



Оценка избыточности / недостаточности квалификации молодых специалистов: обзор российского опыта

Т. Л. Клячко ✉, Г. С. Токарева

Российская академия народного хозяйства
и государственной службы при Президенте РФ (РАНХиГС),
Москва, Российская Федерация

✉ tlk@ranepa.ru

Аннотация

Введение. Для решения проблемы дефицита квалифицированных кадров в отраслях экономики с 1 января 2025 года стартует национальный проект «Кадры». Входящие в его состав федеральные проекты нацелены на реализацию таких задач, как эффективное трудоустройство выпускников образовательных организаций, трансформация подходов к профессиональному развитию работающих граждан, содействие в прохождении переподготовки и повышении квалификации и многие другие. Возрастание роли дополнительного профессионального образования обусловлено также отмечаемым работодателями несоответствием профессионального образования потребностям рынка труда и, как следствие, необходимостью повышать квалификацию персонала. Таким образом, одним из существенных вопросов кадровой политики является оценка потребности в дообучении молодых специалистов в начальный период их трудовой карьеры.

Цель. Анализ российского опыта оценки избыточности / недостаточности квалификации молодых специалистов для определения перспективной потребности в содержании дополнительных профессиональных программ и формах обучения в целях ускорения адаптации к требованиям работодателей.

Методы. Обзор научных публикаций, раскрывающих подходы российских исследователей системы образования и рынка труда к оценке избыточности / недостаточности квалификации молодых специалистов.

Результаты. Проведенный обзор показывает разнообразие подходов к оценке избыточности / недостаточности квалификации молодых специалистов. Определение перспективной потребности в содержании дополнительных профессиональных программ и формах обучения остается актуальной исследовательской проблемой.

Практическая значимость. Результаты работы могут быть использованы специалистами в сфере управления образованием, работодателями, руководителями образовательных организаций, представителями экспертного сообщества для реализации основных направлений кадровой политики, направленной на повышение эффективности подготовки кадров, выявления и развития ресурсного потенциала молодых специалистов.

Ключевые слова: человеческий капитал, профессиональная квалификация, молодые специалисты, дополнительное профессиональное образование, повышение квалификации, подготовка кадров, дефицит кадров, кадровая политика, требования работодателей

Финансирование. Данная статья подготовлена в рамках государственного задания РАНХиГС.

© Т. Л. Клячко, Г. С. Токарева

Для цитирования: 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>

Статья поступила в редакцию 10 июля 2024 г.; поступила после рецензирования 20 июля 2024 г.; принята к публикации 22 июля 2024 г.

Review article

Assessment of redundancy / insufficiency of qualifications of young specialists: review of Russian experience

Tatiana L. Klyachko ✉, **Galina S. Tokareva**
Russian Presidential Academy of National Economy
and Public Administration (RANEPA),
Moscow, Russian Federation
✉ tlk@ranepa.ru

Abstract

Introduction. To address the shortage of qualified personnel in the sectors of the economy the national project “Personnel” will start on January 1, 2025. The federal projects that it encompasses are aimed at implementing such tasks as effective employment of graduates of educational organisations, transformation of approaches to the professional development of working citizens, assistance in retraining and advanced training, and many others. The increasing role of additional vocational education is also due to the discrepancy between vocational education and the needs of the labor market noted by employers and, as a consequence, the need to improve personnel qualifications. Thus, one of the significant issues of personnel policy is assessing the need for additional training of young specialists in the initial period of their working career.

Aim. Analysis of Russian experience in assessing the redundancy/insufficiency of qualifications of young specialists to determine the future need for the content of additional professional programs and forms of training that can accelerate adaptation to the requirements of employers.

Methods. Review of publications covering the approaches of Russian researchers of the education system and labour market to assessing the redundancy/insufficient qualifications of young specialists.

Results. The review of publications shows the diversity in Russian practice of approaches to assessing the redundancy/insufficient qualifications of young specialists. Determining the long-term need for the content of additional professional programmes and forms of training in order to accelerate the adaptation of young specialists to the requirements of employers remains an urgent research problem.

Practical significance. The results of the study can be used by specialists in the field of education management, employers, heads of educational organisations, representatives of the expert community to implement the main directions of personnel policy aimed at increasing the efficiency of personnel training, identifying and developing the resource potential of young specialists.

Keywords: human capital, professional qualification, additional vocational training, young specialists, requirements of employers, advanced training, staff deficiency, personnel policy

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

For citation: 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>

Received July 10, 2024; revised July 20, 2024; accepted July 22, 2024.

Введение

Проблема накопления и использования человеческого капитала, адаптации работников на рынке труда, профессионального развития молодых специалистов неоднократно становилась предметом исследования российских ученых и нашла широкое отражение в научных публикациях (И. В. Абанкина, М. Л. Агранович, Н. Т. Вишневская, В. Е. Гимпельсон, Р. И. Капелюшников, Т. Л. Клячко, Д. Л. Константиновский, Я. И. Кузьминов, В. С. Магун, Т. М. Малева, Ф. Т. Прокопов, С. Ю. Рощин, С. В. Шишкин, И. Д. Фруммин, Л. И. Якобсон, Е. Г. Ясин и многие другие).

Человеческий капитал представляет собой совокупность образовательных, профессиональных и квалификационных характеристик работников, то есть включает три основных компонента – образование, профессию и квалификацию, оказывающих существенное влияние на качество рабочей силы. Обладание человеческим капиталом повышает социальный статус, усиливает конкурентные позиции работников на рынке труда. Качественное образование создает возможности для доступа к привлекательным рабочим местам и высоким заработкам, способствует профессиональному росту, минимизирует риски попадания в безработицу. Более образованная рабочая сила успешнее адаптируется к технологическим, институциональным и социальным сдвигам и раньше начинает внедрять их в профессиональной деятельности (Биляк и др., 2011).

Работники, имеющие возможность эффективно применять накопленный человеческий капитал в трудовой деятельности, относятся к ключевым создателям дохода и добавленной стоимости для экономики. Если знания и умения являются ядром человеческого капитала, то и роль образования может рассматриваться как ключевая. Человеческий капитал создается в процессе образования, и, как показывают исследования, Россия входит в число стран, занимающих лидирующие позиции по охвату населения профессиональным образованием (СПО и ВО) (Бирюкова и др., 2018). В период 2000–2023 гг. доля работников, имеющих среднее профессиональное образование, среди всех занятых увеличилась с 42 % до 45,5 %, высшее образование – с 25,0 % до 34,8 %; при этом доля занятых со средним общим образованием снизилась с 23,0 % до 15,7 %, с образованием ниже указанного уровня – с 10,0 % до 4,1 %¹.

