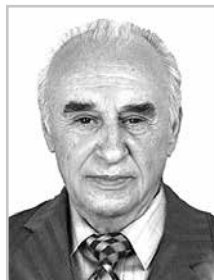


# Регулирование рынка труда и содействие занятости молодежи



**КЯЗИМОВ**  
**Карл Гасанович,**  
 доктор педагогических наук,  
 профессор Академии труда и  
 социальных отношений, лауреат  
 премии Президента РФ в области  
 образования,  
 Москва

## Аннотация

*В статье проанализированы ключевые проблемы общероссийского и региональных рынков труда, обозначены проблемы трудоустройства и занятости молодежи. Рассмотрены недостатки в подготовке квалифицированных кадров в учреждениях профессионального образования (УПО), организации профессиональной ориентации школьников, слабая связь УПО с работодателями и рынками труда регионов, недостаточное развитие внутрифирменного обучения персонала. Показана необходимость сочетания способности рынка труда к саморегулированию с административным и общественным регулированием посредством механизма частного-государственного партнерства*

## Ключевые слова:

*безработица, занятость, компетенция, компетентность, профессиональная подготовка, рынок труда*

В законодательных актах и документах международной организации труда обосновывается необходимость проведения активной политики занятости и усиления государственного регулирования рынка труда и проблем занятости населения. Регулирование рынка труда и занятости населения в регионах РФ осуществляется Федеральным законом от 20.04.1996 № 36-ФЗ «О занятости населения в РФ» [1] и Государственной программой «Содействие занятости населения на 2013–2020 годы» [2].

На основе анализа статистических данных мониторинга регистрируемой безработицы можно определить следующие ключевые проблемы общероссийского и региональных рынков труда:

- большая дифференциация регионов по уровням занятости и безработицы;
- наличие большого количества неэффективных рабочих мест;
- несоответствие между спросом и предложением рабочей силы;
- слабое взаимодействие учреждений профессионального образования (УПО) с субъектами региональных рынков труда;
- низкая мобильность на рынке труда выпускников УПО, безработных граждан и высвобождаемых из организаций работников;
- недостаточное развитие профессионального обучения персонала [3].

Важной проблемой является безработица среди молодежи.

Согласно Закону о занятости населения безработными признаются трудоспособные граждане, которые не имеют официальной работы и заработка, зарегистрированы в органах службы занятости в целях поиска подходящей работы, ищут работу, готовы приступить к ней [1].

В конце 2016 года уровень безработицы в РФ составлял 5,4%, или 4,1 млн человек. Самый низкий уровень безработицы, около 1,5%, был зафиксирован в Москве, самый высокий — в Ингушской республике (около 20%).

Кязимов К. Г. Регулирование рынка труда и содействие занятости молодежи // Профессиональное образование и рынок труда. — 2017. — № 4. — С. 68–75.

По данным Росстата, в среднем среди молодежи в возрасте до 25 лет процент безработных составляет 13,6% [4]. Данный показатель является высоким — это почти одна пятая часть безработных граждан. С учетом того, что молодые люди не всегда встают на учет в центры занятости, реальная цифра неработающей молодежи еще больше.

Анализ статистических данных показывает, что в настоящее время особенно четко обозначились проблемы молодежи: сложности с трудоустройством, высокий уровень безработицы, недостаток возможностей для своевременного создания семьи. В условиях упадка промышленности многие молодые люди стали выбирать более престижные, на их взгляд, сферы деятельности, не связанные с производством. Незначительное число молодежи и выпускников УПО занято в малом и среднем бизнесе.

Отмечается недостаточная связь УПО с региональными рынками труда, из-за чего многие выпускники испытывают сложности с трудоустройством по полученной профессии (специальности).

По данным Росстата, в первый год после окончания учебы трудоустраиваются 80% выпускников УПО, а 9% не находят работу.

Исследования автора показали, что комплексная и сбалансированная система подготовки квалифицированной рабочей силы должна обеспечиваться подготовкой квалифицированных кадров в учреждениях профессионального образования, в системе обучения персонала на предприятиях, обучением соискателей рабочих мест, развитием непрерывного профессионального образования [5].

Перечислим накопившиеся проблемы, препятствующие повышению уровня эффективной занятости молодежи.

1. Недостаточно развита практика формирования государственного заказа на подготовку кадров в УПО всех уровней.

Поэтому актуальной проблемой является формирование заказа на подготовку квалифицированных кадров в УПО для достижения оптимальных пропорций подготовки кадров по программам начального, среднего профессионального и высшего образования.

Для формирования заказа на сбалансированную подготовку квалифицированных кадров необходимо в каждом регионе страны определять потребности организаций в соответствующих кадрах.

