

<https://doi.org/10.52944/PORT.2025.60.1.004>

Научная статья



Оценка избыточности / недостаточности квалификации молодежи: зарубежный опыт

Т. Л. Клячко[✉], Г. С. Токарева

Институт прикладных экономических исследований РАНХиГС,
Москва, Российская Федерация

[✉] tlk@ranepa.ru

Аннотация

Введение. Значение профессионального образования в современных условиях неуклонно возрастает. Вместе с тем имеет место отмечаемое работодателями несоответствие профессионального образования потребностям рынка труда и, как следствие, необходимость повышения квалификации персонала. На примере Евросоюза показано, что, несмотря на стремление создать единый рынок труда, в странах ЕС сохраняются существенные диспропорции в квалификации работников.

Цель. Исследование дисбаланса квалификаций молодых специалистов и его экономических последствий для рынков труда в зарубежных странах.

Методы. Анализ данных статистических источников и научных публикаций, раскрывающих подходы к оценке избыточности / недостаточности квалификации молодых специалистов.

Результаты. Представлено разнообразие подходов к оценке диспропорций в квалификации молодых специалистов. Раскрыты экономические последствия дисбаланса на рынке труда. Показано значение проблемы дисбаланса квалификаций и профессионального образования для экономики и рынков труда разных стран.

Практическая значимость. Результаты исследования могут быть использованы специалистами в сфере управления образованием, руководителями образовательных организаций, работодателями, представителями экспертного сообщества в целях повышения эффективности подготовки кадров и развития ресурсного потенциала молодых специалистов.

Ключевые слова: недостаточная квалификация, избыточная квалификация, уровень квалификации, трудоустройство выпускников, диспропорции рынка труда, молодежная безработица, европейский рынок труда, рынок труда США, дополнительное профессиональное образование

Финансирование. Статья подготовлена в рамках государственного задания РАНХиГС.

Для цитирования: Клячко Т. Л., Токарева Г. С. Оценка избыточности / недостаточности квалификации молодежи: зарубежный опыт // Профессиональное образование и рынок труда. 2025. Т. 13. № 1. С. 49–74. <https://doi.org/10.52944/PORT.2025.60.1.004>

Статья поступила в редакцию 16 декабря 2024 г.; поступила после рецензирования 28 января 2025 г.; принята к публикации 30 января 2025 г.

© Клячко Т. Л., Токарева Г. С.

Original article

Assessment of the excess / insufficiency of qualifications of young people: foreign experience

Tatiana L. Klyachko ✉, Galina S. Tokareva

Institute of Applied Economic Research of the RANEPA
Moscow, Russian Federation
✉ tk@ranepa.ru

Abstract

Introduction. The importance of vocational education in modern times is steadily increasing. However, there remains a discrepancy between vocational education and labour market needs, as noted by employers. Consequently, there is a growing need to improve workforce qualifications. The example of the European Union demonstrates that, despite efforts to create a unified labour market, significant imbalances in worker qualifications persist across EU countries.

Aim. A study of the imbalance in the qualifications of young professionals and its economic consequences for labour markets in foreign countries.

Methods. An analysis of data from statistical sources and scientific studies that examine approaches to assessing the excess or insufficiency of young specialists' qualifications.

Results. Various approaches to assessing disparities in the qualifications of young specialists are presented. The economic consequences of labour market imbalances are revealed. The significance of qualification imbalances and vocational education for the economies and labour markets of different countries is highlighted.

Practical significance. The results of the study can be used by specialists in the field of education management, heads of educational organisations, employers, representatives of the expert community in order to improve the effectiveness of personnel training and develop the resource potential of young specialists.

Keywords: underqualification, overqualification, skill level, graduate employment, labour market imbalances, youth unemployment, European labour market, US labour market

Funding. The article was written on the basis of the RANEPA state assignment research programme.

For citation: Klyachko, T. L., & Tokareva, G. S. (2025). Assessment of the excess / insufficiency of qualifications of young people: foreign experience. *Vocational Education and Labour Market*, 13 (1), 49–74. (In Russ.) <https://doi.org/10.52944/PORT.2025.60.1.004>

Received December 16, 2024; revised January 28, 2025; accepted January 30, 2025.

Введение

Проблема дисбаланса квалификаций и его экономических последствий для рынка труда с учетом значимости данной проблемы для отечественной и мировой практики неоднократно становилась предметом анализа как российских, так и зарубежных исследователей, и нашла широкое отражение в докладах и аналитических материалах ООН¹, Всемирного банка^{2,3} и других международных организаций.

Избыточность / недостаточность квалификации молодых специалистов, выходящих после окончания обучения на рынок труда, осознается как одна из серьезных проблем в развитых странах, где квалификация работников играет важную роль во внедрении новых, более производительных технологий, что обеспечивает конкурентоспособность того или иного предприятия / организации / компании. В развивающихся странах этот вопрос стоит менее остро в силу особенностей экономики и большего удельного веса в ней занятых тяжелым малоквалифицированным трудом (Сабельникова, 2021; Тележкина, 2022).

В то же время, когда встает вопрос импорта современных технологий / производств, как это происходит в Китае, Вьетнаме, Индонезии или другой развивающейся стране, то такая проблема, как наличие работников необходимой квалификации, особенно молодых, выходит на первый план (Профессиональные навыки..., 2008; Мельянцев, 2014). Это ставит вопрос о причинах возникающего несоответствия квалификации молодых специалистов, получивших профессиональное образование, потребностям рынка труда, обеспечения дообучения на рабочем месте и оценки необходимых затрат на повышение их квалификации со стороны либо работодателя, либо самого работника (Чередниченко, 2020).

Для лучшего понимания данной проблемы введем следующие определения.

Избыточная квалификация (overqualification) – ситуация, при которой человек (работник, претендующий на рабочее место) имеет квалификацию или образование, превышающее то, которое необходимо для работы на данной должности (рабочем месте).

Недостаточная квалификация (underqualification) – ситуация, когда работник обладает более низкой квалификацией по сравнению с той, которую требует работа (рабочее место).

Однако важнее не столько сами по себе сверхквалификация или недоквалификация, а дисбаланс квалификаций работников относительно потребностей рынка труда, сложившийся в стране или регионе. Дисбаланс в квалификации / навыках (сверхквалификация – недоквалификация) – это всеохватывающее понятие о несоответствии квалификации (навыков), предлагаемой (предлагаемых) работником той квалификации (тех навыков), которая востребована (которые востребованы) рынком труда. При этом различаются вертикальный и горизонтальный дисбалансы.

¹ Доклад о человеческом развитии 2021–2022. Неопределенные времена, неустроенные жизни. Создавая будущее в меняющемся мире. United Nations Development Programme <https://hdr.undp.org/system/files/documents/global-report-document/hdr2021-22overviewru.pdf>

² World Development Report 2019. The changing nature of work. World Bank. <https://www.worldbank.org/en/publication/wdr2019>

³ Проект развития человеческого капитала. World Bank. <https://www.vsemirnyjbank.org/ru/publication/human-capital/brief/the-human-capital-project-frequently-asked-questions>

Вертикальный дисбаланс (несоответствие) – уровень образования или квалификации ниже или выше требуемого.

Горизонтальный дисбаланс (несоответствие) – тип / область (характер, направление) образования или навыков / квалификации не подходит (не подходят) для данной работы (пример: инженер не может работать врачом, врач – инженером).

Выделяют также *дефицит работников требуемой квалификации* (skill shortage) – спрос на определенный тип квалификации / навыков превышает предложение рабочих мест / работников, имеющих такую квалификацию / такие навыки, и *избыток работников данной квалификации*: предложение работников с данным типом квалификации / навыками превышает спрос на них на рынке труда.

Кроме того, необходимо учитывать *старение квалификаций / навыков*, а именно ситуации, когда имеющиеся квалификации / навыки / компетенции устарели для адекватного выполнения работы или они вообще не нужны (skills obsolescence). Примером такого морального старения квалификаций могут служить навыки / умения машинисток, печатавших рукописи на пишущих машинках до появления компьютеров.

В принципе все перечисленные ситуации понятны, но необходимо определить основные причины их возникновения и пути преодоления возникающих дисбалансов. Сразу же следует отметить, что возникновение квалификационных дисбалансов на рынке труда – частое (постоянное) явление, связанное с развитием технологий, но иногда оно принимает острые формы (например, движение луддитов, связанное с массовым устареванием квалификаций работников). Тем не менее именно в последнее время возникающие дисбалансы стали привлекать все большее внимание как проблема рассогласования квалификации молодых специалистов, выходящих на рынок труда после окончания учебного заведения, с потребностями рынка труда.

Эту проблему связывают с несколькими явлениями:

- скоростью смены технологий в экономике;
- развитием робототехники и искусственного интеллекта;
- поляризацией рынка труда, когда рутинная деятельность, которая, как считалось, требовала среднего уровня квалификации (бухгалтеры, операционисты, юристы, выполняющие вспомогательные функции, и т. п.), заменяется алгоритмами, а требуются работники высокой квалификации (врачи-специалисты, исследователи и др.) и достаточно низкой квалификации (официанты, сиделки, контролеры и т. п.)

