналов рынка труда о востребованности специалистов различного профиля.

**Ключевые слова:** рынок труда, трудовая мобильность, профессиональное образование.

The paper is devoted to the analysis of negative tendencies in employment as making impact on the disbalance in demand for specialists on one hand and – on the other – determining their training within the system of education. The research focuses upon the issues of salary differentiation across economy sectors, labor motivation and labor strategies of the young, the priorities of an employer in hiring an employee. The statistical and sociological data substantiates the conclusions regarding the correctitude of interpreting labor market signals with respect to the demand for specialists in various fields.

**Keywords:** labor market, labor mobility, professional education.

Подготовка профессиональных кадров для экономики, осуществляющей переход к инновационному развитию, должна учитывать современное состояние рынка труда, а также тенденции трудовой мобильности работников. Эти тенденции отражают степень концентрации и воспроизводства трудового потенциала в различных видах экономической деятельности, определяют качественные изменения в экономике, формирующиеся за счет вложения труда в создание национального продукта и соответствующего приращения валовой добавочной стоимости. Без понимания процессов, складывающихся в сфере занятости, преодоления на этой основе негативных тенденций, определяющих дисбаланс потребностей в специалистах, с одной стороны, и их подготовки системой образования – с другой, реформирование последней вряд ли

---

\* Статья подготовлена при поддержке Российского гуманитарного научного фонда (грант № 10-02-00616а).

будет эффективным. Необходимо исследовать процессы, протекающие в сфере труда и занятости на современном этапе, воспроизводящие картину экономического развития страны и раскрывающие экономические ресурсы общества для реализации стратегий трудовой мобильности населения и, в конечном итоге, наметившихся инновационных интенций. Основой подобного анализа являются данные статистики, характеризующие современный рынок труда, а также данные социологических исследований, на основании которых можно судить о приоритетах работодателей и мотивациях работников в различных сферах экономической деятельности.

### Численность занятых

Численность экономически активного населения за экономически благополучные годы (с начала 2000-х гг. до кризисного 2008 г.) постоянно росла (см. табл. 1). По итогам обследования населения июля 2010 г. 70,9 млн человек, или 93,0% экономически активного населения, были заняты в экономике и 5,4 млн человек (7,0%) не имели занятия, но активно его искали (в соответствии с методикой Международной организации труда (МОТ) они классифицируются как безработные). В государственных учреждениях службы занятости населения зарегистрированы в качестве безработных 1,8 млн человек. По данным выборочного обследования населения по проблемам занятости, проведенного по состоянию на вторую неделю июля 2010 г., уровень занятости населения экономической деятельностью (доля занятого населения в общей численности населения в возрасте 15–72 лет) составил 63,6%.

Структура занятых по видам экономической деятельности в динамике демонстрирует устойчивое сокращение численности занятых в обрабатывающих производствах, требующих высококвалифицированного труда, и, напротив, ее заметный рост в сфере торговли, сервиса, финансов, а также государственного управления. В таблице 2, где приведены соответствующие данные за 2000–2008 гг., это отчетливо видно. Так, интенсивно наращивается численность занятых в торговле: за указанный период количество занятых вышло на первое место в экономике – с 8 млн 806 тыс. до 12 млн 120 тыс. человек, и в итоге доля занятых торговлей в России (17,6%) превысила аналогичные показатели всех развитых стран, не поднимающиеся выше 13–14%.

В последнее десятилетие выбытие работников из потенциально инновационных обрабатывающих отраслей преобладает над притоком новых кадров. С началом кри-

Таблица 1

#### Уровень экономической активности населения по возрастным группам (в % от численности населения соответствующей возрастной группы)

| Экономически активное население (годы) | Всего | в том числе в возрасте, лет |       |       |       |       |       |       |       |       |            |
|----------------------------------------|-------|-----------------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|------------|
|                                        |       | до 20                       | 20–24 | 25–29 | 30–34 | 35–39 | 40–44 | 45–49 | 50–54 | 55–59 | 60 и более |
| 2000                                   | 65,1  | 18,4                        | 68,7  | 86,3  | 89,0  | 90,9  | 91,0  | 89,1  | 82,8  | 52,8  | 17,3       |
| 2001                                   | 64,1  | 15,6                        | 67,7  | 86,1  | 87,6  | 90,3  | 89,8  | 88,4  | 81,7  | 53,6  | 15,5       |
| 2002                                   | 64,9  | 16,3                        | 66,5  | 87,4  | 89,0  | 90,5  | 90,3  | 88,4  | 82,7  | 58,7  | 17,0       |
| 2003                                   | 65,2  | 15,1                        | 64,9  | 87,8  | 89,0  | 90,7  | 90,9  | 89,4  | 82,7  | 60,6  | 17,2       |
| 2004                                   | 65,4  | 15,1                        | 62,3  | 87,6  | 89,6  | 90,6  | 90,5  | 89,5  | 82,2  | 60,8  | 16,6       |
| 2005                                   | 66,2  | 15,5                        | 62,5  | 88,4  | 89,6  | 91,2  | 90,9  | 89,0  | 83,6  | 62,8  | 16,9       |
| 2006                                   | 66,2  | 14,5                        | 61,3  | 87,3  | 90,7  | 91,2  | 90,9  | 89,4  | 84,4  | 60,9  | 15,6       |
| 2007                                   | 67,0  | 14,4                        | 61,2  | 88,7  | 89,3  | 92,2  | 91,5  | 90,8  | 84,4  | 62,7  | 17,3       |
| 2008                                   | 67,8  | 15,3                        | 64,9  | 86,5  | 90,1  | 92,3  | 92,0  | 90,7  | 85,1  | 62,0  | 18,0       |