Основой формирования заказа на профессиональную подготовку квалифицированных кадров служит анализ ключевых проблем и показателей региональных рынков труда, потребностей в рабочей силе, профессионально-квалификационной структуры вакансий.

Эти показатели Д. Чернейко и В. Перекрест назвали общим рейтингом ключевых проблем рынка труда (ОРКПРТ) [6].

2. Во многих регионах страны качество подготовки кадров является критическим, более 50% трудящихся являются работниками неквалифицированного труда и труда средней сложности.

Анализ мониторинга трудоустройства молодых специалистов показывает, что после окончания учебы в УПО только 48% выпускников вузов трудятся по специальностям, относящимся к группе «Специалисты высшего уровня квалификации», и только 55% выпускников учрежде-

ний среднего профессионального образования трудятся на должностях группы «Специалисты среднего уровня квалификации» [8].

В настоящее время важнейшей проблемой отечественной экономики является несбалансированная структура подготовки рабочих и специалистов: подготовка кадров по уровням НПО и СПО составляет 1 млн человек, в то время как потребность в рабочих профессиях на 2016 год составляла 2 млн человек. Таким образом, имеется острый дефицит рабочих и инженерных кадров.

По данным академика Е. В. Ткаченко, не выдерживают конкуренции на мировом рынке 62% российских выпускников, которые учились по программам НПО, 55% выпускников, которые учились по программам СПО. 80% выпускников технических вузов имеют неудовлетворительное качество профессиональной подготовки [9].

3. Имеются недостатки в организации профессиональной ориентации молодежи.

Анализ работы региональных служб занятости показывает, что у части молодежи утрачены ценности профессионального мастерства, отсутствует готовность получать рабочие профессии. Ценности труда у молодежи находятся на 14 месте в общей шкале жизненных приоритетов. Для преодоления существующей ситуации необходимо развивать систему профессиональной ориентации школьников, нацеливая их на освоение профессий и специальностей с учетом потребностей региональной экономики.

4. Во многих регионах страны недостаточно развито внутрифирменное обучение персонала.

Имеющиеся сложности с организацией проведения практик и стажировок учащихся и студентов необходимо преодолевать за счет привлечения опытных наставников из числа работников организаций.

Наблюдается не только недостаточный уровень знаний, навыков и умений молодых специалистов, но и отсутствие у них возможностей периодически повышать квалификацию, что приводит к трудностям достижения ими профессиональной компетентности.

Как отмечает Я. Кузьминов, в последние годы затраты многих отечественных предприятий и организаций на профессиональное обучение своих работников составляют в среднем 0,5–0,7% от фонда оплаты труда, в то время как в развитых странах эти затраты составляют примерно 5–10% от фонда оплаты труда [10].

Руководителям отечественных организаций необходимо принять во внимание рекомендации зарубежных исследователей относительно того, что при 10%-ном увеличении расходов на обучение персонала производительность труда увеличивается на 8,5%, а такое же увеличение капиталовложений обеспечивает прирост производительности только на 3,8% [11].

Для успешного решения перечисленных проблем необходимо проводить активную политику регулирования рынка труда и сферы занятости населения, повышать качество подготовки рабочих и специалистов и распределять их по организациям, территориям, отраслям и видам занятости.

В настоящее время рынок труда регионов не соответствует прежнему представлению, когда на нем взаимодействовали только работодатели и безработные граждане, спрос на рабочие места определялся наличием вакантных мест, а предложение — соискателями рабочих мест. Поэтому проблемы эффективного функционирования региональных рынков труда сводились в основном к трудоустройству безработных граждан. В этом случае не могут успешно решаться проблемы обеспечения спроса и предложения рабочей силы, проведения активной политики повышения уровня занятости, особенно молодежи, формирования профессионально мобильной и конкурентоспособной рабочей силы.

Анализ работы региональных служб занятости показывает, что современный рынок труда в основном отражает временную конъюнктуру и текущую ситуацию, поэтому необходимо сочетать способность рынка труда к саморегулированию с общественным и административным регулированием по тем направлениям, которые не могут полностью регулироваться самим рынком труда.

Современный этап развития экономики, социальной сферы рынка труда и сферы занятости населения требует нового качества рабочей силы — мобильной, конкурентоспособной и компетентной. Поэтому в регионах необходимо совершенствовать, прежде всего, воспроизводство квалифицированных рабочих и специалистов, особенно из числа молодежи. Комплексная система воспроизводства квалифицированных рабочих и специалистов обуславливает необходимость формирования государственного заказа на профессиональное обучение в разрезе направлений, профессий и специальностей в каждом регионе страны.

В международной и отечественной практике термины «компетенция» и «компетентность» стали основными при оценке качества профессионального образования и интегральным показателем качества отечественной рабочей силы.