При этом вопросы, связанные с поляризацией рынка труда, в экономической литературе обсуждаются недостаточно. Сам феномен фиксируется, проседание «середины» общего числа специалистов, которые выполняют стандартные / рутинные функции, подтверждается статистическими данными (Гимпельсон, Капелюшников, 2015; Дмитриев, 2020; Ляшок и др., 2020), но при этом вопрос, как должен преодолеваться разрыв в квалификации между, например, врачом, только что окончившим обучение, и врачом высшей квалификации, остается непроясненным.

Что касается работников низкой квалификации, например, официантов, то их вполне можно заменить роботами, но посетители могут хотеть, чтобы их обслуживали люди, и такой сервис может стать довольно

дорогим. Аналогичная ситуация с сиделками – поднять, перевернуть пациента робот сможет лучше человека, но поговорить с больным, поддержать его психологически, по крайней мере, в настоящее время, может только человек. И такие сиделки – это будут работники, чью квалификацию нельзя будет считать низкой. Поэтому представления о квалификации и компетенциях будущих работников будут меняться в связи с появлением новых рабочих функций и обязанностей или трансформацией старых.

Методы

Анализ дисбаланса квалификаций молодых работников и экономических последствий на рынке труда основан на статистических данных и научных исследованиях, опубликованных преимущественно в период с 2015 по 2024 год.

Результаты и обсуждение

Анализ дисбаланса квалификаций в мировой практике

Европейский союз

В настоящее время на европейском рынке труда все большей проблемой становится разрыв между квалификацией / знаниями и навыками (компетенциями), которые получает выпускник, окончивший профессиональное учебное заведение, включая университет (молодой специалист), и теми требованиями, которые к нему предъявляет работодатель. Как правило, в случае выпускников учебных заведений считается, что их квалификация недостаточна для выполнения тех задач, которые перед ними стоят. Однако данные показывают, что наличие избыточной квалификации порождает не меньший, а иногда и больший дисбаланс^{1,2} (Brunello, Wruuck, 2019; McGowan, Andrews, 2015; Sparreboom, Tarvid, 2016; Sparreboom, Tarvid, 2014).

Так, в 2022 г. избыточную квалификацию в странах Европейского союза (далее – ЕС) в среднем имели 23,3 % работников в возрасте 25–34 лет, получивших третичное (среднее профессиональное и высшее) образование. Минимальным этот показатель был в Люксембурге – 9 %, а максимальным в Греции – 38,5 %, причем греческий показатель резко выделялся на общеевропейском фоне. Если говорить об избыточном уровне квалификации, то у женщин указанной возрастной группы он равнялся 23,2 %, а у мужчин – 23,4 %. Следует отметить, что разрыв между показателями избыточной квалификации мужчин и женщин 25–34 лет, который измерялся с 2011 по 2022 г., то увеличивается, то уменьшается. По данным Европейского центра по развитию профессионального образования (Centre Européen pour le Développement de la Formation Professionnelle – CEDEFOP), в 2011 г. он составлял 22,6 % у мужчин и 24,5 % у женщин, в 2016 г. эти показатели практически сравнялись,

¹ Европейское исследование навыков и рабочих мест // CEDEFOP. <https://www.cedefop.europa.eu/en/tools/european-skills-jobs-survey/data/explorer?country=EU27&field12=A40&indicator=ET135#1>

² Skills: Number of overqualified workers soars // Personnel Today. <https://www.personneltoday.com/hr/skills-number-of-overqualified-workers-soars>

достигнув 25,3 % и 25,9 % соответственно, затем они снова расходятся, а с 2019 г. по 2022 г. их значения почти полностью совпадают¹.

Еще одной серьезной проблемой дисбаланса (избыточности или недостаточности) квалификаций на рынке труда, проявившейся в последние годы, стал приток в развитые страны мигрантов (Landesmann et al., 2015). Получение ими трудовой визы или статуса беженца, как правило, связано с необходимостью выполнения тяжелой низкоквалифицированной и непрестижной работы (уборщики, мусорщики, строительные рабочие, курьеры и т. п.). Впрочем, даже для выполнения этой работы части мигрантов может не хватать квалификации². Вместе с тем в развитые страны нередко приезжают высококвалифицированные работники, которые предпочитают даже снизить свой профессиональный статус, но получить работу в стране с более высоким уровнем жизни, чем страна их происхождения (характерно для мигрантов из Индии или Китая, претендующих на работу в странах ЕС, США или Великобритании).

В настоящее время, по данным CEDEFOP, в ЕС доля высококвалифицированных рабочих мест в структуре занятости составляет 37 % (в России доля рабочих мест, требующих высшего образования, оценивается в 35 %). Прогноз на 2035 г. – доля вакансий, требующих высокого уровня образования, достигнет 56 %. Таким образом, за 10–13 лет доля высококвалифицированных рабочих мест в Евросоюзе должна вырасти в 1,5 раза. Однако в 2021 г. в социологическом опросе, проведенном CEDEFOP, доля работников в ЕС, считающих, что их навыки при выполнении рабочих обязанностей используются недостаточно, составила 46 %. Даже на высококвалифицированных рабочих местах могут оказаться работники, чья квалификация превышает предъявляемые к ним работодателями требования.

Как следует из табл. 1, в 2021 г. в странах ЕС в системе образования достигнут самый высокий уровень квалификации занятых – 69 % работников имеют третичное (в данном контексте – высшее) образование, из них в профессиональных услугах (наука) таких 62 %, в сфере финансов и страхования – 59 %, информации и связи – 57 %. В сфере государственного управления и национальной обороны третичное образование имеют 46 % работников, что ниже, чем в сфере операций с недвижимостью (47 %).

Поскольку это средние данные по 27 странам ЕС, то представляет интерес разброс достигнутого уровня образования по странам, что формирует определенное представление об избыточности или недостаточности образования / квалификации для выполнения определенных видов работ.

Наибольшая занятость работников с неполным средним или ниже уровнем образования наблюдается в Италии – 35 %, наименьшая в Словении – всего 6 % (рис. 1).

Распределение работников с полным средним или послесредним, но не третичным, образованием по странам ЕС представлено на рис. 2.

Как следует из рис. 2, в Чехии работники с полным средним или послесредним, но не третичным, образованием (то есть, как правило,

¹ Европейское исследование навыков...

² Skills: Number of overqualified...

Таблица 1 / Table 1

Достигнутый уровень образования в разных сферах (видах, отраслях) деятельности в 27 странах ЕС в 2021 г.¹

The level of education achieved in different areas (types, industries) of activity in EU27 countries in 2021

Сфера деятельности	Полное среднее или послесреднее (не третичное) образование (Upper secondary or post-secondary non-tertiary education (iscsed 3-4))	Третичное образование (Tertiary education (iscsed 5-8))	Неполное среднее или более низкое образование (Lower secondary education or below (iscsed 0-2))
Административные услуги (Administrative services)	43	31	24
Деятельность в сфере информации и связи (Information and Communication)	35	57	7
Искусство, рекреация и другие услуги (Arts & Recreation and other services)	46	35	17
Финансы и страхование (Finance & Insurance)	34	59	7
Профессиональные услуги/наука (Professional services)	32	62	5
Операции в сфере недвижимости (Real estate activities)	43	47	8
Строительство (Construction)	45	26	27
Отели и общепит (Accommodation & Food)	44	14	39
Транспорт и хранение (Transport & Storage)	47	21	30
Оптовая и розничная торговля (Wholesale & Retail trade)	50	23	26
Обрабатывающие производства (Manufacturing)	47	28	24
Нерыночные (неторгуемые) услуги (Non-Marketed services)	45	30	22
Образование (Education)	23	69	8
Здравоохранение и социальная помощь (Health & Social care)	44	38	16
Государственное управление и национальная оборона (Public sector & Defence)	43	46	9
Сельское, лесное хозяйство и рыболовство (Agriculture, Forestry & Fishing)	37	22	38
Производство/поставка энергии (Energy supply services)	52	35	10
Добыча полезных ископаемых (Mining & Quarrying)	55	37	7
Водоснабжение (очистка воды) и уборка/переработка мусора (Water and Waste treatment)	46	30	23

¹ Эта и последующие таблицы и диаграммы (если нет дополнительных примечаний) составлены на основе данных, представленных в «Европейском исследовании навыков и рабочих мест» (European skills and jobs survey). <https://www.cedefop.europa.eu/en/tools/european-skills-jobs-survey/data/exporer?country=EU27&field12=A40&indicator= ET135#1>

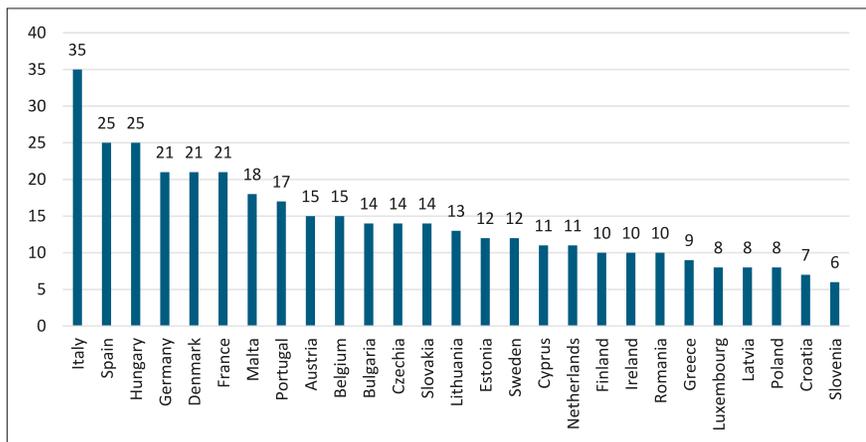


Рис. 1. Доля работников с уровнем образования – неполное среднее и ниже – в 27 странах ЕС в 2021 г., %