Источник [Труд... 2009].

Таблица 2

**Среднегодовая численность занятых в экономике  
по видам экономической деятельности (тыс. чел.)**

| Годы                                                                                                                       | 2000          | 2002          | 2003          | 2004          | 2005          | 2006          | 2007          | 2008          |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
| <b>Всего в экономике</b>                                                                                                   | <b>64 517</b> | <b>65 574</b> | <b>65 979</b> | <b>66 407</b> | <b>66 792</b> | <b>67 174</b> | <b>68 019</b> | <b>68 474</b> |
| в том числе по видам экономической деятельности:                                                                           |               |               |               |               |               |               |               |               |
| сельское хозяйство, охота и лесное хозяйство                                                                               | 8996          | 8229          | 7796          | 7430          | 7381          | 7141          | 6925          | 6675          |
| рыболовство, рыбоводство                                                                                                   | 138           | 120           | 116           | 113           | 138           | 146           | 145           | 142           |
| добыча полезных ископаемых                                                                                                 | 1110          | 1163          | 1112          | 1088          | 1051          | 1043          | 1040          | 1044          |
| обрабатывающие производства                                                                                                | 12 297        | 12 082        | 11 932        | 11 787        | 11 506        | 11 359        | 11 368        | 11 191        |
| производство и распределение электроэнергии, газа и воды                                                                   | 1886          | 1890          | 1890          | 1900          | 1912          | 1923          | 1909          | 1884          |
| строительство                                                                                                              | 4325          | 4458          | 4555          | 4743          | 4916          | 5073          | 5274          | 5474          |
| оптовая и розничная торговля; ремонт автотранспортных средств, мотоциклов, бытовых изделий и предметов личного пользования | 8806          | 9893          | 10 462        | 10 843        | 11 088        | 11 317        | 11 713        | 12 020        |
| гостиницы и рестораны                                                                                                      | 948           | 1076          | 1150          | 1152          | 1163          | 1185          | 1260          | 1274          |
| транспорт и связь                                                                                                          | 5056          | 5115          | 5205          | 5293          | 5369          | 5426          | 5450          | 5451          |
| финансовая деятельность                                                                                                    | 657           | 715           | 771           | 835           | 858           | 958           | 1046          | 1132          |
| операции с недвижимым имуществом, аренда и предоставление услуг                                                            | 4490          | 4913          | 4859          | 4825          | 4879          | 4957          | 5004          | 5146          |
| государственное управление и обеспечение военной безопасности; обязательное социальное обеспечение                         | 3098          | 3140          | 3266          | 3447          | 3458          | 3504          | 3618          | 3727          |
| образование                                                                                                                | 5979          | 6037          | 6092          | 6125          | 6039          | 6009          | 6016          | 5980          |
| здравоохранение и предоставление социальных услуг                                                                          | 4408          | 4397          | 4469          | 4488          | 4548          | 4574          | 4644          | 4666          |
| предоставление прочих коммунальных, социальных и персональных услуг                                                        | 2313          | 2329          | 2295          | 2330          | 2460          | 2533          | 2573          | 2621          |

зиса оно еще более усилилось. Начиная с сентября 2008 г. соотношение приема и выбытия работников происходило с преобладанием выбытия из всех сфер экономики за исключением финансовой деятельности, где постоянно превалирует прием.