Образование играет лидирующую роль в формировании человеческого капитала и является основой для экономического развития и технологического прорыва, преодоления демографических вызовов, обеспечения социальной устойчивости и доступа к ресурсам развития (Там же, 2018).

¹ Рабочая сила, занятость и безработица в России // Росстат. <https://rosstat.gov.ru/folder/210/document/13211>

Вместе с тем имеются риски переинвестирования или недоинвестирования в человеческий капитал, в числе которых можно выделить такие как:

- расхождение между полученным образованием и его востребованностью на рынке труда;
- несоответствие уровня образования сложности выполняемой работы;
- недоиспользование имеющихся у работников знаний и навыков;
- возможные потери в заработной плате из-за «сверхобразованности»;
- несоответствие специальности или профессии «по диплому» и фактическим занятиям;
- разрыв между повышением квалификации работников и подготовкой непосредственно на рабочих местах (Биляк и др., 2011).

Рассогласования между потребностями экономики и накопленным прежде всего со стороны системы образования человеческим капиталом могут наблюдаться в двух измерениях:

- по горизонтали – специализация;
- по вертикали – уровень образования, причем последнее может быть охарактеризовано с двух сторон – имеющееся фактическое образование ниже или выше требуемого (Гимпельсон и др., 2010).

С учетом обозначенных выше рисков проблема оценки избыточности или недостаточности квалификации работников представляется значимой и актуальной.

Методы

Обзор подходов к оценке избыточности / недостаточности квалификации кадров основан на анализе научных работ, опубликованных преимущественно в период с 2010 по 2023 год.

Результаты и обсуждение

В ходе анализа соответствия уровня образования работников требованиям рабочих мест, проведенного Р. И. Капелюшниковым и группой исследователей, были рассмотрены подходы к измерению расхождений между фактическим и требуемым образованием (рис. 1).

Результаты исследований, проведенных в 2010–2011 гг., показали, что успешное выполнение трудовых функций может обеспечить каждый четвертый работник даже при наличии формального образования более низкого уровня. Отмечено, что около 10 % работников осуществляли трудовую деятельность на рабочих местах, по отношению к которым имеющееся у работников образование было недостаточным. Оценка «штрафа» за избыточность находилась на уровне 20 % от заработной платы. При этом «штраф» у работников с высшим образованием мог достигать трети их заработка (Гимпельсон и др., 2010).

В развитие предыдущих исследований, основанных преимущественно на данных Российского мониторинга здоровья и экономического положения населения (РМЭЗ ВШЭ)¹, Р. И. Капелюшниковым, были получены

¹ Российский мониторинг экономического положения и здоровья населения НИУ ВШЭ. <https://www.hse.ru/rims>

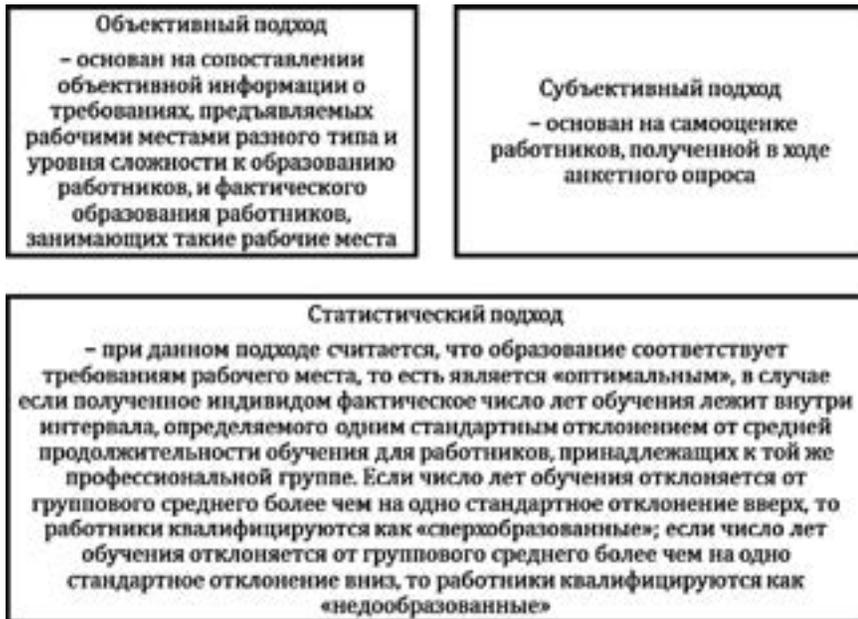


Рис. 1. Подходы к измерению расхождений между фактическим и требуемым образованием

Fig. 1. Approaches to measuring gaps between actual and required education
 (Источник: Гимпельсон и др., 2010)

новые результаты, учитывающие введенные в научный оборот дополнительные источники микроданных – обследований Росстата. Согласно им отдача от образования в России на протяжении последних 15 лет оставалась стабильно высокой и к началу 2020-х достигла 12–13%. «Премия» за высшее образование приближается к 100%, то есть обучение в вузе увеличивает заработки примерно вдвое, а получение среднего профессионального образования обеспечивает прибавку к заработкам в объеме 20–30% к уровню заработной платы работников, имеющих только полное среднее образование (Авдеева, 2022; Капелюшников, 2021).

Если рассмотреть квалификацию, подразумевающую наличие диплома о высшем образовании, то оценить ее избыточность, как предложено в исследовании Р. И. Поповой, возможно на основе двух показателей, определяющих образовательный уровень кадров:

- 1) численность работников с высшим образованием;
- 2) численность занятых в тех профессиональных группах, в которых требуется наличие высшего образования в соответствии с профстандартами (Попова, 2020).

Исходя из данных Росстата, было отмечено ежегодное увеличение численности по обоим указанным выше показателям за период 2005–2018 гг., но численность обладателей дипломов о высшем образовании ежегодно опережала примерно на 10% численность занятых в профессиональных группах, в которых требуется высшее образование в соответствии с профстандартом, что приводило к занятости высокообразованных

работников на должностях, не требующих высшего образования. Как следует из обследований организаций о заработной плате по категориям персонала, в 2023 г. на должностях специалистов среднего уровня квалификации трудились 26,5% работников с высшим образованием, а на должностях квалифицированных рабочих в промышленности, строительстве, транспорте таковых насчитывалось 11,6%. Также, несмотря на тенденцию к снижению, была выявлена недостаточность квалификации на должностях, требующих высшего образования – по данным 2023 г. высшее образование имели 84,8% руководителей организаций и 80,7% специалистов высшей квалификации¹.