В справочном пособии Министерства труда и социальной защиты даются следующие определения терминов компетенция и компетентность: «Компетенция — комбинация междисциплинарных знаний, навыков, умений, опыта и способность применять их для успешной профессиональной деятельности. Компетентность рассматривается как наличие у работника компетенций для успешного осуществления трудовой деятельности» [12].

Главным направлением повышения конкурентоспособности и профессиональной мобильности безработной молодежи является профессиональная ориентация (при необходимости психологическая поддержка), профессиональная подготовка и трудоустройство. Профессиональное обучение безработной молодежи должно рассматриваться как составная часть их непрерывного дополнительного профессионального образования.

Регулирование региональных рынков труда должно быть направлено на развитие новых форм занятости населения, обеспечение регионов квалифицированной и конкурентоспособной рабочей силой, достижение полной, продуктивной, свободно избранной и эффективной занятости населения.

Практика зарубежных служб занятости населения показывает, что достижение полной и эффективной занятости может быть достигнуто за счет оптимального сочетания мероприятий по регулированию региональных рынка труда и занятости населения.

В практике передовых служб занятости воздействие на рынок труда и сферу занятости населения осуществляется прямыми и косвенными методами.

Прямые методы воздействия на рынок труда и сферу занятости включают в себя:

- реализацию государственных программ развития профессионального и дополнительного образования, подготовку конкурентоспособной рабочей силы;
- развитие новых эффективных и высокотехнологических рабочих мест;
- расширение предпринимательства и самостоятельной занятости;
- обучение и трудоустройство безработных и высвобождаемых работников.

Косвенное воздействие на рынок труда и сферу занятости оказывают меры государственной политики содействия занятости населения, профессиональной ориентации, профессионального образования и обучения, культуры, демографии, миграции; инвестиции, налоговая политика.

Анализ работы отечественных и зарубежных служб занятости показывает, что в последние годы получают распространение нестандартные формы занятости, такие как занятость населения в малом и среднем бизнесе, сфере обслуживания, народных промыслах и др. Государственной программой «Содействие занятости населения на 2013–2020 годы» [2] предусмотрено создание правовых, экономических и институциональных условий, способствующих эффективному развитию рынка труда и сферы занятости, по трем направлениям: реализация активной политики занятости и социальная поддержка безработных; внешняя трудовая миграция; развитие институтов рынка труда. В целях успешной реализации Государственной программы органы государственной власти РФ совместно с органами по труду и занятости, органами государственной власти субъектов РФ и органами местного самоуправления осуществляют государственную политику в области содействия занятости населения и регулирования рынка труда. В регионах страны координацию выполнения Государственной политики занятости осуществляет государственная служба занятости населения.

В настоящее время во многих регионах страны значительно обогатились содержание и структура региональных программ содействия занятости населения. Анализ работы передовых отечественных служб занятости, например Московской, Санкт-Петербургской, Челябинской, Свердловской, Кемеровской и других областей, показывает, что в их практике стала применяться совокупность основных и специальных программ, удачно определяющих программно-целевые методы построения региональных программ и обеспечивающих их более эффективную реализацию. При этом активные программы направлены на снижение

уровня безработицы и повышение качества рабочей силы за счет профессиональной ориентации, профессионального обучения, создания рабочих мест, реализации программ социальной адаптации и трудоустройства не только безработных граждан, но и других категорий соискателей рабочих мест.

Разрешить перечисленные проблемы возможно за счет повышения качества профессиональной подготовки выпускников УПО, их успешного трудоустройства по полученной специальности (профессии), адаптации в организациях, эффективной занятости и поэтапного достижения ими профессиональной компетентности.

С учетом вышеизложенного современные технологии регулирования рынка труда и повышения уровня занятости молодежи должны предусматривать:

1. Прогнозирование состояния и развития региональных рынков труда, формирование макроэкономических условий для роста занятости населения путем создания высокотехнологических и эффективных рабочих мест, определения потребностей региона в квалифицированных кадрах, объемов и структуры их подготовки в УПО и трудоустройства соискателей рабочих мест.

2. Реализацию в регионах страны активной политики занятости на основе государственно-общественного управления, за счет чего станет возможным вовлекать в этот процесс социальных партнеров, реализовывать закономерности и принципы регулирования рынка труда и сферы занятости населения.

3. Применение в деятельности служб занятости бенчмаркинга, предусматривающего оказание высоких стандартов государственных услуг в области занятости путем сравнения аналогичных услуг в передовых отечественных и зарубежных службах занятости.

4. Успешное осуществление региональных и отраслевых программ регулирования рынка труда и занятости, в том числе развитие качества рабочей силы, содействие занятости широких слоев населения, противодействие безработице, развитие всех уровней профессионального образования.

5. Повышение качества профессиональной подготовки молодых специалистов, их успешное трудоустройство по полученной профессии.