## **Дифференциация оплаты труда**

Структурные диспропорции отечественной экономики в сторону невысокотехнологичных видов занятости сопровождаются существенными дисфункциями оплаты труда. Согласно показателям соотношения начисленной заработной платы работников организаций к среднероссийскому уровню (2000–2008 гг.), в экономике страны наиболее высоко оцениваются те виды деятельности, которые имеют отношение к сырьевым и финансовым ресурсам. Среди них особо выделяются финансовая деятельность (242% от средней по стране), работа, связанная с добычей топливно-энергетических ресурсов (226%), производство кокса и нефтепродуктов (202%). Второе место, согласно размерам начисленной заработной платы, занимают виды деятельности, относящиеся к госуправлению и сфере услуг. В их числе государственное управление и обеспечение военной безопасности (123% от средней по стране), операции с недвижимым имуществом (123%), транспорт и связь (120%). В эту группу также входит деятельность по производству и распределению электроэнергии, газа и воды (110%). Далее идут виды деятельности, где средний размер зарплаты меньше среднего значения в целом по экономике. Это обрабатывающие производства (93% от средней по стране), ремонт автотранспортных средств и предметов личного пользования (86%), здравоохранение (75%), а также образование (65%). Наконец, аутсайдером отечественной экономики по уровню оплаты труда является сельское хозяйство (49% от средней по стране)<sup>1</sup>.

Низкий уровень оплаты труда в промышленности и социальной сфере – не единственная беда для работников данных видов экономической деятельности. Исходя из проблем развития этих отраслей, всегда существует риск задержек выплаты заработной платы. Согласно данным государственной статистики на 1 июня 2010 г., задолженность по заработной плате (3238 млн рублей) имели 169 тыс. человек. Из них 53% составляли работники обрабатывающих производств; 13% – сельского хозяйства, охоты и лесозаготовок; 10% – строительства; 7% – транспорта; на долю работников, занятых в области культуры, образования, здравоохранения и предоставления социальных услуг, приходится 4%. При этом 98–100% просроченной задолженности по заработной плате в обрабатывающих, добывающих производствах, производстве и распределении электроэнергии, газа и воды, строительстве и сельском хозяйстве образовались из-за нехватки у организаций собственных средств. Задолженность по заработной плате за последний месяц, за который производились начисления, в общем объеме просроченной задолженности составила: в области здравоохранения и предоставления социальных услуг – 50%, в области научных исследований и разработок – 47%, в сфере обрабатывающих производств – 32%, в строительстве – 29%, в сельском хозяйстве, охоте и лесозаготовках – 27%.

То обстоятельство, что уровень оплаты труда в сферах народного хозяйства, отвечающих за промышленное развитие, качество жизни населения, его образовательный потенциал и в конечном счете за возможности инновационного развития, находится на относительно низком уровне, является базовой причиной оттока работников из этих видов занятости, а абитуриентов – из вузов и факультетов, готовящих специалистов соответствующего профиля. Между тем в докризисный период социологические исследования, в частности отраженные в докладе Российского союза промышленников и предпринимателей за 2007 г. о деловом климате, фиксировали мнения руководителей предприятий, согласно которым дефицит квалифицированных кадров рассматривался в качестве одной из ведущих угроз ведению бизнеса.

<sup>1</sup> Источник: [http://www.gks.ru/wps/portal/OSI\\_N/ZAN#](http://www.gks.ru/wps/portal/OSI_N/ZAN#).

## Трудовые мотивации молодежи

Социологические данные исследования, проведенного нашим институтом в 2008 г. в Москве, Нижнем Новгороде, Иванове и Вологде по выборке (1600 респондентов), репрезентативной для городского населения, показывают, что современная молодежь при выборе профессии и дальнейшем трудоустройстве руководствуется преимущественно прагматическими соображениями (см. табл. 3). В 2000-е гг. заметно снизилась доля стремящихся работать “по призванию” и соответственно выросла доля тех, для кого преимущественно важны размер дохода и перспективы карьерного роста.

Таблица 3

### Мнение респондентов, закончивших вуз в различные периоды, о “хорошей” работе

| Основная характеристика “хорошей” работы          | Группы по годам окончания вуза<br>(число респондентов, в %) |           |           |
|---------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------|-----------|-----------|
|                                                   | 1996–1999                                                   | 2000–2004 | 2004–2008 |
| Работа по призванию                               | 26,0                                                        | 18,6      | 16,7      |
| Работа, обеспечивающая карьерный рост             | 12,6                                                        | 19,3      | 24,2      |
| Высокооплачиваемая работа                         | 48,5                                                        | 51,0      | 52,7      |
| Работа, обеспечивающая признание и уважение людей | 9,9                                                         | 11,4      | 11,0      |
| Затруднились ответить / Другое                    | 0,0                                                         | 1,7       | 0,8       |

Размер оплаты труда, риск невыплаты заработной платы, нестабильное положение предприятий – основные причины оттока молодежи из низкооплачиваемых промышленных отраслей. Те же причины определяют направления трудовой мобильности не только молодежи, но и среднего поколения. Социологическая информация дает представления о масштабах работы не по специальности. С начала 1990-х гг. доля работающих не по специальности, по нашим данным<sup>2</sup>, устойчиво росла: с 36% среди выпускников 1993 г. до 47% среди выпускников 2004 г. Однако с 2005 г. этот показатель снижается до 42% в 2008 г., видимо, за счет того, что все большее число студентов стали получать специальности в сфере экономики, управления и финансов, предполагающие занятость в относительно высокооплачиваемых секторах рынка труда. По данным исследования ГУ–ВШЭ, проведенного под руководством В. Гимпельсона и Р. Капелюшникова, на рынке труда сохраняют полученную в вузе специальность 79% медиков, 67% специалистов ИТ, 59% юристов, но только 36% инженеров.