Fig. 1. Share of workers with lower secondary education and below in EU27 countries in 2021, %

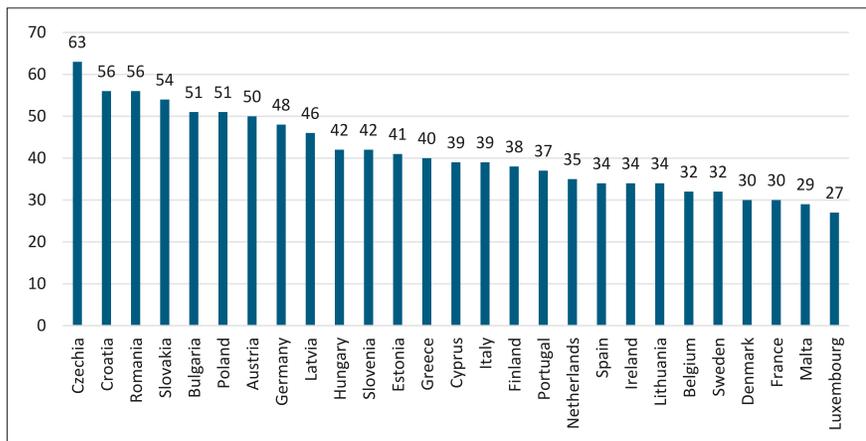


Рис. 2. Доля работников с уровнем образования – полное среднее и послесреднее (нетретичное) – в 27 странах ЕС в 2021 г., %

Fig. 2. Share of workers with upper secondary and post-secondary non-tertiary education in EU27 countries in 2021, %

профессиональным довузовским образованием) составляли в 2021 г. 63 % (максимальный показатель) против 27 % в Люксембурге (минимальный показатель).

С основным общим образованием и ниже в Люксембурге было занято всего 8 %, что позволяет предположить, что работники с этим уровнем образования в большинстве секторов экономики данной страны рассматриваются как не имеющие достаточного уровня квалификации. Аналогичная ситуация и в Чехии, где с основным общим и ниже уровнем

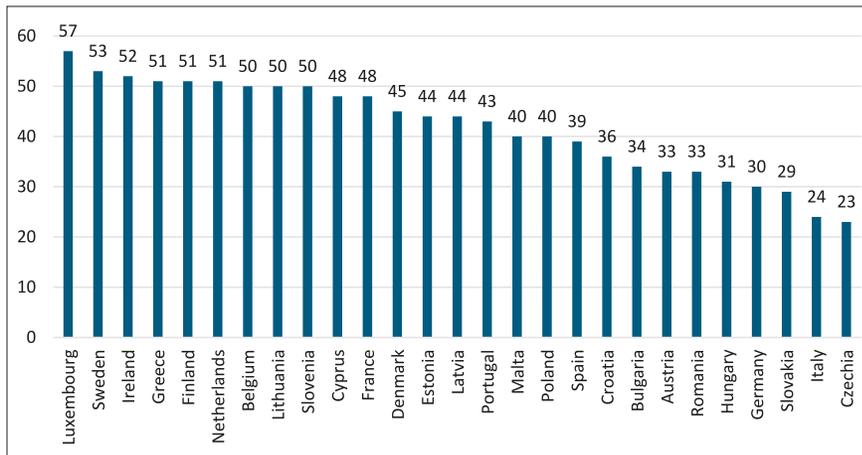


Рис. 3. Доля работников с уровнем образования – третичное – в 27 странах ЕС в 2021 г., %

Fig. 3. Share of workers with tertiary education in EU27 countries in 2021, %

образования в 2021 г. было занято 14 %, притом что основной костяк рабочей силы составляли работники с более высоким уровнем образования.

Распределение работников с третичным образованием по 27 странам ЕС показано на рис. 3.

Как хорошо видно на рис. 3, в Люксембурге больше половины занятых (57 %) имеют третичный уровень образования, соответственно, работники, имеющие более низкий уровень образования, во многих сферах деятельности могут рассматриваться здесь как недостаточно квалифицированные. При этом, например, в Чехии работники с третичным образованием в большинстве отраслей будут считаться имеющими избыточную квалификацию. Вместе с тем развитие экономики, как правило, приводит к изменению структуры занятости и требований к уровням образования и квалификации. Поэтому через некоторое время в Чехии может возникнуть дефицит работников с высшим образованием. Однако единое экономическое пространство ЕС с единым рынком труда, как представляется, позволит решить данную проблему.

Внимания заслуживает распределение работников, имеющих тот или иной уровень образования, по возрастным группам (рис. 4).

Как следует из рис. 4, доля работников с третичным образованием в среднем в странах ЕС среди работников в возрасте 25–34 лет на 6 п.п. выше по сравнению с работниками в возрасте 45–54 лет и 55–64 лет, у которых она одинакова. При этом снижается доля работников с полным средним или послесредним, но не третичным образованием: самая низкая она в возрастной группе 35–44 лет – 17 %, среди работников 55–64 лет – 22 %, а среди работников 45–54 лет – 21 %. Однако в возрастной группе 25–34 лет доля работников с указанным уровнем образования – 18 %, что на 1 п.п. выше, чем в группе 35–44 лет. Одновременно в возрастной группе 25–34 лет ниже доля тех, кто имеет третичное образование, что, возможно, объясняется тем, что часть молодежи еще продолжает

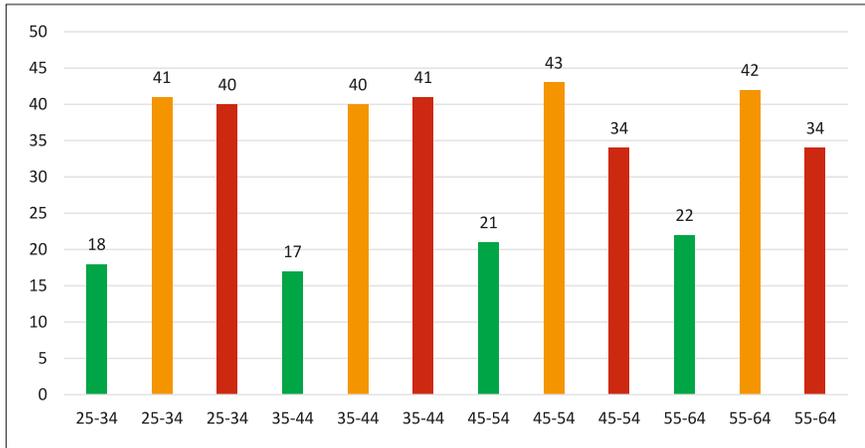


Рис. 4. Распределение работников с различными уровнями образования в 27 странах ЕС в 2021 г. по возрасту, %¹

Fig. 4. Distribution of workers with different levels of education in EU27 countries in 2021 by age, %

получать высшее образование. Во всяком случае, в европейских странах тренд на повышение уровня образования работников, судя по данным рис. 4, вполне выражен.

Среди работников, которые выполняют низкоквалифицированную работу, доля тех, кто имеет неполное среднее (основное общее или ниже) образование, составляет в ЕС 73 %. При этом на рабочих местах, не требующих даже средней квалификации, занято 20 % имеющих полное среднее или послесреднее (не третичное) образование и 3 % имеющих третичное образование (рис. 5).

На рабочих местах, требующих высокой квалификации, в странах ЕС в 2021 г. в основном (почти в 3/4 случаев) трудились работники, имеющие третичное (высшее) образование. Вместе с тем на 17 % рабочих мест, предполагающих наличие высокой квалификации, трудились работники, которые имели полное среднее или послесреднее, но не третичное образование, а на 4 % рабочих мест даже еще более низкое. Образование этих 21 % работников очевидно недостаточно для выполнения тех рабочих функций, которые требуют высокой квалификации. При этом, например, помощником руководителя может работать специалист среднего уровня образования, хотя считается, что такое рабочее место требует третичного (высшего) образования. Кроме того, на указанных рабочих местах могут работать и специалисты, у которых весьма невысокий уровень образования, но они обладают большим практическим опытом. Кстати, именно поэтому дисбаланс (дефицит) квалификаций, как правило, рассматривается в первую очередь относительно молодых специалистов, поскольку обычно они не обладают необходимым практическим опытом.

¹ Обозначения: зеленый цвет – работники с неполным средним образованием и ниже; оранжевый – работники с полным средним или послесредним, но не третичным образованием; красный – работники с третичным образованием.

