

ТРЕБОВАНИЯ РАБОТОДАТЕЛЕЙ К КАЧЕСТВУ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА МОЛОДЁЖИ

Развитие рыночных отношений в современной России приводит к тому, что экономическая система выдвигает новые критерии в отношении качественных характеристик трудящихся. Целью статьи является исследование требований работодателей к качеству трудового потенциала молодого поколения Вологодской области, а также вопросов их соответствия.

Трудовой потенциал, требования рабочих мест, безработица.

Состояние рынка труда во многом зависит от успешности вхождения молодого поколения в трудовую жизнь. Социально-экономические преобразования, проводимые в современной России, привели к стремительному развитию рыночных отношений, обострив проблемы занятости и безработицы. Молодёжь как наиболее уязвимая группа на рынке труда столкнулась с проблемой отсутствия возможности удовлетворить рост потребности работодателей в квалифицированных работниках, что свидетельствует об актуальности исследования.

Целью статьи является анализ соответствия трудового потенциала молодёжи требованиям рабочих мест Вологодской области.

Молодёжь – социально-демографическая группа общества, выделяемая на основе

совокупности возрастных характеристик, особенностей социального положения и обусловленных тем и другим социально-психологических свойств, которые определяются уровнем социально-экономического, культурного развития, особенностями социализации [4].

В соответствии с методологией Росстата к категории «молодёжь» относятся лица в возрасте от 16 до 29 лет, что составляет 22% от общей численности населения (36% от трудоспособного).

В период 2000 – 2011 гг. в Вологодской области удельный вес молодёжи в общей безработице увеличился на 17% (6,4 п. п.; табл. 1) и составил 45%, что является худшим результатом в Северо-Западном федеральном округе. Среди субъектов-лидеров можно отметить Новгородскую (37%) и Калининградскую (37%) области.

Данные рисунка 1 показывают, что увеличение молодёжной безработицы произошло во всех возрастных группах, причём больше всего это коснулось юношей от 15 до 19 лет (с 11% в 2000 году до 40 – в 2011 году). Эта тенденция имеет негативный социально-экономический характер, так как в силу растущего спроса на квалифицированные кадры работники



ПОПОВ Андрей Васильевич
младший научный сотрудник
ФГБУН ИСЭРТ РАН
ai.popov@yahoo.com

Таблица 1. Удельный вес молодёжи в общей безработице (%)

Территория	Год				2011 г. к 2000 г.
	2000	2005	2010	2011	
Российская Федерация	37,2	41,9	42,4	42,1	113,2
Северо-Западный федеральный округ	34,9	40,6	41,5	40,7	116,7
Новгородская область	37,6	33,5	39,1	36,8	97,9
Калининградская область	28,3	36,9	32,1	37,4	132,2
г. Санкт-Петербург	30,2	35,6	40,3	39,5	130,8
Псковская область	35,2	42,9	35,3	39,8	113,1
Республика Коми	30,3	44,3	52,4	40,2	132,7
Республика Карелия	37,3	39,5	37,0	40,6	108,8
Архангельская область	40,1	43,6	46,6	40,6	101,2
Мурманская область	34,3	49,9	48,6	40,9	119,2
Ленинградская область	41,3	38,5	41,5	43,5	105,3
Вологодская область	38,6	36,5	37,9	45,0	116,6

Источник: Регионы России. Социально-экономические показатели [Текст]: стат. сборник / Росстат. – М., 2011. – С. 114.