Распределение численности занятых по видам экономической деятельности с учетом возрастных групп показывает, что молодое поколение россиян чутко реагирует на структурно-трансформационные процессы в отечественной экономике и стремится соответствовать требованиям ее активно развивающихся направлений, в то время как занятость в стагнирующих и проблемных секторах народного хозяйства сохраняется преимущественно за лицами старших возрастов. Можно наблюдать в динамике по годам (2000–2008 гг.), как происходит смена возрастного состава у занятых. В 2000 г. наибольшая доля работников финансовой отрасли имела возраст от 40 до 49 лет (35,4%), торговли – от 30 до 39 лет (31%), промышленности – от 40 до 49 лет (32,9%). К 2008 г. ситуация изменилась: сферы торговли, управления, финансов и кредита стали наиболее привлекательными для молодежи, численность которой здесь сохраняется стабильно высокой и имеет тенденцию к росту. Согласно структуре занятых

<sup>2</sup> Исследование “Поведение выпускников российских ВУЗов на современном рынке труда” (всероссийская городская выборка) 2005 г. проведено НИСП; Исследование “Образование и занятость” проведено ИСЭПН РАН в 2008 г. в Москве, Нижнем Новгороде, Иванове и Вологде.

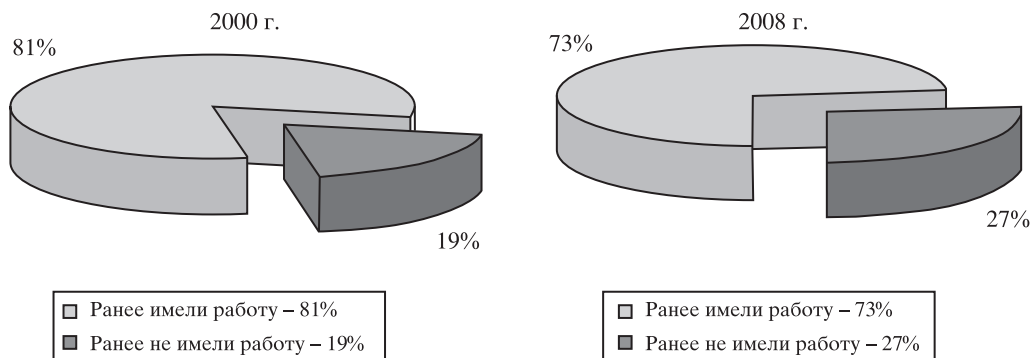


Рис. Динамика изменения численности безработных, не имевших опыта работы, за период 2000–2008 гг. (в %).

этим видами деятельности за 2008 г., доля трудящихся в возрастном интервале 20–29 лет стала занимать доминирующее положение в торговле (30%), в финансовой деятельности (35%), в государственном управлении (30,6%). В свою очередь, за счет доминирующей доли занятых в старших возрастах (40–49 лет) обеспечивается деятельность в сельском хозяйстве (28,5%), рыболовстве (33,1%), добывающих (29,1%) и обрабатывающих производствах (26,2%), в производстве электроэнергии, газа и воды (28,5%). Таким образом, виды деятельности, в наибольшей степени ответственные за производство валового внутреннего продукта и экономическое развитие государства, остаются “на плечах” старшего поколения, а вовсе не молодежи.

Обозначенные тенденции развития рынка труда обострились с наступлением мирового финансово-экономического кризиса. С его началом в России произошло значительное падение машиностроительных и металлургических производств и, как следствие, выросла безработица в технической, в том числе в высокотехнологичной, сфере (см. об этом, в частности, <http://www.government.ru/content/governmentactivity/antikrizismeriprf/5431178.htm>). В декабре 2009 г. общая численность безработных в России достигла 6,2 млн человек (по методологии МОТ), а уровень безработицы превысил 8,2% от экономически активного населения [Социально-экономическое... 2009].

Среди не имеющих работы оказалась значительная доля молодежи. Достаточно высокая конкуренция в относительно высокооплачиваемых сегментах рынка труда позволяет работодателю предъявлять жесткие требования к трудоустраивающимся на вакантные места. В числе таких требований на первом месте, согласно данным наших исследований, стоит не качество образования, а опыт работы. Поскольку соответствие этому требованию не всегда выполнимо для молодого специалиста, доля безработных, не имеющих опыта работы, растет. Величина этого показателя, составлявшая пятую часть (19,1%) в 2000 г., превысила четверть (27%) к 2008 г. (см. рис.).