Современное развитие рынка труда и занятости населения обуславливает необходимость высококачественной подготовки профессионально мобильной и компетентной рабочей силы. Для этого, прежде всего в регионах страны, необходимо осуществлять подготовку квалифицированных рабочих и специалистов. Выпускники УПО должны быть конкурентоспособными и профессионально мобильными и после окончания учебы поэтапно двигаться к профессиональной компетентности.

Автором разработана технология восхождения молодых специалистов к профессиональной компетентности, состоящая из двух этапов.

Первым этапом является обучение в УПО. На этой стадии реализуются технологии освоения знаний, умений, навыков, общекультурных и профессиональных компетенций, общекультурного и гуманитарного развития, профессиональной и познавательной мотивации.

Необходимо учитывать, что в условиях развития научно-технического прогресса и цифровой экономики даже очень качественная профессиональная подготовки выпускников УПО является недостаточной в связи с постоянно меняющимися производственными и социальными условиями.

Вторым этапом восхождения выпускников к профессиональной компетентности является их успешное трудоустройство по полученной профессии (специальности), адаптация на предприятии, приобретение творческого опыта трудовой деятельности, периодическое повышение квалификации [12].

6. Развитие в регионах внутрифирменного обучения персонала. Руководителям организаций необходимо обеспечить рекомендованные отечественным психологом С. Л. Рубинштейном четыре стадии второго этапа движения к профессиональной компетентности выпускников: стадия наставничества и успешной адаптации выпускников в организациях; стадия самоактуализации выпускников в специальности (профессии); стадия свободного владения профессией на уровне мастерства; стадия свободного владения профессией на уровне творчества.

7. Создание в каждом регионе страны надлежащих условий для развития предпринимательства и самостоятельной занятости населения.

8. Развитие профессиональной ориентации школьников и соискателей рабочих мест, профессионального обучения и трудоустройства безработных граждан, высвобождаемых работников и незанятого населения.

9. Развитие в каждом регионе системы непрерывного профессионального образования, обеспечение высокого качества, конкурентоспособности и мобильности рабочей силы.

10. Принятие федерального закона о квотировании эффективных рабочих мест для выпускников учреждений профессионального образования.

11. Развитие частно-государственного партнерства между региональными органами по труду и занятости, организациями, УПО в части целевой подготовки и трудоустройства молодых специалистов. Реализация подобного партнерства сможет компенсировать недостатки рыночного саморегулирования и административного управления, обеспечить баланс интересов всех заинтересованных сторон.

### *Литература*

1. Федеральный закон от 20.04. 1996 г. № 36-ФЗ «О внесении изменений и дополнений в Закон РФ «О занятости населения в РФ (с доп. от 17.10.2007 г.) [Электронный ресурс] // Нормативно-правовые акты / Законодательство РФ. URL: <https://baza.npa.ru/gd-rf-zakon-n36-fz-ot20041996-h303976/>.

2. Государственная программа «Содействие занятости населения» на 2013–2020 гг. [Электронный ресурс] // ГАРАНТ: информационно-правовое обеспечение. URL: <http://www.garant.ru/news/431726/#ixzz4ZcWsdjEB>.

3. Мониторинг регистрируемой безработицы. — М., 2016. [Электронный ресурс] // Занятость и безработица в Российской Федерации в декабре 2016 года. URL: [http://www.gks.ru/bgd/free/b04\\_03/IssWWW.exe/Stg/d01/12.htm](http://www.gks.ru/bgd/free/b04_03/IssWWW.exe/Stg/d01/12.htm).

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

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

6. Кязимов К. Г. Рынок труда и профессиональное образование // Человеческие ресурсы. — 2003. — № 2. — С. 21.

7. Кязимов К.Г. Технологии восхождения молодых специалистов к профессиональной компетентности // Труд и социальные отношения. — 2017. — № 8. — С. 6.

8. Мониторинг трудоустройства выпускников [Электронный ресурс] // Информационно-образовательный интернет-портал rastudent.ru. URL: [http://rastudent.ru/articles/labour\\_market\\_survey/monitoring\\_trudoustroystva\\_vypusknikov](http://rastudent.ru/articles/labour_market_survey/monitoring_trudoustroystva_vypusknikov).

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

10. Кузьминов Я. И. 90% обучающихся техническим специальностям — троечники [Электронный ресурс] // Новости образования России, 28 окт. 2011 г. URL: <http://ria.ru/education/20111028/473700277.html>.

11. Zemsky R., Shaman S., Shapiro D. Higher Education as Competitive Enterprise: When Markets Matter. — San Francisco: Jossey-Bass, 2002.

12. Формирование системы профессиональных компетенций: Словарно-справочное пособие. — М.: Министерство труда и социальной защиты. — С. 17–18.