Проблема избыточности и недостаточности квалификации актуальна для молодых специалистов в период их профессионального становления и адаптации на рынке труда. В исследовании В. Н. Рудакова, основанного на данных Обследования рабочей силы² и Выборочного наблюдения трудоустройства выпускников Росстата 2016 и 2018 гг.³, предложены подходы к оценке востребованности на рынке труда знаний и навыков выпускников вузов, полученных в период обучения в образовательной организации высшего образования. Оценивалась доля выпускников, осуществляющих трудовую деятельность в соответствии со специальностью, в разрезе укрупненных групп направлений подготовки и специальностей, видов экономической деятельности, а также федеральных округов, изучено влияние выполняемой работы на размер заработка, а также удовлетворенность трудовой деятельностью на занимаемой позиции. Как показало исследование, 2/3 выпускников вузов (68,8%) работали по специальности и скорее по специальности. Чаще приверженность полученной специальности фиксировалась среди выпускников в таких сферах, как здравоохранение и медицинские науки (96,6%), образование и педагогические науки (80,1%), искусство и культура (79,6%), оборона и безопасность государства (79,3%). Доля выпускников, которые оказывались рассредоточенными по секторам экономики, не связанным с полученной специальностью, оказалась выше в области сельского хозяйства, общественных наук и инженерных специальностей. Расчет «зарплатной премии» за работу по специальности осуществлялся как отношение средней зарплаты молодых сотрудников, работающих по специальности, скорее по специальности, скорее не по специальности, к средней зарплате работающих не по специальности.

Рассчитано, что размер заработной платы работающих по специальности выше на 12,3%, чем заработок работающих не по специальности, и уменьшался по мере снижения степени данного соответствия. Удовлетворенность работой выше у выпускников, работающих по специальности (69,6%) (Рудаков, 2020).

Цифровизация разных сфер деятельности человека предъявляет новые требования к качеству образования, которое можно оценить с позиций обучающихся, семей, работодателей, государства. Как

¹ Сведения о заработной плате работников в организациях по категориям персонала и профессиональным группам // Росстат. <https://rosstat.gov.ru/compendium/document/60671>

² Итоги выборочного обследования рабочей силы // Росстат. <https://rosstat.gov.ru/compendium/document/13265>

³ Федеральное статистическое выборочное наблюдение трудоустройства выпускников, получивших среднее профессиональное и высшее образование // Росстат. https://rosstat.gov.ru/tree_doc/new_site/population/trud/itog_trudoustr/index.html

следует из исследования Ю. Б. Надточий, у каждой из групп имеется свое мнение относительно качества полученного образования и его показателей. Так, со стороны государства оценкой служит соответствие трудовых ресурсов потребностям рынка. К показателям качества образования для выпускников и работодателей могут быть отнесены приобретенные компетенции для качественного выполнения работы. Для выпускников основными показателями являются возможности трудоустройства и дальнейшего карьерного роста. Для работодателей оценкой готовности молодого специалиста является, кроме того, определение необходимости в его дообучении, исходя из специфики профессиональной деятельности, а также определение мотивации и потребности к дальнейшему самообучению и профессиональному развитию (Надточий, 2021).

По мнению работодателей, имеет место разрыв между востребованными и полученными в процессе обучения компетенциями. На рис. 2 приведена оценка работодателями необходимых для профессиональной деятельности компетенций у работников с квалификацией (по результатам опроса Национального агентства развития квалификаций и Фонда ВЦИОМ, а также исследования SuperJob) (Там же).

Анализ ключевых надпрофессиональных компетенций, наиболее востребованных со стороны ведущих российских работодателей при приеме на работу студентов и выпускников вузов, представлен в исследовании Департамента оценки и методологии АНО «Россия – страна возможностей» 2021 г. (Степашкина и др., 2022). Надпрофессиональные компетенции в соответствии с предложенным определением понимаются как «универсальные деловые и управленческие качества индивидуума, позволяющие эффективно и / или наилучшим образом выполнять поставленные задачи и добиваться успеха» (Там же, с. 4).

Как следует из данных, приведенных на рис. 3, для всех групп респондентов (студентов, ППС вузов, работодателей) наиболее значимыми являются следующие компетенции:

- партнерство/сотрудничество;
- анализ информации и выработка решений;
- коммуникативная грамотность;
- планирование и организация;
- саморазвитие.

Вместе с тем по большинству показателей выявлены расхождения в оценках. Так, например, партнерство и сотрудничество является приоритетом для работодателей и студентов (для ППС эти компетенции – на 3 месте), а для преподавателей вузов первую позицию в рейтинге занимает анализ информации и выработка решений (студенты – 2 место, работодатели – 5 место). Клиентоориентированность представляет актуальную значимость для работодателей (2 место), тогда как преподаватели вузов и студенты отводят ей лишь 11 и 12 место соответственно. Также важной для работодателей, как и для преподавателей, является ориентация на результат (3 и 4 место соответственно), при этом студенты относят данную компетенцию на 11 место.

Результаты исследования позволили выявить наиболее значимые для каждой группы надпрофессиональные компетенции, а также

<p>Национальное агентство развития квалификаций и Фонд ВЦИОМ</p>	<ul style="list-style-type: none">• Общепрофессиональные компетенции: работа в коллективе, самообразование, деловая коммуникация, инициативность, применение информационно-коммуникационных технологий, самоорганизация, обучение других, поиск и структурирование информации, решение проблем, мобильность, приоритизация, межкультурная коммуникация, междисциплинарный подход, лидерство кризис-менеджмент
<p>SuperJob</p>	<ul style="list-style-type: none">• Ключевые критерии: личностные компетенции и деловые качества, наличие хотя бы минимального профессионального опыта, уровень и качество образования знание специфики компании• Дополнительные критерии: уровень компьютерной грамотности, наличие участия в программах стажировки в различных компаниях, олимпиадах, конкурсах, уровень успеваемости в вузе, школе знание иностранных языков• Личностные компетенции: мотивация достижений (инициативность, достижение поставленных целей, результативность), организованность (умение планировать рабочую деятельность, умение расставлять приоритеты, прогнозировать сроки и ресурсы), командность (умение работать в команде/ проекте, эффективное взаимодействие с коллегами), ориентация на развитие (стремление к самообразованию и самообучению), лидерство (умение вести людей за собой, высокий эмоциональный интеллект)

Рис. 2. Оценка работодателями необходимых компетенций для профессиональной деятельности у работников с квалификацией, по результатам опроса работодателей, проведенного Национальным агентством развития квалификаций и Фондом ВЦИОМ, и исследования SuperJob

Fig. 2. Employers' assessment of the necessary competencies for professional activities among qualified workers, based on the results of a survey of employers conducted by the National Agency for the Development of Qualifications and the VCIOM Foundation, and the SuperJob study (Источник: Надточий, 2021)

сформировать профиль молодого специалиста, который в наибольшей степени соответствует ожиданиям работодателей (Там же).