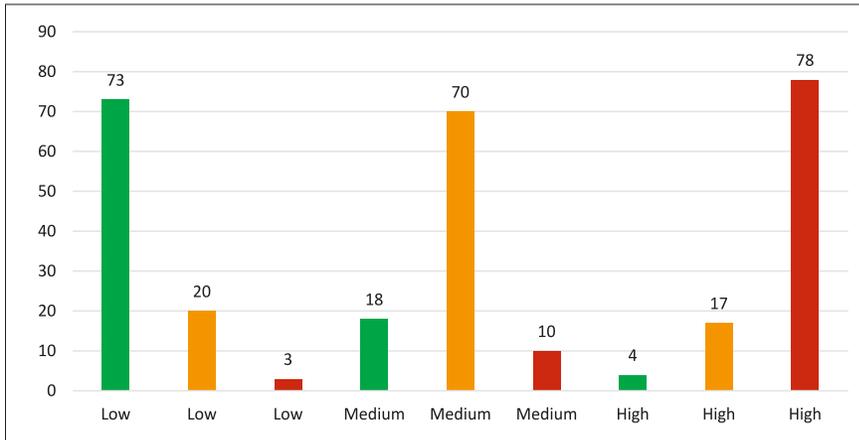


Рис. 5. Распределение работников с различными уровнями образования в 27 странах ЕС в 2021 г. по рабочим местам, требующим разного уровня квалификации (низкого, среднего, высокого), %¹
 Fig. 5. Distribution of workers with different levels of education in EU27 countries in 2021 by jobs requiring different levels of qualifications (low, medium, high), %

На рабочих местах, требующих среднего уровня квалификации, в ЕС в 2021 г. работали 10 % работников, имеющих третичное (высшее) образование. Это могут быть работники, чье формальное образование не соответствовало их уровню квалификации, то есть речь идет о недостаточной квалификации (*underqualification*). Вместе с тем можно предположить, что у части таких работников квалификация была выше требуемой (*overqualified*). Одновременно 18 % работников, которые трудятся на рабочих местах, предполагающих средний уровень квалификации, имели уровень образования не выше основного общего или ниже. Это опять-таки могут быть работники с большим опытом, поэтому они способны выполнять работы среднего уровня квалификации. Возможна также ситуация, когда эти работники прошли повышение квалификации, то есть реально их квалификация была достаточной для занятия рабочего места, хотя формальный уровень образования был невысоким.

Это заключение подтверждается и распределением в 2021 г. работников с разными уровнями образования по видам рабочих мест (рис. 6).

Следует отметить, что доля, составляющая более 50 % работников, имеющих полное среднее или послесреднее, но не третичное образование, наблюдается в четырех сферах деятельности, в то время как третичное (высшее) только в двух. При этом доля работников со средним уровнем образования ни в каких сферах деятельности (видах занятий / профессий) не падает ниже 22 %. Эта группа работников именно средняя

¹ Обозначения: *зеленый* цвет – работники с основным общим образованием и ниже; *оранжевый* – работники с полным средним или послесредним, но не третичным образованием; *красный* – работники с третичным образованием; *Low* – рабочие места для низкоквалифицированных работников; *Medium* – рабочие места для работников среднего уровня квалификации; *High* – рабочие места для работников с высоким уровнем квалификации.

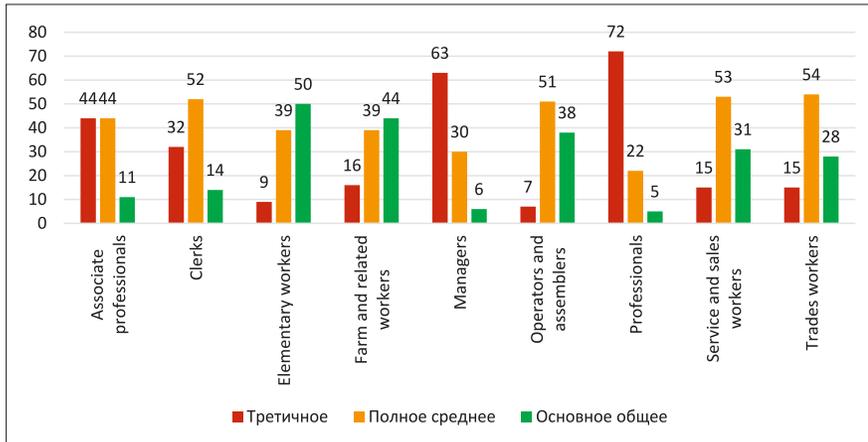


Рис. 6. Распределение работников с различными уровнями образования в 27 странах ЕС в 2021 г. по видам рабочих мест/занятий (occupation), %
Fig. 6. Distribution of workers with different levels of education in EU27 countries in 2021 by type of job/occupation, %

и довольно устойчивая. Более того, она придает устойчивость всему рынку труда в ЕС.

Самая высокая доля занятых с третичным (высшим) образованием находится в группе высококвалифицированных специалистов (профессионалов) – 72 %, среди специалистов среднего уровня / звена (associate professionals) их доля 44 %, среди менеджеров – 63 %, а среди офисных работников (клерков) – 32 %. Ожидается среди сельскохозяйственных работников доля работников с третичным (высшим) образованием низкая – 16 %, еще ниже она среди работников торговли – 15 %, столько же в сфере обслуживания и продаж, а минимальная доля работников, имеющих высшее образование, находится среди операторов и наладчиков оборудования (operators and assemblers) – 7 %. При этом максимальная доля работников с невысоким уровнем образования (неполное высшее и ниже) отмечается среди низкоквалифицированных рабочих – 50 % (elementary workers), минимальная – среди профессионалов (5 %).

На рис. 6 хорошо видно, в каких сферах деятельности (профессиях) наблюдалось в 2021 г. в ЕС наличие работников с более высокой, чем это нужно для выполнения рабочих функций, квалификацией. Прежде всего речь идет о «низкоквалифицированных рабочих (elementary workers)»: 9 % работников в указанной группе имеют третичное (высшее) образование, то есть обладают избыточной квалификацией (overqualified). Для остальных групп (сфер) занятий оценить долю работников, имеющих сверхквалификацию, или дисбаланс квалификаций, несколько сложнее. Так, 15 % работников с третичным (высшим) образованием в сфере деятельности / профессиональной группе «работники торговли» (рис. 6) могут как выполнять работу, соответствующую их квалификации, будучи, например, товароведом-экспертом, так и иметь избыточную квалификацию, работая товароведом-кладовщиком.

Великобритания

Организация экономического сотрудничества и развития (далее – ОЭСР) провела исследование рынка труда Великобритании и пришла к выводу, что около 14 % рабочей силы в этой стране имеют избыточную квалификацию для занимаемой должности, но почти вдвое больше (27,7 %) имеют недостаточную квалификацию¹.

Это исследование вызвало неоднозначную реакцию британских университетов, поскольку поставило под вопрос эффективность их деятельности. Отстаивающая их интересы организация «Университеты Соединенного Королевства» (Universities UK, далее – UUK) в ответ на выводы ОЭСР опубликовала свой отчет, согласно которому искусственный интеллект увеличит спрос на выпускников университетов примерно на 10 %, особенно в здравоохранении, информационных технологиях и маркетинге². Это приведет к снижению дисбаланса на рынке труда и доли тех выпускников высшей школы, кто имеет избыточную квалификацию.

Комментируя представленный отчет, профессор Стив Уэст, президент UUK, сказал: «Студенты совершенно справедливо хотят знать, что поступление в университет этого стоит и является хорошей инвестицией в будущее. Несмотря на некоторые сомнения в ценности навыков / компетенций выпускников, наш отчет показывает, что спрос работодателей на выпускников британских университетов значителен – он увеличивается год от года и, вероятно, будет расти в будущем». Кроме того, он призвал правительство Великобритании «создать необходимые условия для университетов, чтобы они полностью поддерживали развитие бизнеса в стране, а также навыков / компетенций у учащихся всех возрастов». Степень беспокойства университетского сообщества Великобритании докладом ОЭСР выражают и слова профессора Уэста: «Правительство Великобритании должно инвестировать в устойчивое долгосрочное решение по финансированию высшего образования»³.

Очевидно, что падение эффективности системы высшего образования в силу роста его массовости, которое выражается в том, что почти четверть выпускников университетов Великобритании демонстрируют недостаточную квалификацию, может поставить вопрос о финансировании со стороны государства. В Великобритании высшее образование платное, но правительство регулирует стоимость обучения для британских студентов, не позволяя превышать установленные потолки цен. При этом для иностранных студентов цены на обучение университеты устанавливают сами, и они, как правило, в 2–2,5 раза выше, однако диплом британского университета дает иностранным студентам шанс на трудоустройство в Великобритании. Университеты заинтересованы в привлечении иностранных студентов, поэтому любые сомнения в качестве подготовки выпускников и возможностях их трудоустройства в Великобритании после окончания обучения могут серьезно ударить

¹ Education Policy Outlook 2022. Transforming Pathways for Lifelong Learners // OECD. https://www.oecd.org/en/publications/education-policy-outlook-2022_c77c7a97-en.html

² Jo Faragher. Almost 1m graduate jobs empty, claims university body // Personnel Today. 11 Apr. 2022. <https://www.personneltoday.com/hr/almost-1m-graduate-jobs-empty-claims-university-body>

³ Там же.

по финансовой стабильности всей системы высшего образования страны, особенно когда говорится о нехватке квалификаций / компетенций.