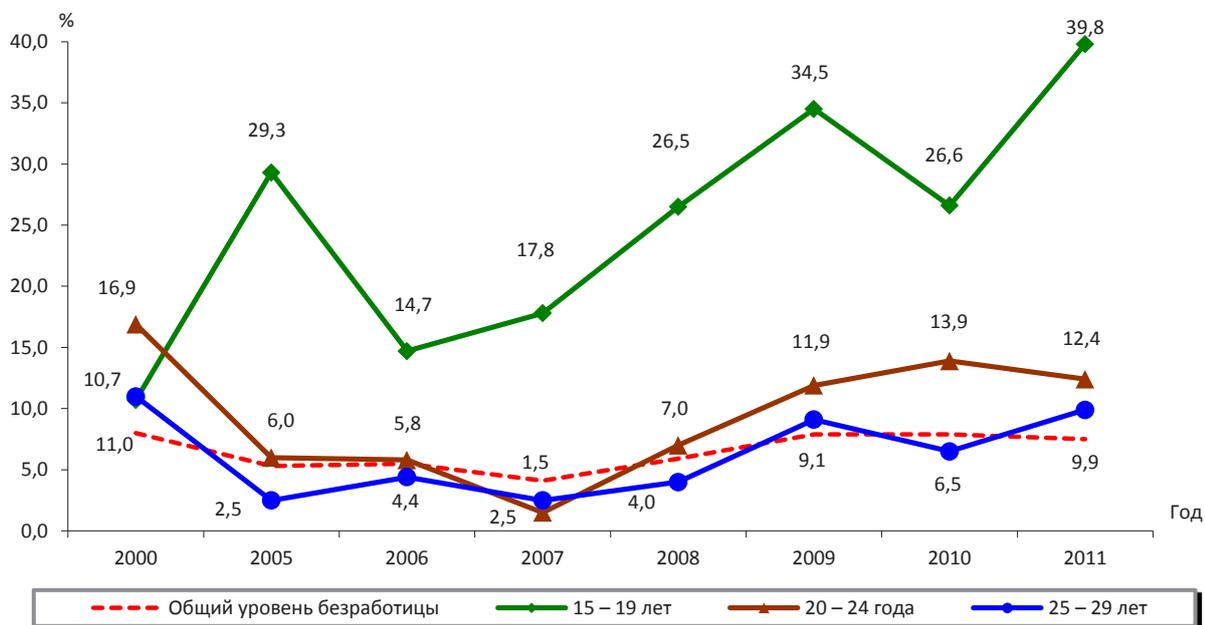


Рис. 1. Уровень безработицы среди молодежи Вологодской области

Источники: Труд и занятость в Вологодской области: 2007 – 2011 гг. [Текст]: стат. сборник. – Вологда: Вологдастат, 2012. – С. 36; Труд и занятость в Вологодской области: 2002 – 2006 гг. [Текст]: стат. сборник. – Вологда: Вологдастат, 2007. – С. 30; Труд и занятость в Вологодской области: 1999 – 2003 годы [Текст]: стат. сборник. – Вологда: Вологдастат, 2004. – С. 50.

с низким уровнем образования и отсутствием трудового стажа рискуют остаться невостребованными на рынке труда.

Всё это свидетельствует о том, что подготовка кадров ведётся без учёта специфики трудовой деятельности. Отсутствие связи между системой образования и реальным производством приводит к снижению потребности в молодых работниках, а также деградации перспективных отраслей производства [5].

Опрос руководителей предприятий Вологодской области¹ показал, что подготовка работников, получивших профессиональное образование, находится на среднем уровне (рис. 2). Наряду с этим

¹ С 1993 года ИСЭРТ РАН проводит мониторинг функционирования и развития промышленности Вологодской области. Информационной базой исследования помимо официальной статистики служат данные опроса руководителей промышленных предприятий области. Целью опроса являются оценка состояния и выявление тенденций развития промышленного сектора Вологодской области.