По данным 2008 г., из общего количества безработных без опыта работы почти четверть (24,8%) состояла из молодежи в возрасте до 20 лет и почти половина (44,1%) – в возрасте от 20 до 24 лет. В целом, лица в возрасте до 24 лет составили 29,4% среди всех безработных [Труд... 2009]. Соответственно, для населения в молодых возрастах существуют определенные барьеры входа на рынок труда, сдерживающие уровень экономической активности и закрепляющие рост незанятости. Наблюдаемое в докризисный период увеличение численности экономически активного населения происходило путем активизации уже имеющегося (и к тому же частично выработанного) трудового ресурса. Наступивший финансово-экономический кризис обнажил названные проблемы, но пока не способствовал их решению, хотя с рынка труда стали поступать сигналы об истощенности стратегий, направленных на заполнение рабочих мест в раннее (до кризиса) благоденствующих секторах экономики. Накопленный трудовой по-

тенциал в сфере спекулятивных операций на сырьевых и финансовых рынках, а также в сфере управления сырьевой экономикой, оказался бесполезным для экономического прорыва. Это указывает на необходимость изменения ориентиров государственной политики в отношении экономического развития страны и иного, чем прежде, типа развития системы профессионального образования, которая должна будет выполнять функцию обновления знаний в инновационных и до настоящего времени проблемных видах деятельности.

### **Приоритеты работодателя**

Современный российский рынок труда развивается фрагментарно и противоречиво. Имеется кадровый голод (он явно ощущался в докризисный период и, несомненно, проявится с выходом из кризиса) причем именно в тех отраслях, которые перспективны с точки зрения инновационного развития страны, но не представляют интереса для прагматически ориентированного работника. В этом смысле важно оценить усилия работодателя по привлечению квалифицированных специалистов и их эффективность. Наши исследования<sup>3</sup> показывают, что работодатели признают наличие принципиальной заинтересованности во взаимодействии с образовательными учреждениями. Чаще других ими упоминалась заинтересованность во взаимодействии с вузами, позволяющая получать специалиста, в большей степени отвечающего его требованиям. В то же время проявился фактор, определяющий степень подобной заинтересованности и, соответственно, модель поведения работодателя – наличие или отсутствие у него возможностей широкого выбора из специалистов нужного профиля. Если, например, специалистов в той или иной области сложного машиностроения готовят в стране лишь несколько вузов, а разработчиков конкретных видов продукции – вообще лишь несколько факультетов и кафедр, то прямой смысл для работодателя – при наличии возможностей вкладываться в качество подготовки специалистов этими, в данном случае эксклюзивными, образовательными учреждениями. В то же время риск в конечном счете не получить такого работника или потерять его из-за того, что он сменит специальность и уйдет в сферу более высокооплачиваемую (например, торговлю или сервис), сдерживает работодателя от подобных вложений.

При наличии же большой массы выпускников того профиля, который интересует работодателя, он удовлетворяет свою потребность в работнике путем отбора из множества претендентов на вакансию с последующей его “доводкой” на рабочем месте. Какие-либо вложения в образовательные учреждения в этом случае для работодателя нерациональны. Такой подход исповедуют работодатели, чьи организации связаны, например, с торговлей или услугами, не являющимися интеллектуальными или высокотехнологичными. Напротив, подобного рода компании скорее готовы сами выступить в качестве субъекта, предоставляющего услуги по обучению в форме разнообразных тренингов.

Что касается взаимодействия работодателей с учреждениями начального и среднего профессионального образования, то при всей заинтересованности бизнеса, и прежде всего промышленных предприятий, в квалифицированных рабочих и техническом персонале, работодателями высказывается общее мнение о том, что без серьезного участия государства с проблемой возрождения начального и среднего профессионального образования не справиться.

Работодатели заявляют, что возрождение этой ступени профобразования требует и значительных материальных затрат, и создания системы экономических стимулов. Во-первых, нужны средства на учебное оборудование и материальное стимулирование преподавательского состава. Во-вторых, требуются средства на строительство общежитий, ибо жители региональных центров не готовы сегодня, как минимум, пока существует нынешняя доступность вузовского диплома, идти учиться в учреждения

<sup>3</sup> Опрос 168 работодателей предприятий различных отраслей экономики проведен в 2009 г.

начального и среднего профессионального образования. В-третьих, от государства зависит степень межотраслевой дифференциации, детерминирующая способность того или иного сектора экономики привлекать работников. В нынешних условиях резких межотраслевых диспропорций представители промышленных предприятий говорят о том, что их возможностей материального стимулирования не хватает для закрепления выпускников учреждений профобразования, поскольку оплата труда должна, кроме прочего, компенсировать существенно разные условия труда на производстве и, условно говоря, в офисе.