В этой дискуссии относительно дефицита компетенций выпускников британских университетов была высказана мысль, что высшие учебные заведения станут «важным компонентом» в удовлетворении быстро меняющихся потребностей работодателей в навыках в Великобритании. В частности, было отмечено, что, «поскольку работодатели постоянно ссылаются на нехватку рабочей силы и навыков как на главный фактор, оказывающий негативное влияние на их бизнес, инвестиции в навыки / компетенции станут важнейшим элементом дальнейшего восстановления Великобритании после пандемии COVID-19»¹. Возникает впечатление, что до того момента пока ОЭСР не опубликовал свои данные о недостаточной квалификации выпускников высших учебных заведений Великобритании, проблеме дефицита компетенций молодых специалистов с университетским дипломом не уделялось должного внимания.

В 2021 г. выпускники британских университетов столкнулись с резко возросшей конкуренцией за рабочие места: на каждую вакансию претендовало более 90 соискателей. В 2022 г. работодатели увеличили прием молодых работников на 20–22 %, что снизило остроту проблемы трудоустройства (по 2023 г. данные отсутствуют). Однако, согласно опросу Института трудоустройства студентов (Institute of Student Employers (ISE)), в 2021 г. при острой конкуренции за рабочие места для молодых специалистов с высшим образованием почти половина работодателей Великобритании (48 %) смогли (захотели) взять на работу меньше выпускников вузов, чем годом раньше.

В 2022 г. наибольший рост числа рабочих мест для выпускников университетов наблюдался в таких секторах, как строительство (рост на 48 %), энергетика, машиностроение и другие отрасли промышленности (рост на 41 %), а также в здравоохранении и фармацевтике (рост на 37 %). При этом работодатели опасались, что им придется брать на работу молодых специалистов с недостатком знаний и навыков / компетенций, чтобы закрыть вакансии².

В связи с ростом рабочих мест для молодежи был сделан достаточно оптимистичный прогноз по их трудоустройству. Вместе с тем было указано, что «увеличение числа вакансий означает возвращение к рынку, ориентированному на выпускников. Однако поскольку значительное число работодателей отмечают снижение качества кандидатов, студентам следует осознавать, что они почивают на лаврах»³. Несмотря на эти заявления, проблема остается. По данным CIPD (Chartered Institute of Personnel Development) более трети (36 %) выпускников университетов Великобритании имеют избыточную квалификацию для своей работы, при этом все большая их часть «застревает» на низкоквалифицированных рабочих местах⁴. По мере расширения сектора высшего образования Великобритании все больше выпускников работают на рабочих местах,

¹ Там же.

² Graduate job vacancies 20 % higher than pre-pandemic, reports Institute of Student Employers // Institute of Student Employers. 7 Jan. 2022. <https://ise.org.uk/page/graduate-job-vacancies-20-higher-than-pre-pandemic>

³ Там же.

⁴ Skills development in the UK workplace // CIPD. <https://www.cipd.org/en/knowledge/factsheets/skills-factsheet>

которые в предыдущих поколениях заполнялись работниками без высшего образования (Holmes, Mayhew, 2012).

Такое положение обусловлено тем, что за последние десятилетия Великобритания стала свидетелем быстрой экспансии высшего образования, не сопровождавшейся соответствующим ростом количества рабочих мест. В то же время в ряде европейских стран наблюдалась обратная тенденция. В результате в Великобритании возникла проблема избыточной квалификации у молодых специалистов, получивших университетское образование, тогда как в некоторых странах Европы – дефицит квалификации у молодежи (Holmes, Mayhew, 2012).

Большинство исследователей не видят в этом серьезной проблемы: появление на рынке труда избытка выпускников вузов по сравнению с количеством рабочих мест, которые требуют столь высокого уровня образования, ведет, как они считают, к быстрому развитию новых производств, которые будут использовать данную рабочую силу. В случае же когда какой-то европейской стране не хватает работников с высшим образованием, она может их привлечь из тех стран, где наблюдается их «перепроизводство» (Brunello, Wruuck, 2019).

Представляется, однако, что ситуация не такая простая, как кажется. Пока будут созданы новые производства или организации, которым потребуется большое число работников с высшим образованием, эти выпускники либо будут вынуждены работать на рабочих местах, которые не требуют столь высокой квалификации / компетенций, то есть человеческий капитал будет использоваться лишь частично, либо им придется мигрировать в другие страны, где их знания и навыки будут востребованы. В обоих случаях система высшего образования Великобритании будет рассматриваться как действующая неэффективно, «производя» избыточный «продукт». Экономика данной страны при сохранении выпускников университетов внутри страны или не будет полностью использовать их потенциал, или станет сбрасывать этот избыточный потенциал за рубеж, что и происходит при отъезде молодых специалистов в другие страны. Наихудший вариант – это рост молодежной безработицы.

Вместе с тем растущей проблемой все больше становится не избыточная или недостаточная квалификация молодежи, а дисбаланс квалификаций на рынке труда (Holmes, Mayhew, 2012). Это приводит к тому, что работники трудятся не по полученной специальности. Когда работник работает не по той специальности, по которой его готовили, его удовлетворенность работой снижается.

Согласно исследованию той же CIPD, возникла потребность в серьезном переосмыслении политики в области навыков / компетенций, включая повышение качества консультаций по вопросам карьеры в университетах и профориентационной работы в школах (перед поступлением в университет).

Опрос, проведенный CIPD, показал:

- полностью или частично довольны своей текущей работой 54 % выпускников британских университетов, которые сами выбирали специальность, университет и рабочее место, по сравнению с 72 % тех молодых специалистов, для которых профессия, университет и рабочие места были специально подобраны консультантами;

- 56 % выпускников британских университетов, которые не прошли консультации по выбору специальности, университета или места работы, отметили, что они удовлетворены жизнью по сравнению с 69 % тех, кто прошел специальные консультации;

- 25 % выпускников британских университетов ответили, что они с большей или меньшей степенью вероятности добровольно уйдут с работы в следующем году по сравнению с 17 % тех, для которых работа тщательно подбиралась консультантами;

- 30 % выпускников британских университетов зарабатывают менее 20 000 фунтов стерлингов в год по сравнению с 8 % тех, для кого специальность и сфера деятельности подбирались профессиональными консультантами (такие молодые специалисты получают значительно больше)¹.

К сожалению, отчет CIPD не содержит сведений о том, какая доля выпускников британских университетов прошла профориентацию, а затем их выбор образовательной траектории и сферы деятельности сопровождался профессиональными консультантами по вопросам образования и карьеры. Очень может быть, что эти специально отобранные и постоянно сопровождаемые консультантами молодые люди составляют небольшую часть выпускников и они были бы и без консультационной поддержки более успешными по сравнению с остальными.

Вместе с тем работа (Holmes, Mayhew, 2012), хотя и на данных 2004–2010 гг., показывает, что в большинстве стран Европы, как и в Великобритании (в то время она была частью ЕС), дисбаланс на рынке труда, связанный с трудоустройством выпускников университетов, рос и лишь в некоторых падал. И этот дисбаланс являлся свидетельством не только сложной ситуации в системе высшего образования, но и в экономиках соответствующих стран (рис. 7).

Только в трех странах – Финляндии, Словении и Ирландии – в рассматриваемый временной период уменьшилась доля выпускников университетов, работавших на рабочих местах, которые не требовали высшего образования. В Швеции ситуация оставалась стабильной, но доля избыточно квалифицированных молодых специалистов, которые были заняты на рабочих местах / позициях, где университетский диплом не требовался, была высокой – более трети (36 %). В Великобритании она выросла на 19 п.п., это больше, чем в остальных рассматриваемых странах. Следом идут Греция – рост с 2004 г. по 2010 г. на 18 п.п., в Бельгии, Эстонии и Испании – на 15 п.п. Минимальный рост наблюдался в Швейцарии – на 2 п.п. При этом в Эстонии доля выпускников университетов, работавших на рабочих местах, где не требовался университетский диплом, была за пределами высокой – 88 % в 2010 г. Неудивительно поэтому, что миграция молодежи из Эстонии в страны ЕС была (и остается до настоящего времени) крайне высокой: экономика страны не справляется с таким ростом численности работников с высшим образованием. Достаточно тяжелыми для образованной молодежи были и ситуации в Греции и Великобритании, где доли выпускников университетов, которые обладали

¹ Migrant workers and skills shortages in the UK. Role of immigration in tackling post-Brexit skills challenges. CIPD. Survey report. May 2023. <https://www.cipd.org/globalassets/media/knowledge/knowledge-hub/reports/2023-pdfs/2023-migrant-workers-skills-shortages-uk-report.pdf>

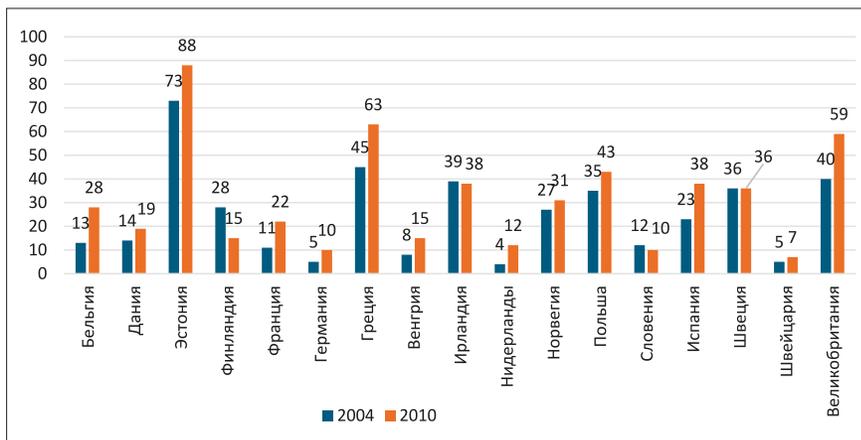


Рис. 7. Доля выпускников университетов, работающих на рабочих местах, не требующих высшего образования в 2004 г. и 2010 г., %
 Fig. 7. Share of university graduates working in jobs that do not require higher education in 2004 and 2010, %

Источник: Holmes, Mayhew, 2012

избыточной квалификацией относительно доступных им рабочих мест, во-первых, росли, а, во-вторых, приблизились или превысили 60%.