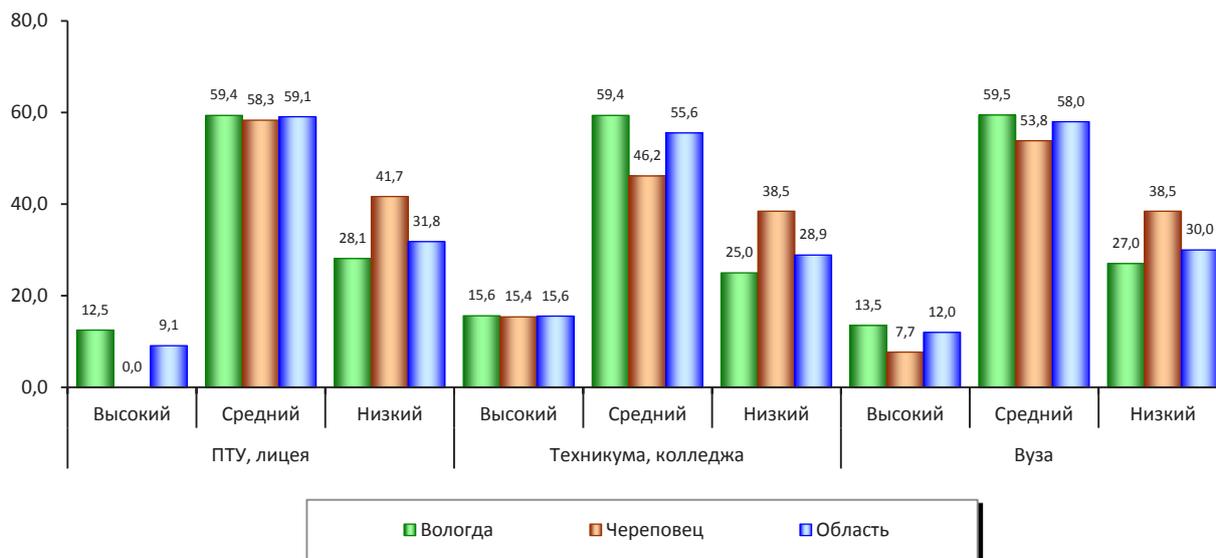


Рис. 2. Распределение ответов на вопрос: «Как Вы оцениваете уровень подготовки новых работников Вашего предприятия, только что закончивших учебное заведение?» (2012 год)

Источник: Данные мониторинга функционирования и развития промышленности Вологодской области, ИСЭРТ РАН, 2012 г.

вызывает тревогу большая доля низкоквалифицированных кадров. Среди выпускников учебных заведений области более 20% не соответствуют предъявляемым требованиям и лишь порядка 9% обладают хорошей подготовкой.

Согласно данным мониторинга, в течение всего периода исследований качественные характеристики трудового потенциала молодёжи Вологодской области оставались существенно ниже требований, предъявляемых к ним работодателям². В 1997 – 2012 гг. индекс социальной дееспособности (интегральная характеристика качества трудового потенциала) уступал индексу требований к рабочим местам в среднем 0,040 ед. ежегодно (рис. 3). Так, в исследуемом периоде индекс социальной дееспособности варьировался в диапазоне от 0,672 до 0,692 ед., в то время как индекс требований рабочих мест составлял от 0,699 до 0,740 ед.

Несмотря на существенный разрыв, в долгосрочной перспективе эти показатели имеют тенденцию к сближению, которое возможно со стороны молодёжи благодаря стремлению к повышению своих качественных характеристик, а со стороны работодателей – в связи с вынужденным снижением требований к работникам в соответствии с реальной ситуацией на рынке труда [3].

Самые высокие требования работодатели Вологодской области предъявляют к физическому (0,792 ед.; табл. 2) и психическому (0,777 ед.) здоровью молодых работников, их коммуникабельности (0,804 ед.), минимальными являются требования к творческому (0,656 ед.) и когнитивному (0,724 ед.) потенциалам, а также к их социальным притязаниям (0,708 ед.).

В 2012 году лишь нравственный уровень превысил соответствующий ему индекс требований рабочих мест. Самый большой разрыв между требованиями к

² Измерение и оценка требований, предъявляемых к работникам, проводились с помощью шкалы, описывающей 8 блоков: физическое и психическое здоровье, когнитивный потенциал и творческие способности, культурный уровень и коммуникабельность, нравственность и социальные притязания. Респондент оценивал, в какой мере каждое из них влияет на достижение успеха в деятельности, которой он занят в настоящее время (учёба, работа) или был занят не-давно, если он безработный. Индекс требований рассчитывается по данной методике как среднее геометрическое индекса требований к социальному потенциалу и индекса требований к энергетическому потенциалу.