Особенно важным фактором, позволяющим контролировать приток квалифицированных кадров, подчеркивали выступившие в роли респондентов работодатели, является зависящая от политики государства стабильность экономической ситуации, позволяющая им строить долгосрочные планы. Проблема состоит в том, что в силу нестабильности российской экономики в целом и положения отдельных предприятий в частности как на общегосударственном уровне, так и на уровне отдельного работодателя достаточно трудно оценить перспективную потребность в кадрах. В докризисный, наиболее благоприятный период, горизонт планирования для руководителей даже наиболее успешных предприятий не превышал пяти лет. В кризисный период он, согласно опросам руководителей, снизился до одного-полутора лет. В ситуации кризиса бизнес по определению должен решать краткосрочные задачи выживания, в том числе высвобождая работников. Но система образования не может быть столь же лабильной, ибо, действуя она строго в соответствии с сиюминутным спросом, в рамках следующего экономического цикла тот же бизнес столкнется с дефицитом специалистов определенного профиля.

### **Трудовые стратегии молодежи**

Описав основные тенденции развития современного рынка труда, обратимся к трудовым стратегиям молодых специалистов – обладателей свежих дипломов о высшем профессиональном образовании. Первая встающая перед ними дилемма – оставаться работать в России или уезжать за рубеж. В ходе исследования было установлено, что две трети опрошенных выпускников последнего курса вузов допускают возможность отъезда за границу; 4% намереваются работать только за границей, 30% уверены, что останутся на родине. Остальные не исключают, но и не настаивают на возможности отъезда на работу за границу. В представлениях студентов полученное ими образование достаточно востребовано за рубежом: почти половина из них уверены, что смогут найти хорошо оплачиваемую работу и в России, и за границей. Но каждый десятый студент считает, что его знания не будут востребованы нигде. Среди причин, побуждающих студентов планировать постоянную работу за границей, наиболее распространено (около 60% ответов) желание достичь высокого заработка и лучших жизненных перспектив. Наиболее значимыми мотивами для того, чтобы остаться в России, с равной вероятностью (около 30% в каждом случае) являются нежелание расстаться с родственниками, друзьями и ожидаемый психологический дискомфорт в чужой стране. Сомнения в своих возможностях найти работу за границей выразили лишь 7% опрошенных.

Большинство выпускников высших учебных заведений находят работу в России, однако доля занятых среди молодых специалистов, как было показано ранее, постепенно сокращается. При этом имеет место тенденция запаздывания выхода на рынок труда. Около 15% респондентов, окончивших вузы в 2007 г., через полгода после получения диплома не работали и не собирались этим заниматься, предпочитая “осмотреться”<sup>4</sup>. Абсолютное большинство молодежи, как это видно из статистической и социологической<sup>5</sup> информации, трудоустраиваются в качестве наемных работников.

<sup>4</sup> Исследование было проведено в первой половине 2008 г., поэтому не затронуло экстремальную ситуацию кризиса, однако данные хорошо иллюстрируют “спокойную” ситуацию.

<sup>5</sup> Исследование “Адаптация молодых специалистов на современном рынке труда” проведено в 2006–2007 гг. Опрошено 750 респондентов – старшекурсников и столько же через год после получения диплома.

Планируемое и реальное трудоустройство (в %)

| Формы занятости                                             | Намеревались работать во время обучения | Реально трудоустроились |
|-------------------------------------------------------------|-----------------------------------------|-------------------------|
| Иметь собственный бизнес                                    | 37,4                                    | 8,2                     |
| Быть наемным работником на предприятии, в фирме             | 25,2                                    | 31,2                    |
| Работать в научном, образовательном, медицинском учреждении | 7,3                                     | 11,1                    |
| Работать в системе государственного управления              | 10,0                                    | 15,2                    |
| Работать в силовых структурах                               | 8,2                                     | 9,2                     |
| Трудно сказать/ Не работают                                 | 11,9                                    | 14,9                    |

Обращает на себя внимание несовпадение реального и планируемого трудоустройства (см. табл. 4). Во-первых, лишь четверть из желающих стать предпринимателями реально ими стали и, как показали наши исследования, преимущественно они вошли в родительский бизнес. Можно заключить, что барьеры для вхождения в состав предпринимателей оказались непреодолимы. Далее видно, что в полтора раза больше респондентов, чем собирались, стали работать в системе государственного управления. Занятость в научных, образовательных и медицинских учреждениях также опередила желаемую. Получившие образование по специальностям экономика, финансы, право и менеджмент оказываются в зоне низкой оплаты труда в полтора раза реже, чем имеющие естественно-научные и гуманитарные специальности. Примерно две трети выпускников – гуманитариев и естественников оценивают зарплату на своей первой работе как низкую и ниже средней, а среди тех, кто получили технические специальности, таких оценок половина.