В исследовании Е. Я. Варшавской и У. С. Подвербных проанализировано влияние образовательного и квалификационного несоответствия на удовлетворенность трудом российских работников и их возможные планы по смене места работы и сферы деятельности. Выделенные три вида несоответствий на российском рынке труда (вертикальное,



Рис. 3. Сводный рейтинг надпрофессиональных компетенций среди представителей работодателей, студентов вузов, преподавателей вузов; место в рейтинге

Fig. 3. Summary rating of supraprofessional competencies among representatives of employers, university students, and university teachers; place in the ranking (Источник: Степашкина и др., 2022)

горизонтальное, квалификационное) рассматривались как по отдельности, так и в разных сочетаниях друг с другом. Оценка влияния проведена путем выделения восьми взаимоисключающих групп, отличающихся сочетанием трех типов соответствий, – от полного совпадения до тройного несовпадения. Основное внимание сосредоточено на сочетании несоответствий и многомерном показателе удовлетворенности работой, включающем следующие характеристики: заработная плата, гарантия занятости, трудовые обязанности, условия труда, график работы, профессиональная удовлетворенность, моральная удовлетворенность (Varshavskaya, Podverbnykh, 2023).

Как показали результаты исследования, об избыточном уровне образования сообщили 28,8% выпускников, о несоответствии специальности – 25,7%. Самой распространенной является ситуация с избыточной квалификацией – 63,2% российских работников с высшим образованием считают, что они обладают навыками для выполнения более сложной

работы по сравнению с текущей, а для 57 % из них такое несоответствие оказалось единственным.

О соответствии трудовой деятельности уровню образования, специальности и квалификации сообщили 26,4 % выпускников, тогда как остальные сталкиваются как минимум с одним несоответствием. С двойным несоответствием сталкиваются 18,1 %, с тройным – 13,1 % опрошенных (табл. 1) (Там же).

Уровень удовлетворенности различными аспектами работы довольно высок, за исключением удовлетворенности заработной платой. Выпускники, работающие в соответствии с уровнем образования, специальностью и квалификацией, как правило, значительно более удовлетворены работой, и такие работники имеют самый высокий балл по большинству показателей. У работников с тройным несоответствием выявлен самый низкий среди всех групп уровень удовлетворенности работой. Избыточная квалификация стала единственным типом несоответствия, снижающим удовлетворенность всеми аспектами работы, в том числе заработной платой (Там же).

Озадачены поиском работы в среднем 10,1 % сотрудников. Данный показатель существенно варьируется по каждой группе несоответствий. Поиск новой работы значительно чаще отмечается среди работников с тройным несоответствием (25,8 %), чем среди работников с тройным соответствием (4,4 %) (за исключением несоответствия по специальности – 4 %). По сравнению с выпускниками, имеющими работу в соответствии с уровнем образования, специальностью и квалификацией, выпускники с тройным несоответствием почти в шесть раз чаще сообщали о поиске новой работы, выпускники с двойным несоответствием – в три раза чаще (Там же).

Решение проблемы несоответствия, по мнению авторов, на макроуровне предполагает повышение качества рабочих мест, сокращение доли низкоквалифицированных рабочих мест, модернизацию трудовых отношений. Требуется совершенствование кадровой политики на уровне компаний и фирм с целью выявления сверхквалифицированных сотрудников и создания благоприятных условий для их самореализации. В итоге такой подход будет способствовать росту производительности труда как на предприятии, так и в целом по экономике (Там же).

В исследовании «Выпускники среднего профессионального образования на российском рынке труда» предпринята попытка оценки квалификации молодых специалистов. По данным опроса, проведенного Росстатом в 2016–2020 гг., считают, что их первая работа связана / скорее связана с полученной специальностью, выпускники вузов – 71,5 %, ППССЗ – 59,3 %, ППКРС – 56,7 %. Одной из причин трудоустройства не по специальности названо несоответствие полученных знаний и навыков требованиям работодателя: 5,8 % выпускников вузов, трудоустроенных не по специальности, 5,2 % ППССЗ, 4,8 % ППКРС (Анисимова и др., 2023).

Опрос выпускников вузов, сменивших место работы, показал, что 14,9 % из них уверены в том, что их профессиональные навыки выше требуемых (18,3 % ППССЗ и 15,4 % ППКРС); 9,4 % выпускников

Таблица 1/ Table 1
Удовлетворенность различными аспектами работы и поиск работы по типу соответствия вакансии
Satisfaction with various aspects of work and job search by job match type

Наименование показателя	Соответствие образованию, квалификации, специальности	Несоответствие						Итого
		одинарное		двойное		тройное		
		сверхобр. только	сверхквал. только	сверхквал. и сверхквал. спец. только	сверхобр. и спец.	сверхквал. и спец.	сверхобр., сверхквал., спец.	
Группа, %	26,4	3,9	35,9	2,7	8,2	6,1	13,1	100,0
Поиск работы, % ответивших «да»								
Доля респондентов	4,4	7,6	8,0	4,0	12,8	13,5	25,8	10,1
Удовлетворенность работой, % выбравших ответы «очень удовлетворен» и «скорее удовлетворен»								
Заработная плата	51,4	53,2	46,7	53,4	44,2	44,8	34,3	46,4
Гарантия занятости	86,0	80,1	81,5	78,0	73,3	72,1	62,2	78,3
Трудовые обязанности	88,0	84,9	84,0	85,4	74,0	77,6	65,1	81,2
График работы	91,4	84,7	89,2	88,9	81,9	85,3	77,9	87,0
Условия труда	90,6	83,1	87,7	87,5	76,9	84,4	70,1	84,4
Профессиональная удовлетворенность	85,7	77,6	79,2	75,7	65,3	68,6	44,2	73,7
Моральная удовлетворенность	86,9	78,7	81,7	80,7	71,5	70,3	55,8	77,5

Сокращения: сверхобр. – сверхобразованный, сверхквал. – сверхквалифицированный, спец. – специальность