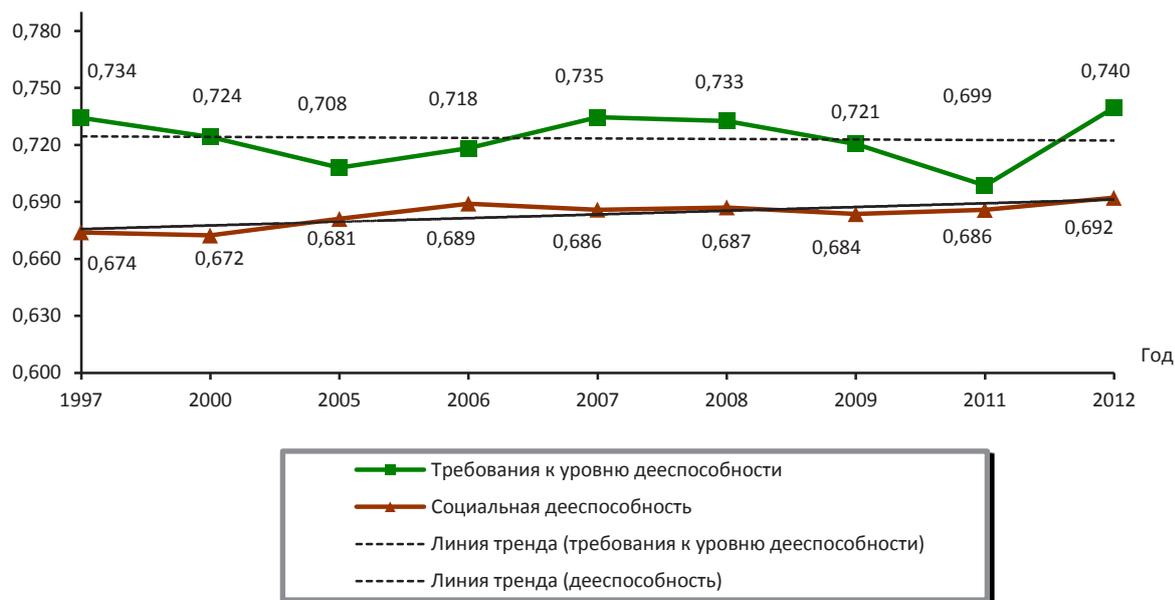


Рис. 3. Динамика изменения качества трудового потенциала молодёжи и требований рабочих мест Вологодской области

Источник: Здесь и далее – данные мониторинга качества трудового потенциала Вологодской области, ИСЭРТ РАН, 1997 – 2012 г.

Таблица 2. Динамика соответствия качества трудового потенциала требованиям рабочих мест