В целом же можно заключить, что в Великобритании и странах ЕС наблюдается не только перепроизводство специалистов с высшим образованием, но происходит и обесценение как самого высшего образования, так и престижа его обладателей в обществе. Что касается работодателей, то для них пропадают яркие (очевидные) маркеры (критерии) квалификации работников – само по себе наличие или отсутствие высшего образования перестает быть таким маркером. Другими словами, теория фильтров практически утрачивает свое значение, хотя пока еще магистерская степень позволяет надеяться на лучшее трудоустройство, чем бакалаврский диплом. Для многих молодых людей это приводит к отказу от получения высшего образования, что поддерживается рядом работодателей в сфере ИКТ. Так, компания Микрософт создала сеть учебных центров, которые берут выпускников школ по всему миру и готовят программистов для собственных нужд, обходя университетскую систему¹. Потом эти молодые люди систематически повышают свою квалификацию на внутренних курсах данной компании и онлайн-курсах вне ее. Микрософт не сообщает, насколько указанный эксперимент по подготовке кадров был успешен и насколько эти молодые люди оказываются своеобразными «заложниками» данной компании, поскольку они с очень юного возраста буквально «заточены» под работу в ней.

США

В США наблюдаются те же проблемы с дисбалансом квалификаций на рынке труда. Вместе с тем на проблему избыточной квалификации в США влияет приток иностранных студентов – выходцев

¹ Дипломы не обязательны: президент IBM о новом подходе к найму // РБК. <https://pro.rbc.ru/demo/5d272eed9a7947783d6720c9>

из развивающихся стран, которые стремятся остаться работать в США. Кстати, этот фактор значим и для Великобритании, что порождает дисбаланс между предложением выпускников университетов, часть из которых иностранные граждане, но пытаются трудоустроиться в стране получения высшего образования. Университетам, как уже было отмечено выше, выгодно (или даже необходимо) наращивать подготовку кадров, а рынок труда не может поглотить всех получивших диплом.

Молодежная безработица в США в последние годы остается высокой (Петровская, 2018). Так, в июле 2023 г. среди молодежи 16–19 лет она составляла 11,3 %, хотя общая безработица после пандемийного пика упала до 3,5 %. Во многом такой уровень безработицы связан с тем, что молодежь учится, поэтому для части из нее доступна только частичная (временная) занятость. Вместе с тем США характеризуются тем, что на их рынке труда много молодых людей, которые начинают работать сразу после окончания школы. Тем не менее в когорте 16–24-летних в период пандемии (апрель 2020 г.) безработица доходила до 32,7 %. Среди этой возрастной группы снижение показателей безработицы в постпандемийный период во многом было связано с тем, что молодежь устранилась работать на рабочие места, не требующие их уровня образования, на менее оплачиваемую работу, чем они планировали, а также в связи с работой не по полученной профессии / специальности. Среди проблем с трудоустройством американской молодежи выделяются такие, как дефицит практических навыков, слабое развитие профориентационных программ, программ поддержки молодежной занятости и профессионального обучения (Петровская, 2023).

Исследование отраслевых особенностей занятости американской молодежи показывает, что в 2021 г. 25 % работали в индустрии досуга и гостеприимства, еще 20 % – в сфере розничной торговли, а 12 % – в сфере образования и здравоохранения. На эти три сектора пришлось 57 % молодежной занятости, что отражает тенденцию дальнейшего роста в США занятости в сфере услуг (Там же).

Пандемия в США привела к росту удаленной занятости. В сентябре 2021 г., на выходе из пандемии, 45 % штатных сотрудников в Америке полностью или частично работали удаленно, при этом среди «белых воротничков» эта доля доходила до 67 %, в сфере образования и здравоохранения она достигла 48 % и 35 % соответственно. Этот фактор также сильно повлиял на молодежную занятость. Снижается доля занятых на очных рабочих местах, что затрудняет профессиональную социализацию молодых сотрудников. А работающие удаленно руководители не склонны брать на работу молодежь, поскольку считают, что не смогут их эффективно контролировать.

В целом рынок с низкой безработицей ведет к тому, что работодатели вынуждены брать на работу специалистов, имеющих как недостаточный уровень образования, так и дефицит квалификации / компетенций, и претендующих при этом на более высокую заработную плату. Кроме того, возникает и проблема мотивированности работников, которые в условиях снижения конкуренции за рабочие места не стремятся повышать квалификацию и работать более продуктивно.

Экономические последствия дисбаланса на рынке труда

Проблема дисбаланса квалификаций на рынке труда, сложившегося во многих странах мира, может быть наглядно проиллюстрирована данными ОЭСР (табл. 2).

Обращает на себя внимание, что дисбаланс, обусловленный недостаточной квалификацией работников, как правило, выше в развитых странах. Это означает, что профессиональные учебные заведения в настоящее время не дают значительной части молодежи необходимых компетенций для успешного трудоустройства.

Результаты обстоятельного исследования Бостон Консалтинг Групп (далее – БКГ) «Последствия глобального несоответствия квалификации / компетенций потребностям рынка труда (Global Skills Mismatch), 2020 г.»¹ подтверждают, что пандемия привела к резким изменениям на рынках труда разных стран, поскольку сопровождалась ростом цифровизации и автоматизации производства, а также удаленной занятости. При этом странам фактически приходится сталкиваться как с традиционным дисбалансом в навыках — отсутствием достаточного количества соискателей рабочих мест с набором компетенций, необходимым для выполнения работы, — так и несоответствием квалификации, при которой знания и навыки претендентов не отвечают требованиям работодателей в той или иной сферах деятельности².

Выяснилось, что преодолеть дисбаланс в навыках намного сложнее, чем справиться с нехваткой квалифицированных кадров. В отчете БКГ отмечено, что еще до начала пандемии COVID-19 каждый третий человек в странах ОЭСР работал в сфере деятельности, совершенно не связанной с полученным образованием, и это происходило не по собственному выбору работника. Кроме того, более 1,3 млрд человек во всем мире работают на работах, для которых они имеют либо недостаточную, либо избыточную квалификацию, а это примерно ¼ всех работников в мире.

В 2018 г. дисбаланс квалификаций, по оценке БКГ, стоил мировой экономике недополученного ВВП в размере 8 трлн долл. США, или потери общей производительности в 6 %³.

Возникает вопрос, как решать эту проблему, особенно когда речь идет о дисбалансе квалификаций молодых специалистов, который связан в том числе с ускоренным развитием системы высшего образования, если речь идет об избыточной квалификации.

БКГ предлагает странам и правительствам следующие меры:

1. Выделение базового набора навыков / компетенций – «набора на все времена», то есть навыков, которые требуются в настоящем и не теряют свою актуальность в будущем. Предполагается, что для каждой страны такой набор будет иметь выраженную специфику.

2. Создание условий для переобучения. Навыки / компетенции в современной экономике быстро устаревают, поэтому необходимо иметь «мощности» для переподготовки работников на протяжении всей жизни, учитывающие возрастные особенности тех или иных контингентов

¹ Евгений Хвостик. Кадры таят угрозу для ВВП // Коммерсантъ. 31.05.2020. <https://www.kommersant.ru/doc/4363469?query=bcg>

² Там же.

³ Там же.