Обнаружилась разница в восприятии молодыми специалистами того, чего ждет от них работодатель. В столице от работников в равной степени требуется творческий подход к работе и исполнительность, тогда как в остальных городах явный приоритет отдается исполнительности и четкости в выполнении конкретно поставленных задач. Что касается влияния качества и престижности образования на характер последующей работы, то окончание элитного вуза или получение престижной специальности – во все не безусловные гарантии творческого характера труда. Работодатель, по мнению респондентов, ждет от молодых специалистов исполнительности, а не креативности, независимо от уровня и престижности оконченных ими вузов.

На основе имеющихся ресурсов, представлений о требованиях работодателя и “правилах игры” на рынке труда молодой специалист выстраивает собственную карьеру. В качестве главных ресурсов фигурируют четыре. Это диплом о высшем образовании, специальность, востребованная на рынке труда, наличие опыта работы и имеющиеся знания и навыки. В зависимости от ряда признаков либо один, либо другой ресурс из этого набора выходит на первое место. Например, респонденты-москвичи на первое место ставят знания и навыки, а жители крупных городов – востребованную на рынке труда специальность. Можно увидеть некоторую разницу в оценке собственных преимуществ среди обладателей дипломов различной ценности. Получившие престижное образование не склонны переоценивать самостоятельную роль диплома в той же степени, в какой это свойственно выпускникам “обычных” вузов. Так, на особую ценность вузовского диплома настаивают 26% выпускников престижных вузов и 43% – непрестижных. В то же время, диплом престижного вуза не рассматривается как особое преимущество ни теми, кто им обладают, ни теми, кто его не получили.

Анализ полученных данных позволил выявить несколько стратегий поведения молодых людей, обладающих дипломом о высшем образовании. Получившие естественно-научные, гуманитарные (за исключением экономики, права и управления), а также

технические специальности обнаруживают заметно большую склонность к перепрофилированию. Напротив, акцент на профессиональной реализации просматривается у тех, кто, помимо уже отмеченных специальностей, связанных с финансами и менеджментом, получили образование, позволяющее работать в сфере услуг и торговле.

Выбор стратегии поведения на рынке труда формируется под воздействием представлений о востребованности полученной специальности. Большинство сменивших профессию полагают, что работу по полученной в вузе специальности можно найти, но она плохо оплачивается (63%), и еще 12% считают, что работу по специальности найти нельзя. Среди тех, кто работают по специальности, так считают, соответственно, 52% и 5%. Таким образом, подтвердилась тенденция перетока специалистов из одних сфер экономики в другие, что вполне определенно отразили показатели федеральной статистики. Полученные данные выявили представления о том, каковы основные механизмы карьерного роста. По мнению респондентов, наибольшие шансы на продвижение у тех, кто “умеет ладить с начальством” (46,8%). Этот способ более эффективен, чем тот, который основывается только на квалификации (22,8%).

Исследования показали, что в настоящее время уже сложились новые черты поведения дипломированных специалистов на рынке труда. На первый взгляд, они характеризуют разнообразие трудовых стратегий. Если одни начинают работать во время учебы, то другие максимально откладывают выход на рынок труда. Для одних ценна адаптация в рамках полученной специальности, другие стремятся сразу же ее поменять. Для части начавших работать важно закрепиться на рабочем месте, для другой – сразу же искать другую работу. За этим разнообразием тем не менее просматривается общий тренд – миграция в направлении от сложного интеллектуального, но малооцениваемого (как в материальном смысле, так и в смысле общественного признания) труда в сторону более простого, выше оплачиваемого и достаточно престижного. При этом работа в относительно малооплачиваемых научно-производственных отраслях требует от специалистов прохождения всего курса высшего образования, серьезных специальных знаний. Напротив, сервисная перераспределительная экономика чаще всего не требует глубоких специальных знаний, а удовлетворяется символической ролью вузовского диплома и общими знаниями и навыками специалистов. Обобщая, можно заключить, что проблемы, связанные с “ликвидностью” высшего образования, вторичны по отношению к проблемам рынка труда и проявляются как их отражение.

## **Как интерпретировать сигналы рынка труда**

Первый вопрос: в какой степени вообще управление системой образования должно ориентироваться на сигналы рынка труда? Представляется, что в той степени, в какой необходимо учитывать сегодняшние, а не вчерашние потребности работодателя. Это важно, поскольку инерция обучения, медленная модернизация учебных программ и курсов, почтенный возраст профессорско-преподавательского корпуса не ориентируют на современный уровень подготовки специалистов.