Качественная характеристика	Показатель	Год		В среднем за период	2012 г. к 1997 г., %	
		1997	2012		менее 100	более 100
Физическое здоровье	Требования рабочего места	0,793	0,789	0,792	99,5	
	Качество трудового потенциала	0,713	0,759	0,743		106,5
	Разрыв	-0,080	-0,030	-0,049	37,5	
Психическое здоровье	Требования рабочего места	0,790	0,815	0,777		103,2
	Качество трудового потенциала	0,716	0,772	0,747		107,8
	Разрыв	-0,074	-0,043	-0,030	58,1	
Когнитивный потенциал	Требования рабочего места	0,752	0,741	0,724	98,5	
	Качество трудового потенциала	0,627	0,607	0,619	96,8	
	Разрыв	-0,125	-0,134	-0,105		107,2
Творческие способности	Требования рабочего места	0,668	0,651	0,656	97,5	
	Качество трудового потенциала	0,619	0,565	0,587	91,3	
	Разрыв	-0,049	-0,086	-0,069		175,5
Коммуникабельность	Требования рабочего места	0,835	0,824	0,804	98,7	
	Качество трудового потенциала	0,736	0,759	0,741		103,1
	Разрыв	-0,099	-0,065	-0,062	65,7	
Культурный уровень	Требования рабочего места	0,775	0,782	0,753		100,9
	Качество трудового потенциала	0,634	0,713	0,675		112,5
	Разрыв	-0,142	-0,070	-0,078	49,3	
Нравственный уровень	Требования рабочего места	0,759	0,770	0,755		101,4
	Качество трудового потенциала	0,747	0,782	0,763		104,7
	Разрыв	-0,012	0,012	0,008		200,0
Потребность в достижении	Требования рабочего места	0,693	0,717	0,708		103,5
	Качество трудового потенциала	0,679	0,694	0,689		102,2
	Разрыв	-0,014	-0,023	-0,019		164,3
Социальная дееспособность	Требования рабочего места	0,734	0,740	0,723		
	Качество трудового потенциала	0,674	0,692	0,683		
	Разрыв	-0,060	-0,047	-0,040	78,3	

качеству трудового потенциала и фактическим его состоянием наблюдается по следующим составляющим: когнитивный потенциал (-0,105 ед.), культурный уровень (-0,078 ед.) и творческие способности (-0,069 ед.).

Вместе с тем темпы роста большинства базовых характеристик трудового потенциала превышают соответствующие им значения требований работодателей. Так, с 1997 по 2012 г. опережающие темпы демонстрировали следующие индексы: физическое (106 против 99%) и психическое здоровье (108 против 103%), коммуникабельность (103 против 99%), культурный (112 против 101%) и нравственный уровни (105 против 101%).

Тревожным сигналом для работодателей должно стать то, что когнитивный и творческий потенциалы молодёжи развиваются недостаточно для оптимального функционирования рабочих мест. Это свидетельствует не только о невысокой творческой активности населения региона, но и о невостребованности интеллектуального потенциала в экономике.

Требования рабочих мест к первичным качествам трудового потенциала молодого поколения можно условно разделить на четыре группы (табл. 3). Высокий уровень характерен для требований к физическому и психическому здоровью, а также коммуникабельности работников, средний уровень составляют требования к показателям культуры и нравственности, ниже среднего – к социальным при-

тязаниям и к когнитивному потенциалу, низкий уровень – требования к творческому уровню работников.

Сохранение большого разрыва между требованиями к качеству когнитивного потенциала и его значением обуславливается двумя основными причинами: недостаточно эффективное взаимодействие между сектором профессионального образования и народнохозяйственным комплексом региона, отсутствие налаженной системы воспроизводства знаний в течение трудовой жизни.

В своих социальных притязаниях работники ориентированы скорее на конечный результат, связанный с приобретением определённых статусных позиций, нежели чем на процесс их достижения. Этому способствуют и сложившиеся сегодня стереотипы поведения, нацеливающие на быстрый материальный успех, воспринимаемые прежде всего молодыми работниками – основными носителями творческого потенциала [7]. Кроме того, логика развития требует интенсификации именно творческой активности на рабочих местах (особенно в производственной сфере), поэтому в ближайшие годы можно ожидать активизации именно этого фактора. Пока же творческая активность молодёжи остаётся на крайне низком уровне.