(Источник: Varshavskaya, Podverbnukh, 2023)

вузов считают, что полученных профессиональных знаний им не хватает (10,9 % ППСЗ и 10,2 % ППКРС); 75,8 % выпускников вузов полагают, что профессиональные навыки соответствуют требованиям текущей работы (70,8 % ППСЗ и 74,3 % ППКРС). Опрос выпускников вузов, которые не меняли работу, показал, что 10,8 % из них уверены в том, что их профессиональные навыки выше требуемых (13,1 % ППСЗ и 10,0 % ППКРС); 8,0 % выпускников вузов считают, что полученных профессиональных знаний им не хватает (8,4 % ППСЗ и 10,6 % ППКРС); 81,2 % выпускников вузов полагают, что профессиональные навыки соответствуют требованиям текущей работы (78,5 % ППСЗ и 79,4 % ППКРС). Можно предположить, что если найдены точки соответствия требований места работы и квалификации молодого специалиста, это будет способствовать самореализации и построению успешной профессиональной карьеры, и, скорее всего, смена занятости не произойдет или ее вероятность будет снижена (Там же).

В ходе анализа состояния молодежного сегмента рынка труда, проведенного Е. В. Будник и Е. Н. Бавыкиной, выявлены проблемы и противоречия трудоустройства и адаптации молодых специалистов. С одной стороны, молодые специалисты являются перспективным стратегическим трудовым ресурсом. С другой – эта группа работников может быть отнесена к наиболее уязвимой части, так как при трудоустройстве молодые специалисты сталкиваются с проблемами, в числе которых отсутствие опыта практической работы, более сложный и длительный период адаптации к условиям деятельности, несоответствие востребованных профессий со стороны работодателей и молодежи, разрыв в оплате труда молодых специалистов и опытных сотрудников, несовпадение сформировавшихся в период обучения профессиональных надежд с действительностью, несоответствие ожиданиям работодателей компетенций молодых специалистов. На начальном этапе построения профессиональной карьеры зачастую меняется семейный статус молодого человека, а поиск более приемлемых условий труда и заработной платы может способствовать росту текучести молодых кадров, что требует реализации дополнительных мер поддержки, предоставления льгот (Будник, Бавыкина, 2018).

В исследовании Н. Е. Тихоновой рассмотрены вопросы, характеризующие динамику и особенности профессиональной структуры:

- качество подготовки представителей различных профессиональных групп;
- разрыв в уровне подготовки и характере профессиональной деятельности;
- гендерная и возрастная асимметрия.

Проблема несоответствия квалификаций, или так называемая «квалификационная яма», за последние десятилетия существенно обострилась. По мнению автора, если учитывать только несовпадение фактического и предполагаемого рабочим местом уровня образования и не брать в расчет имеющиеся навыки, около половины работающего населения находится в «квалификационной яме». В числе причин назван дисбаланс в развитии образовательной и профессиональной структур, быстрый рост числа лиц, имеющих высшее образование. Так, по данным Росстата,

если доля занятых с высшим образованием в 2001 г. составляла 23,8 %, то в 2017 г. она увеличилась до 34,2 % всех занятых (42,2 % в возрастной группе 25–29 лет) (Тихонова, 2020).

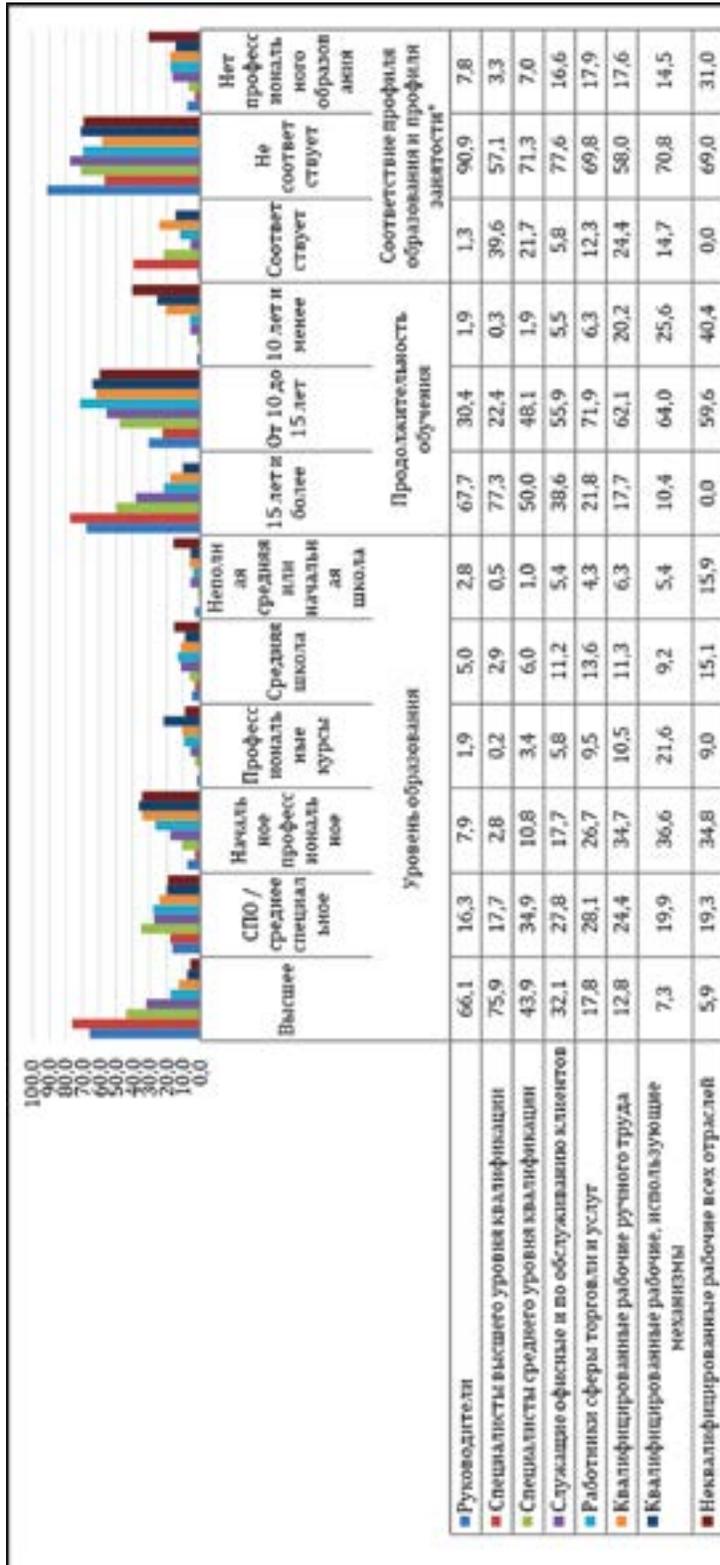
В будущем, по мнению автора, ожидается дальнейшее усиление дисбаланса, что связано с более высоким уровнем заработной платы работников с высшим образованием, более благоприятными условиями труда, а также с большей уверенностью в трудоустройстве. Другой тенденцией названа растущая занятость не по специальности. Доля безработных среди лиц с высшим образованием, так же как и среди специалистов среднего звена, ниже по сравнению с другими образовательными группами. Что касается возраста, то уровень безработицы выше среди молодежи (Там же).