Другой вопрос: дают ли сигналы рынка труда представление о перспективных (завтрашних) потребностях работодателя. На этот вопрос, видимо, придется ответить отрицательно. Хотя курс на модернизацию российской экономики и провозглашен, решительных шагов в этом направлении еще не сделано. Напротив, реализация нацеленного на привлечение зарубежных специалистов проекта “Сколково” дает основание предполагать, что модернизация и инновации будут иметь очаговый характер и не затронут российскую экономику, и особенно отечественную промышленность. В то же время, истощаемость и заменимость сырьевых ресурсов, технологическая отсталость, неконкурентоспособность российской экономики и ее слабая способность противостоять современным вызовам вводят модернизацию национальной экономики в число настоятельных задач. Иными словами, модернизация неизбежна, но точка ее начала не определена. А значит, не определена и пяти-семилетняя стратегия экономического развития. Добавив и короткий горизонт планирования самих российских

предприятий, который стал еще короче с началом кризиса, можно увидеть, что от сегодняшнего работодателя бесполезно ждать запроса и на специализацию, и на соответствующее количество работников, которые должны будут вступить в рынок труда через пять–семь лет.

Какие же сигналы поступают с рынка труда сегодня? Первая проблема – старение кадрового состава и дефицит кадров во множестве сегментов рынка труда (за исключением финансовой сферы, сферы управления, торговли). На вопрос, следует ли интерпретировать этот сигнал как повод расширить подготовку по требуемым сегодня (преимущественно инженерным) специальностям, исходя из устойчивых данных социологических исследований, нужно дать отрицательный ответ. До тех пор, пока не поднимется уровень оплаты труда в отраслях, важных для экономики, но откуда сегодня происходит отток кадров, трудно ожидать изменения мотиваций выпускников соответствующих вузов, решающих не работать по той специальности, которую они получили. Подтверждением тому являются и стойкие прагматические ориентации молодежи, и наличие альтернатив низкооплачиваемой занятости. В качестве таких альтернатив выступает не только переобучение с целью найти место в успешных секторах экономики, но и незанятость для выходцев из обеспеченных семей и маргинализация для детей из неблагополучных семей. Повышения же уровня оплаты труда, инициированного работодателем, тоже вряд ли следует ожидать, ибо это удорожает продукцию и понизит и так невысокую конкурентоспособность российских предприятий. Повышение зарплат возможно лишь в высококонкурентном ВПК. Другие отрасли экономики для прорыва в политике доходов нуждаются в мощной и целенаправленной государственной поддержке, отдачи от которой придет далеко не сразу.

Вторая проблема – структурная перестройка российской экономики в сторону сокращения обрабатывающих производств и, напротив, расширения сферы управления, сервиса и финансов, которую можно рассматривать как результат адаптации к “сырьевой парадигме” экономического развития. Если реальная работа по модернизации и диверсификации экономики откладывается, следует ли рассматривать сложившуюся структуру экономики как оптимальную и, исходя из этого, сокращать подготовку специалистов для потенциально инновационных отраслей? В случае уверенности в том, что инновации, равно как и пересмотр политики доходов, будут отложены надолго, ответ на этот вопрос положительен. Но при этом нужно понимать, что если модернизационный прорыв будет совершен, он не найдет кадровой опоры, поскольку подготовка специалистов – тонкая материя, которую трудно быстро восстановить.

Выводом из сказанного выше будет признание того, что состояние сегодняшнего рынка труда и ближайшие перспективы его развития не должны служить импульсом к немедленному изменению системы образования. Она уже пережила на протяжении последних лет целый ряд нововведений, столь серьезных, что уместно даже говорить о шоке многих учреждений образования. Здесь можно напомнить и о ЕГЭ, и о переходе на уровневую (бакалавриат–специалитет–магистратура) систему образования, и перевод учреждений образования в казенные, бюджетные и автономные, и создание национальных университетов, и т.п. Все эти нововведения получили неоднозначную оценку экспертов и потребителей, но глубокого исследования их результатов не ведется, ибо “законы нужно выполнять, а не обсуждать”. Представляется, что перед отечественной системой образования стоит серьезнейшая задача иного, нежели очередная реформа, порядка – анализ (на основе постоянного мониторинга) результатов проведенных преобразований для определения того, насколько они способствовали базовым целям – повышению качества и доступности российского образования.

#### СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

Социально-экономическое положение России – 2009 год. Статистический сборник. М., 2009 ([http://www.gks.ru/bgd/regl/b09\\_01/IssWWW.exe/Stg/d11/3-2.htm](http://www.gks.ru/bgd/regl/b09_01/IssWWW.exe/Stg/d11/3-2.htm)).

Труд и занятость в России. 2009. Статистический сборник. М., 2009.