Таблица 2 / Table 2

Квалификационный дисбаланс в различных странах мира, %
Skills imbalance in different countries of the world, %

Country (страна)	Country (страна)	Qualification mismatch (Квалификационный дисбаланс)	Qualification mismatch	
			Overqualification (избыточная квалификация)	Underqualification (недостаточная квалификация)
Mexico		50,5	38,7	11,8
Non-OECD Economies	South Africa	52	30,8	21,2
Türkiye		43	29,1	14
Non-OECD Economies	Brazil	37,7	28,2	9,39
Portugal		43,5	27,7	15,8
Greece		42,5	25,1	17,5
Iceland		38,5	23,2	15,3
Non-OECD Economies	Peru	38,2	22,6	15,8
Lithuania		34,7	22,3	12,3
Spain		41	21,6	19,3
Australia		38,7	20,2	18,5
Italy		38,5	20,2	18,2
Austria		34,9	20	14,8
Germany		39,9	18,8	21
Latvia		36	18,2	17,8
Estonia		39	17,5	21,5
Denmark		31,5	17,1	14,3
OECD - Total		34,4	16,5	17,8
United States		32,9	15,8	17,2
Non-OECD Economies	Romania	26,1	15,6	10,5
Canada		38,2	15,5	22,7
European Union		32,2	15,3	16,8
Netherlands		38,2	15	23,2
Sweden		27	15	12,1
Switzerland		35,4	15	20,3
Luxembourg		29,7	14,6	15,1
United Kingdom		40,5	14,5	26
New Zealand		41,5	13,3	28,2
Non-OECD Economies	Malaysia	32,2	13,1	19,2
Slovak Republic		21	13	8
France		33,2	12,5	20,7
Korea		32,9	12,1	20,7
Norway		35,2	12	23,2
Slovenia		23,7	11,6	12,3
Non-OECD Economies	Cyprus	34,2	11,1	23,1

Country (страна)	Country (страна)	Qualification mismatch (Квалификационный дисбаланс)	Qualification mismatch	
			Overqualification (избыточная квалификация)	Underqualification (недостаточная квалификация)
Belgium		33,5	10,8	22,7
Ireland		41,5	10,6	30,7
Poland		22,2	9,5	12,8
Non-OECD Economies	Bulgaria	25,5	9,5	16
Finland		28,2	8,39	19,7
Hungary		21,2	8,39	12,8
Czechia		16,7	8,1	8,6

Источник: OECD Data Explorer. <https://stats.oecd.org> Data extracted on 24 Feb 2024 14:28 UTC (GMT)

работающих. Это создает серьезные вызовы для системы профессионального образования. Разнообразие программ переобучения и повышения квалификации должно быстро расти. Появление онлайн-курсов позволяет решать эту задачу более дешево по сравнению с очным переобучением.

3. Стимулирование самореализации. Правительства и бизнес должны создавать у работников мотивацию и ответственность, направленную на их личностное развитие, в том числе посредством предложения соответствующих образовательных программ.

4. Развитие среды, ориентированной на работника (человека). Специалисты по персоналу должны ориентироваться на конкретные потребности, ценности и запросы работников, поскольку их знания, навыки, опыт и притязания сильно различаются от поколения к поколению. Межпоколенческое сотрудничество выходит на первый план: быстрая смена технологий и, соответственно, требований к персоналу по-разному отражаются на работниках разных поколений.

5. Доступность информации о карьерных возможностях. Должен быть обеспечен доступ к быстро обновляемой и полной информации об имеющихся возможностях для работников (вакансиях, переобучении и т. п.) на национальном и даже глобальном уровнях.

6. Ликвидность навыков. Лица, принимающие решения, должны обеспечить условия, позволяющие претендовать на вакансии работникам, не обязательно находящимся в месте осуществления трудовой деятельности. Это позволит расширить список кандидатов на каждое рабочее место (должность) и предоставить каждому кандидату доступ к большому списку рабочих мест. Представление, что это произойдет естественным образом, поскольку после COVID-19 удаленная работа стала нормой, не учитывает необходимость снятия иммиграционных барьеров, хотя развитие дистанционной занятости скоро сделает данную проблему, скорее психологической и виртуальной, нежели реальной¹.

¹ Это не столь легко решаемая проблема, как представляется из отчета БКГ. При дефиците рабочих мест, например, в период кризисов национальное законодательство прежде всего защищает права граждан, а не более эффективных работников, если они иностранцы. БКГ высказывает предельно глобалистское предложение, и вряд ли оно будет принято правительствами даже стран ЕС.

Заключение

Проблема дисбаланса квалификаций приобретает все большее значение для экономики и рынков труда разных стран. Несмотря на стремление создать единый рынок труда в ЕС, в странах Евросоюза сохраняются очень большие диспропорции в квалификации работников. При этом на первый план выходят вопросы профессионального образования и квалификации молодежи, причем как получившей профессиональное образование, в том числе высшее, так и не имеющей его (неполное среднее и ниже).

Развитие удаленной занятости в период пандемии COVID-19 привело к возникновению новых проблем, касающихся избытка или недостатка образования и квалификации молодежи, начинающей работу. В частности, поскольку дистанционная работа стала прежде всего доступна работникам с высокой квалификацией, молодые специалисты теперь проходят «профессиональную социализацию» в принципиально иных условиях по сравнению с поколениями, которые начинали работу в допандемийный период. Для них общение с более квалифицированными работниками стало более затрудненным, поскольку те работают удаленно.

Опыт США показывает, что в постпандемийный период занятость молодежи начала все больше смещаться в сторону офлайн-занятости, а также в сектора экономики с более тяжелым и низкоквалифицированным трудом (более тяжелыми условиями труда). Это привело к постановке двух вопросов: возможному сокращению сроков обучения по программам бакалавриата и снижению стоимости университетского образования на всех его уровнях.

В Великобритании в пандемийный период выявился существенный недостаток компетенций (квалификации) у выпускников вузов. Кроме того, исследования показали, что во многих странах ЕС окончание высшей школы не гарантирует трудоустройства на рабочие места, требующие высшего образования. Увеличивается доля рабочих мест, на которых работают выпускники университетов, хотя ранее на них были заняты работники с более низким (средним) уровнем образования (помощники руководителей, секретари, административный персонал и др.).

Наличие высшего образования все больше перестает быть для работодателей маркером высокой квалификации молодых специалистов: теория фильтров практически не работает в современном мире, по крайней мере если речь идет о бакалаврах. Выпускники университетов, получившие степень магистра, пока еще котируются на рынке труда, особенно если они учились на образовательных программах, относящихся к направлениям подготовки STEM (естественные науки, технология, инженерия, математика). Потребность в специалистах гуманитарного профиля снижается.

Данные ОЭСР показывают, что во многих странах мира недостаточная квалификация работников охватывает большее число занятых в экономике по сравнению с теми, кто имеет избыточную квалификацию. Однако избыток квалификации, когда работник выполняет функции, не требующие столь высокого уровня образования как то, которое

он имеет, обходится экономике дороже по сравнению с недостаточной квалификацией. Это связано с тем, что получение высокого уровня квалификации / образования требует больших затрат (финансовых, временных) по сравнению с получением более низкой квалификации. Вместе с тем если работодатель вынужден принять работника с недостаточным уровнем квалификации / образования / компетенций, то ему приходится вкладываться в его «доводку», что также требует значительных расходов.

Оценка потерь (затрат) мировой экономики, связанных с несоответствием квалификации / образования / компетенций работников (избыточной или недостаточной) потребностям рынка труда, проведенная БКГ, составила в 2018 г. 8 трлн долл. США, что соответствует 9,2 % мирового ВВП (или 39,0 % ВВП США) указанного года. Таким образом, этот фактор становится весьма существенным с точки зрения долгосрочной эффективности экономической деятельности.

Список литературы

1. Гимпельсон В. Е., Капелюшников Р. И. Поляризация или улучшение? Эволюция структуры рабочих мест в России в 2000-е годы // Вопросы экономики. 2015. № 7. С. 87–119. <https://doi.org/10.32609/0042-8736-2015-7-87-119>
2. Дмитриев С. Г. Поляризация труда и занятости как следствие инновационного развития // Финансовые рынки и банки. 2020. № 2. С. 86–90.
3. Клячко Т. Л., Токарева Г. С. Оценка избыточности / недостаточности квалификации молодых специалистов: обзор российского опыта // Профессиональное образование и рынок труда. 2024. Т. 12. № 3. С. 32–52. <https://doi.org/10.52944/PORT.2024.58.3.004>
4. Ляшок В. Ю., Малева Т. М., Лопатина М. В. Влияние новых технологий на рынок труда: прошлые уроки и новые вызовы // Экономическая политика. 2020. Т. 15. № 4. С. 62–87. <https://doi.org/10.18288/1994-5124-2020-4-62-87>
5. Мельянцев В. А. Конкурентоспособность развивающихся стран в глобальной экономике // Вестник Московского университета. Серия 13. Востоковедение. 2014. № 3. С. 3–29.
6. Петровская Н. Е. Неординарное развитие рынка труда в США в 2020–2023 гг. // Современная мировая экономика. 2023. Т. 1. № 3 (3). С. 46–74.
7. Петровская Н. Е. Тенденции и структурные особенности безработицы (опыт США) // Региональная экономика: теория и практика. 2018. Т. 16. № 8. С. 1445–1456. <https://doi.org/10.24891/re.16.8.1445>
8. Профессиональные навыки, способствующие росту производительности, занятости и развитию: доклад / Межд. конф. труда, 97-я сессия, 2008. Женева: Международное бюро труда, 2008. 182 с. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms_092199.pdf
9. Сабельникова Е. В. Эволюция исследования компетенций в международном контексте // Психологическая наука и образование. 2021. Т. 26. № 2. С. 78–89. <https://doi.org/10.17759/pse.2021260207>