Особенности образовательной подготовки в выделенных профессиональных группах приведены на рис. 4.

В исследовании Т. О. Разумовой и П. С. Лебедевой предложен подход, состоящий в выявлении наиболее часто предъявляемых к соискателям рабочего места требований со стороны работодателей, а также определении наиболее высокооплачиваемых компетенций, на основе анализа онлайн-объявлений о вакансиях. Требования к опыту работы и уровню образования соискателей, а также предлагаемые работодателями условия труда приведены на рис. 5. Из данных следует, что в 58 % вакансий содержатся требования работодателей к опыту работы, в 74 % – к наличию профессионального образования (высшего или среднего профессионального). При этом требования к опыту работы не были связаны с уровнем образования и оказались одинаковыми для всех соискателей вакансии. Это позволяет сделать предположение о наличии определенного барьера при выходе на рынок труда молодых специалистов с дипломом, но без опыта работы, а также о необходимости приобретения опыта работы в период обучения (Разумова, Лебедева, 2023).

К факторам, оказывающим потенциальное влияние на уровень предлагаемой работодателями заработной платы, авторы отнесли опыт работы, уровень образования, набор определенных навыков, должностные обязанности, условия труда (включая социальный пакет), социально-демографические характеристики. Так, например, на вакансии с более высокой оплатой труда оказывает влияние наличие диплома об окончании вуза по полученной специальности, так как предполагается, что соискатель овладел необходимыми компетенциями в процессе получения образования и способен справляться с должностными обязанностями. При этом универсальные «мягкие» навыки требуются во всех сферах деятельности, но их наличие недостаточно для выполнения должностных обязанностей с так называемыми «жесткими» навыками. Наличие только «мягких» навыков характеризуют вакансии с заработной платой ниже средней (рис. 6).

Несмотря на то что требование к опыту работы соискателей является наиболее частым со стороны работодателей, наличие высшего образования остается самой высокооплачиваемой позицией. При прочих равных условиях заработная плата, предлагаемая в вакансиях, где требуется наличие высшего образования, на 31 % выше по сравнению с вакансиями, в которых содержится требование среднего образования. Далее следуют навыки:



*Для оценки соответствия образования профилю выполняемой работы анализировалось совпадение первых трех цифр кода ISCO для полученной в ходе обучения специальности и характера занятости конкретного респондента. Использование 3, а не 4 цифр кода позволяло учесть совпадение смежных специальностей и видов деятельности.

Рис. 4. Особенности профессиональной подготовки представителей основных профессиональных классов (2018 г.), %
 (Источник: Тихонова, 2020)

Необходимый опыт работы	Уровень образования	Предлагаемые условия труда, в т. ч. социальный пакет
<ul style="list-style-type: none"> •Требуется наличие опыта работы: от 1 до 3 лет – 44 % вакансий; от 3 до 5 лет – 14 % вакансий •Не требуется наличие опыта работы – 37 % вакансий 	<ul style="list-style-type: none"> Требуется наличие образования: высшее – 37 % вакансий; СПО – 37 % вакансий; среднее – 24 % вакансий •Требование неоконченного высшего образования зафиксировано в 7 вакансиях 	<ul style="list-style-type: none"> •Тип занятости: полная занятость – 93,5 % вакансий; временная занятость – 4,8 % вакансий; доли остальных типов занятости малы •График работы: полный рабочий день – 62 % вакансий; сменный график - 22,5%; вахтовый метод – 5 %; гибкий график – 3,8 %; неполный рабочий день – 2,7 %; ненормированный рабочий день – 2,5 % •Преимущества вакансии: социальный пакет – 64 % вакансий; спецодежда – 16,5 %; дополнительное медицинское страхование - 14,3 %; инфраструктурная доступность - 10 %; жилье - 9,9 %

Рис. 5. Требования работодателей к соискателям и предлагаемые условия труда, содержащиеся в вакансиях, % вакансий
 Fig. 5. Employers' requirements for applicants and proposed working conditions contained in vacancies, % of vacancies
 (Источник: Разумова, Лебедева, 2023)

Выше средней заработной платы	Ниже средней заработной платы
<ul style="list-style-type: none"> •опыт работы в профильной сфере •высшее образование •навыки управления •навыки работы с документацией •уверенное использование офисными приложениями •знание иностранного языка •умение работать в команде 	<ul style="list-style-type: none"> •мягкие навыки: аккуратность, дисциплинированность, исполнительность, ответственность, внимательность •пользование ПК •среднее образование •законодательно установленные требования (наличие медицинской книжки, отсутствие судимости, другие)

Рис. 6. Компетенции, характеризующие вакансии с заработной платой выше или ниже среднего уровня
 Fig. 6. Competencies that characterize vacancies with salaries above or below average (Источник: Разумова, Лебедева, 2023)

- технические навыки;
- наличие среднего профессионального образования (для вакансий, требующих его наличия, заработная плата на 10,5% выше);
- «мягкие» навыки;
- профессиональные навыки средней квалификации;
- опыт работы.

Имеет место нелинейный характер связи между запрашиваемыми со стороны работодателей компетенциями и предлагаемой соискателям вакансии заработной платой. Также на основе анализа сделан вывод о наличии проблемы несоответствия требуемых компетенций задачам, которые предлагается решать работникам (Там же).

Существуют и другие подходы к оценке компетенций молодых специалистов. В работе М. Г. Родионова и В. М. Седельникова проведен анализ таких подходов, как традиционный, базирующийся на методике комплексной оценки модели компетенций, и маркетинговый, базирующийся на оценке будущих компетенций молодых специалистов в средне- и долгосрочной перспективе. Выбор шкалы измерения компетенций, начиная от бинарных шкал и заканчивая многоуровневыми, может определяться стоящими перед организацией конкретными задачами (Родионов, Седельников, 2013).

В исследовании А. Л. Темницкого рассмотрены подходы к определению уровня избыточности / дефицитности компетентностного потенциала молодых специалистов по отношению к выполняемой работе в контексте формирования индивидуальной субъектности молодых работников (Темницкий, 2020). Показатели индивидуальной субъектности в сфере труда приведены на рис. 7.

В качестве индикаторов компетентностного потенциала работников названы оценки соответствия требованиям рабочего места полученного образования, наличие опыта работы в профильной сфере, уровень квалификации. На избыточность компетентностного потенциала указывает

Показатели индивидуальной субъектности в сфере труда	Уверенность в занятости на рынке труда
	Трудовая и профессиональная мобильность
	Выстраивание самостоятельных стратегий занятости
	Повышение профессиональной компетентности
	Самостоятельность в работе
	Включенность в управление по вопросам выполняемой работы

Рис. 7. Показатели индивидуальной субъектности в сфере труда
Fig. 7. Indicators of individual subjectivity in the sphere of work
(Источник: Темницкий, 2020)

превышение уровня образования и квалификации требованиям рабочего места, на адекватность – соответствие имеющихся знаний и навыков выполняемой работе, на дефицитность – их недостаточность. Взаимосвязь компетентностного потенциала и индивидуальной субъектности проявляется в разных аспектах. Например, на формирование индивидуальной субъектности могут указывать:

- в ситуации избыточности компетентностного потенциала – неудовлетворенность условиями труда;
- в ситуации дефицитности компетентностного потенциала – более высокая активность работника в повышении квалификации (Там же).

Исследование показало, что активность молодых специалистов в повышении квалификации и планировании обучения в системе ДПО выше в сравнении с работниками более старших возрастов. По результатам опроса было выявлено, что в течение последних двух лет проходили обучение на курсах повышения квалификации, обучение на рабочем месте, обучение на курсах иностранного языка и др. 18 % молодых работников в возрасте от 18 до 29 лет, 14 % работников в возрасте от 30 до 39 лет, 9 % работников в возрасте 40 лет и старше. При наличии дефицитности имеющегося уровня образования по отношению к требованиям рабочего места отмечается еще большее возрастание данной активности (примерно на 4 %). Вместе с тем работники в возрасте от 18 до 35 лет чаще по сравнению с более старшими группами указывали в качестве мотива повышения квалификации желание найти другую работу и сменить сферу профессиональной деятельности, реже – повышение качества выполняемой работы (приблизительно на 10 %) (Там же).

Избыточность компетентностного потенциала негативно сказывается на удовлетворенности различными сторонами работы, в том числе в части оценки перспектив профессионального роста, соответствия имеющегося уровня квалификации выполняемой работе, условий труда в целом. При этом самый высокий уровень удовлетворенности перечисленными выше сторонами работы демонстрируется в ситуации, когда соотношение имеющегося образования и требований рабочего места оценивается как адекватное. Также необходимо отметить, что рассмотренные закономерности характерны как для молодых работников, так и работников средней и старшей возрастных групп (Там же).

Заключение

Возвращаясь к оценке человеческого капитала как важнейшего фактора экономического роста, еще раз подчеркнем, что значительную роль в его накоплении и качестве, наряду с сохранением здоровья работников, играет образование и трудовой опыт. Подходы к измерению человеческого капитала, полученного в ходе образования и трудовой деятельности, включают как количественные, так и качественные характеристики образования: продолжительность обучения и его качество, охват образованием, оценка отдачи от образования, опыт работы, отражающий приобретенные или усовершенствованные в период трудовой деятельности знания и навыки (Авдеева, 2022).

Оценить потребности молодых специалистов в дообучении на начальном этапе трудовой деятельности также позволяет анализ востребованности программ повышения квалификации и профессиональной переподготовки для молодежи. Определение перспективной потребности в содержании дополнительных профессиональных программ и формах обучения в целях ускоренной адаптации молодых специалистов к требованиям работодателей является актуальной исследовательской проблемой.

Список литературы

1. Авдеева Д. А. Показатели человеческого капитала в исследованиях экономического роста: обзор // Экономический журнал Высшей школы экономики. 2022. Т. 26. № 2. С. 240–269. <https://doi.org/10.17323/1813-8691-2022-26-2-240-269>
2. Анисимова К. В., Владимирская А. А., Дудырев Ф. Ф. и др. Выпускники среднего профессионального образования на российском рынке труда: докл. к XXIV Ясинской (Апрельской) межд. науч. конф. по проблемам развития экономики и общества, Москва, 2023 г. / науч. ред. С. Ю. Рощин. Москва: Изд. дом Высшей школы экономики, 2023. 148 с.
3. Биляк Т. А. и др. Российский работник: образование, профессия, квалификация / Ред. В. Е. Гимпельсон, Р. И. Капелюшников. Москва: Изд. дом Высшей школы экономики, 2011. 574 с.
4. Бирюкова С. С. и др. Как увеличить человеческий капитал и его вклад в экономическое и социальное развитие: тез. докл. к XIX Апрельской междунар. науч. конф. по проблемам развития экономики и общества / Ред. Я. И. Кузьминов, Л. Н. Овчарова, Л. И. Якобсон. Москва: Изд. дом НИУ ВШЭ, 2018. 63 с.
5. Будник Е. В., Бавыкина Е. Н. Оценка качества рынка труда молодых специалистов // Human progress. 2018. Т. 4. № 4. С. 1–14.
6. Гимпельсон В. Е., Капелюшников Р. И., Лукьянова А. Л. Уровень образования российских работников: оптимальный, избыточный, недостаточный?: Препринт WP3/2010/09. Москва: Изд. дом Высшей школы экономики, 2010. 64 с. <https://publications.hse.ru/pubs/share/folder/2179mbmhjp/78813201.pdf>
7. Капелюшников Р. И. Отдача от образования в России: ниже некуда? // Вопросы экономики. 2021. № 8. С. 37–68. <https://doi.org/10.32609/0042-8736-2021-8-37-68>
8. Надточий Ю. Б. Востребованные компетенции выпускников как индикатор качества образования // Человек и образование. 2021. № 3 (68). С. 175–181.
9. Попова Р. И. Избыток и дефицит квалификации у работников с высшим образованием // Стратегическое планирование и развитие предприятий: Мат-лы XXI Всерос. симп., Москва, 10–11 ноября 2020 г. / Ред. Г. Б. Клейнер. Москва: ЦЭМИ РАН, 2020. С. 573–576. <https://doi.org/10.34706/978-5-8211-0783-1-s4-45>
10. Разумова Т. О., Лебедева П. С. Влияние требуемых работодателем компетенций на уровень предлагаемой заработной платы на российском

рынке труда // Социально-трудовые исследования. 2023. № 3 (52). С. 29–45. <https://doi.org/10.34022/2658-3712-2023-52-3-29-45>

11. Родионов М. Г., Седельников В. М. Комплексная оценка компетенций молодых специалистов: маркетинговый подход // Наука о человеке: гуманитарные исследования. 2013. № 3(13). С. 61–67.