10. Тележкина М. С. Изменения в структуре занятости как стимул к получению высшего образования в развитых и развивающихся странах // Экономическая политика. 2022. Т. 17. № 4. С.44–75. <https://doi.org/10.18288/1994-5124-2022-4-44-75>
11. Чередниченко Г. А. Положение на рынке труда выпускников системы высшего и среднего профессионального образования // Вопросы образования. 2020. № 1. С.256–282. <https://doi.org/10.17323/1814-9545-2020-1-256-282>
12. Asai K., Breda T., Rain A., Romanello L., Sangnier M. Education, skills and skill mismatch. A review and some new evidence based on the PIAAC survey (Research Report). Rapport IPP, No. 26. 2020. Institut des politiques publiques (IPP). 114 p.
13. Brunello G., Wruuck P. Skill shortages and skill mismatch in Europe: A review of the literature. IZA Discussion Papers No. 12346. May 2019. 34 p. <https://doi.org/10.2139/ssrn.3390340>
14. Brun-Schammé A., Rey M. A new approach to skills mismatch. OECD Productivity Working Papers, No. 24. July 2021. 28 p. OECD Publishing, Paris. <https://doi.org/10.1787/e9563c2a-en>
15. Erdogan B., Bauer T. N. Overqualification at work: a review and synthesis of the literature // Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior. 2021. Vol. 8. P. 259–283. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-012420-055831>
16. Holmes C., Mayhew K. The changing shape of the UK job market and its implications for the bottom half of earners. London: Resolution Foundation. March 2012. 31 p.
17. Landesmann M., Leitner S., Jestl S. Migrants and natives in EU labour markets: Mobility and job-skill mismatch patterns. Research Report, No. 403. July 2015. 43 p. The Vienna Institute for International Economic Studies.
18. McGowan M. A., Andrews D. Skill mismatch and public policy in OECD countries // Economics Department Working Papers. 2015. No. 1210. <https://doi.org/10.1787/5js1pzw9lnwk-en>
19. McGuinness S., Bergin A., Whelan A. Overeducation in Europe: Trends, convergence, and drivers // Oxford Economic Papers. 2018. Vol. 70. No. 4. P. 994–1015. <https://doi.org/10.1093/oep/gpy022>
20. McGuinness S., Pouliakas K., Redmond P. Skills mismatch: Concepts, measurement and policy approaches // Journal of Economic Surveys. 2018. Vol. 32. No. 4. P. 985–1015. <https://doi.org/10.1111/joes.12254>
21. Morsy H., Mukasa A. N., Youth jobs, skill and educational mismatches in Africa // Working Paper. Series No. 326. November 2019. 53 p. African Development Bank, Abidjan, Côte d'Ivoire.
22. Pellizzari M., Fichen A. A new measure of skill mismatch: theory and evidence from PIAAC // IZA Journal of Labor Economics. 2017. Vol. 6. No. 1. P. 1–30. <https://doi.org/10.1186/s40172-016-0051-y>
23. Sparreboom T., Tarvid A. Imbalanced job polarization and skills mismatch in Europe // Journal for Labour Market Research. 2016. No. 49, P. 15–42. <https://doi.org/10.1007/s12651-016-0196-y>
24. Sparreboom T., Tarvid A. Skills mismatch in Europe: statistics brief. International Labour Office. Geneva: ILO, 2014. 31 p.

References

- Asai, K., Breda, T., Rain, A., Romanello, L., & Sangnier, M. (2020). Education, skills and skill mismatch. A review and some new evidence based on the PIAAC survey. Research Report. *Rapport IPP*, 26. Institut des politiques publiques (IPP).
- Brunello, G., & Wruuck, P. (2019). Skill shortages and skill mismatch in Europe: A review of the literature. *IZA Discussion Papers*, 12346. <https://doi.org/10.2139/ssrn.3390340>
- Brun-Schammé, A., & Rey, M. (2021). A new approach to skills mismatch. *OECD Productivity Working Papers*, 24. OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/e9563c2a-en>
- Cherednichenko, G. A. (2020). Employment and labor market outcomes of college and vocational school graduates. *Educational Studies Moscow*, 1, 256–282 (In Russ.) <https://doi.org/10.17323/1814-9545-2020-1-256-282>
- Dmitriev, S. G. (2020). Polarization of job and employment as a consequence of innovation development. *Financial Markets and Banks*, 2, 86–90. (In Russ.) <https://doi.org/10.52944/PORT.2024.58.3.004>
- Erdogan, B., & Bauer, T. N. (2021). Overqualification at work: a review and synthesis of the literature. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 8, 259–283. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-012420-055831>
- Gimpelson, V., & Kapeliushnikov, R. (2015). Polarization or upgrading? Evolution of employment in transitional Russia. *Voprosy Ekonomiki*, 7, 87–119. (In Russ.) <https://doi.org/10.32609/0042-8736-2015-7-87-119>
- Holmes, C., & Mayhew, K. (2012). *The changing shape of the UK job market and its implications for the bottom half of earners*. London: Resolution Foundation.
- Klyachko, T. L., & Tokareva, G. S. (2024). Assessment of redundancy / insufficiency of qualifications of young specialists: Review of Russian experience. *Vocational Education and Labour Market*, 12 (3), 32–52 (In Russ.) <https://doi.org/10.52944/PORT.2024.58.3.004>
- Landesmann, M., Leitner, S., & Jestl, S. (2015). Migrants and natives in EU labour markets: mobility and job-skill mismatch patterns. *Research Report*, 403. The Vienna Institute for International Economic Studies.
- Lyashok, V. Yu., Maleva, T. M., & Lopatina, M. V. (2020). Impact of new technologies on the labor market: Past lessons and new challenges. *Economic Policy*, 15 (4), 62–87. (In Russ.) <https://doi.org/10.18288/1994-5124-2020-4-62-87>
- McGowan, M. A., & Andrews, D. (2015). Skill mismatch and public policy in OECD countries. *Economics Department Working Papers No. 1210*, 28. <https://doi.org/10.1787/5js1pzw9lnwk-en>
- McGuinness, S., Bergin, A., & Whelan, A. (2018). Overeducation in Europe: Trends, convergence, and drivers. *Oxford Economic Papers*, 70 (4), 994–1015. <https://doi.org/10.1093/oep/gpy022>
- McGuinness, S., Pouliakas, K., & Redmond, P. (2018). Skills mismatch: Concepts, measurement and policy approaches. *Journal of Economic Surveys*, 32 (4), 985–1015. <https://doi.org/10.1111/joes.12254>
- Meliantsev, V. A. (2014). Competitiveness of developing countries in the global economy. *Moscow State University Bulletin. Series 13. Oriental Studies*, 3, 3–29. (In Russ.)
- Morsy, H., & Mukasa, A. N. (2019). Youth jobs, skill and educational mismatches in Africa. *Working Paper Series*, 326, African Development Bank, Abidjan, Côte d'Ivoire.
- Pellizzari, M., & Fichen, A. (2017). A new measure of skill mismatch: theory and evidence from PIAAC. *IZA Journal of Labor Economics*, 6 (1), 1–30. <https://doi.org/10.1186/s40172-016-0051-y>

- Petrovskaya, N. E. (2018). U.S. unemployment: trends and structural peculiarities. *Regional Economics: Theory and Practice*, 16 (8), 1445–1456. (In Russ.) <https://doi.org/10.24891/re.16.8.1445>
- Petrovskaya, N. E. (2023). The extraordinary development of the labor market in the United States during 2020–2023. *Contemporary World Economy*, 1, 3 (3), 46–74. (In Russ.)
- Sabelnikova, E. V. (2021). The Evolution of Competence Research in the International Context. *Psychological Science and Education*, 26 (2), 78–89. (In Russ.) <https://doi.org/10.17759/pse.2021260207>
- Skills for improved productivity, employment growth and development: International labour conference, 97th session: Report* (2008). International Labour Organization. <https://www.ilo.org/publications/skills-improved-productivity-employment-growth-and-development-report-97-v>
- Sparreboom, T., & Tarvid, A. (2016). Imbalanced job polarization and skills mismatch in Europe. *J Labour Market Res*, 49, 15–42. <https://doi.org/10.1007/s12651-016-0196-y>
- Sparreboom, T., & Tarvid, A. (2014). *Skills mismatch in Europe: Statistics brief*. International Labour Office. Geneva: ILO.
- Telezhkina, M. S. (2022). Changes in the structure of employment as an incentive to enroll in higher education: analysis of developed and developing countries. *Economic Policy*, 17 (4), 44–75. (In Russ.) <https://doi.org/10.18288/1994-5124-2022-4-44-75>

Информация об авторах

Клячко Татьяна Львовна, д-р экон. наук, профессор, директор Центра экономики непрерывного образования Института прикладных экономических исследований РАНХиГС, ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-1491-1377>, tlk@ranepa.ru

Токарева Галина Световна, старший научный сотрудник Центра экономики непрерывного образования Института прикладных экономических исследований РАНХиГС, ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-2739-8990>, tokareva-gs@ranepa.ru

Конфликт интересов: авторы заявляют об отсутствии конфликта интересов.

Авторы прочитали и одобрили окончательный вариант рукописи.

Information about the authors

Tatiana L. Klyachko, Dr. Sci. (Economics), Prof., Director of the Center for Economics of Continuing Education of the Institute of Applied Economic Research of the RANEPA, ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-1491-1377>, tlk@ranepa.ru

Galina S. Tokareva, Senior Researcher at the Center for Economics of Continuing Education of the Institute of Applied Economic Research of the RANEPA, ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-2739-8990>, tokareva-gs@ranepa.ru

Conflict of interests: the authors declare no conflict of interest.

All authors have read and approved the final manuscript.