12. Рудаков В. Н. Трудоустройство выпускников вузов по профилю полученной специальности // Мониторинг экономики образования. НИУ Высшая школа экономики, 2020. Вып. 1. С. 1–7.

13. Степашкина Е. А., Суходоев А. К., Гужеля Д. Ю. Исследование профиля надпрофессиональных компетенций, востребованных ведущими работодателями при приеме на работу студентов и выпускников университетов и молодых специалистов // Современная аналитика образования. 2022. № 2 (62). Москва: НИУ ВШЭ, 2022. 32 с. <https://ioe.hse.ru/pubs/share/direct/575367055.pdf>

14. Темницкий А. Л. Формирование индивидуальной субъектности в сфере труда у молодых работников современной России // Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. 2020. № 3 (157). С. 182–200. <https://doi.org/10.14515/monitoring.2020.3.1660>

15. Тихонова Н. Е. Профессиональная структура современной России: особенности и динамика // Общественные науки и современность. 2020. Т. 3. С. 18–34. <https://doi.org/10.31857/S086904990010067-5>

16. Varshavskaya E. Ya., Podverbnykh U. S. Impact of job mismatches on job satisfaction and turnover intention: Case of Russia // Russian Management Journal. 2023. Vol. 21. No. 1. P. 115–132. <https://doi.org/10.21638/spbu18.2023.106>

References

- Avdeeva, D. A. (2022). Human capital measures in economic growth studies: an overview. *HSE Economic Journal*, 26(2), 240–269. (In Russ.) <https://doi.org/10.17323/1813-8691-2022-26-2-240-269>
- Bilyak T. A. et al. (2011). *Rossiiskij rabotnik: obrazovanie, professiya, kvalifikaciya* [Russian worker: education, profession, qualification]. HSE Publishing House. (In Russ.)
- Budnik, E. V., & Bavykina, E. N. (2018). The quality assessment of the young specialists' labor market. *Human Progress*, 4(4), 1–14. (In Russ.) http://progress-human.com/images/2018/Tom4_4/Budnik.pdf
- Gimpelson, V. E., Kapeliushnikov, R. I., & Lukyanova, A. L. (2010). *Level of education of Russian workers: optimal, excessive, insufficient?* HSE Publishing House. (In Russ.) <https://publications.hse.ru/pubs/share/folder/2179mbmh-jp/78813201.pdf>
- Kapeliushnikov, R. I. (2021). Returns to education in Russia: nowhere lower? *Vo-prosy Ekonomiki*, 8, 37–68. (In Russ.) <https://doi.org/10.32609/0042-8736-2021-8-37-68>
- Kuzminov, Ya. I., Ovcharova, L. N., & Yakobson, L. I. (Eds.). (2018). *How to increase human capital and its contribution to economic and social development: Abstracts of the report for the XIX April international scientific conference on problems of economic and social development*. HSE Publishing House. (In Russ.)

- Nadtochij, Yu. B. (2021). Demanded competencies of graduates as an indicator of the quality of education. *Man and Education*, 68(3), 175–181. (In Russ.)
- Popova, R. I. (2020). Excess and shortage of qualifications among workers with higher education. In G. B. Kleiner (Ed.), *Strategic Planning and Development of Enterprises: Materials of the XXI All-Russian Symposium, Moscow, 10–11 November, 2020* (pp. 573–576). (In Russ.)
- Razumova, T. O., & Lebedeva, P. S. (2023). Influence of competencies required by the employer on the offered salary in the Russian labor market. *Socio-Labor Research*, 52(3), 29–45. (In Russ.) <https://doi.org/10.34022/2658-3712-2023-52-3-29-45>
- Rodionov, M. G., & Sedelnikov, V. M. (2013). Complex estimation competences of young experts: The marketing approach. *Russian Journal of Social Sciences and Humanities*, 13(3), 61–67. (In Russ.)
- Roshchin, S. Yu. (Ed.). (2023). *Graduates of secondary vocational education in the Russian labor market: Report to the XXIV Yasinsk (April) international scientific conference on problems of economic and social development*. HSE Publishing House. (In Russ.)
- Rudakov, V. N. (2020). Employment of university graduates according to the profile of their specialty. *Monitoring the Economics of Education*, 1, 1–7. HSE Publishing House. (In Russ.)
- Stepashkina, E. A., Sukhodoev, A. K., & Guzhelya, D. Yu. (2022). *Issledovanie profilya nadprofessionalnykh kompetencij vostrebovannykh vedushchimi rabotodatelyami pri prieme na rabotu studentov i vypusknikov universitetov i molodykh specialistov* [Study of the profile of supraprofessional competencies demanded by leading employers when hiring university students and graduates and young professionals]. HSE Publishing House. (In Russ.) <https://ioe.hse.ru/pubs/share/direct/575367055.pdf>
- Temnitskiy, A. L. (2020) Formation of Individual subjectivity in labor among young workers in the modern Russia. *Monitoring of Public Opinion: Economic and Social Changes*, 3, 182–200. (In Russ.) <https://doi.org/10.14515/monitoring.2020.3.1660>
- Tikhonova, N. E. (2020). The professional structure of modern Russia: features and dynamics. *Social Sciences and Contemporary World*, 3, 18–34 (In Russ.) <https://doi.org/10.31857/S086904990010067-5>
- Varshavskaya, E. Ya., & Podverbnykh, U. S. (2023). Impact of job mismatches on job satisfaction and turnover intention: Case of Russia. *Russian Management Journal*, 21(1), 115–132. <https://doi.org/10.21638/spbu18.2023.106>

Информация об авторах

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

Токарева Галина Световна, 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), Docent, Director of the Center for Economics of Continuing Education of the Institute of Applied Economic Research of the RANEPА, ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-1491-1377>, tlk@ranepa.ru

Galina S. Tokareva, Researcher of the Center for Economics of Continuing Education of the Institute of Applied Economic Research of the RANEPА, 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.