В целом можно отметить, что в возрастном разрезе наиболее высокие требования предъявляются именно к молодым работникам (табл. 4). Это соответствует

Таблица 3. Уровни требований рабочего места к трудовому потенциалу

Уровень требований	Качественные характеристики
Высокий	Физическое здоровье Психическое здоровье Коммуникабельность
Средний	Культурный уровень Нравственный уровень
Ниже среднего	Потребность в достижении Когнитивный потенциал
Низкий	Творческий потенциал

Таблица 4. Требования рабочих мест в разрезе возрастных групп (2012 год; в %)

Качественные характеристики	Возрастная группа		Абсолютное отклонение (+/-)
	моложе 30 лет	старше 30 лет	
Физическое здоровье	0,780	0,799	-0,019
Психическое здоровье	0,819	0,800	0,019
Когнитивный потенциал	0,744	0,727	0,017
Творческий потенциал	0,663	0,630	0,033
Культурный уровень	0,836	0,800	0,035
Коммуникабельность	0,789	0,756	0,033
Нравственный уровень	0,773	0,765	0,008
Потребность в достижении	0,720	0,681	0,038
Социальная дееспособность	0,744	0,722	0,022

Таблица 5. Динамика распределения ответов на вопрос: «Работаете ли Вы по специальности, полученной в профессиональном учебном заведении (вузе, техникуме, училище)?» и уровень реализации интеллектуального потенциала (в % от числа молодёжи)

Вариант ответа	Удельный вес работников			Уровень реализации интеллектуального потенциала	
	2005 г.	2009 г.	2012 г.*	когнитивный потенциал	творческий потенциал
Да	40,0	35,5	44,9	78,7	71,4
Нет	60,0	64,5	55,1	77,5	68,0

*В данных 2012 года не учитывается доля опрошенных, не получивших специальность.

высоким показателям социальной дееспособности у данной группы трудящихся.

Среди частных показателей примерно одинаковы для всех возрастных групп требования к нравственному состоянию. Более жёсткие критерии ставятся в отношении потребности в достижениях (0,720 против 0,681 ед.), культурного уровня (0,836 против 0,800 ед.), творческих способностей (0,663 против 0,630 ед.) и когнитивного потенциала (0,744 против 0,727 ед.) молодёжи. Единственная характеристика, по которой с увеличением возраста работника требования возрастают, – это качество физического здоровья, хотя его потенциал, напротив, уменьшается.

Основная причина отставания качества трудового потенциала молодёжи от уровня требований рабочих мест заключается в том, что более половины трудящихся (60% в 2005 году, 55 – в 2012 году) работает не по той специальности, которую они получили в учреждении профессионального образования (табл. 5). Сокращение численности

молодёжи, работающей по специальности, наблюдается на протяжении всего трансформационного периода и современного развития страны и, судя по всему, стало преобладающим типом трудового поведения. Эта тенденция имеет негативный социально-экономический характер, так как свидетельствует о недостаточной реализации интеллектуального потенциала.

Основной мотивационной составляющей трудоустройства не по специальности является то, что полученная профессия не пользуется спросом на рынке труда (27%; табл. 6).

Это наиболее характерно для молодёжи, проживающей в сельских районах (38% против 22 в Вологде). У городских жителей преобладают следующие мотивы: неудовлетворение условиями труда, предложенными работодателем; отсутствие возможности получения высокого дохода в будущем и смена профессиональных планов.

Полученные результаты свидетельствуют о дифференциации трудового поведения в территориальном разрезе. Так,

Таблица 6. Распределение ответов на вопрос: «Каковы причины трудоустройства не по специальности, полученной в профессиональном учебном заведении?» (2012 г., в % от числа молодёжи, работающей не по специальности)

Вариант ответа	Вологда	Череповец	Районы	Область
Эта специальность не пользуется спросом на рынке труда	21,9	9,8	38,3	27,0
Не устроили условия, предложенные работодателем	15,6	17,6	20,6	18,5
Отсутствие возможности получения высокого дохода в будущем	23,4	21,6	14,0	18,5
Изменились профессиональные интересы	17,2	17,6	15,9	16,7
Не соответствовали требованиям работодателя	9,4	3,9	6,5	6,8
Отсутствие перспектив профессионального роста	9,4	3,9	6,5	6,8
Другое	4,7	5,9	5,6	5,4

Примечание: Вопрос включён в анкету впервые.

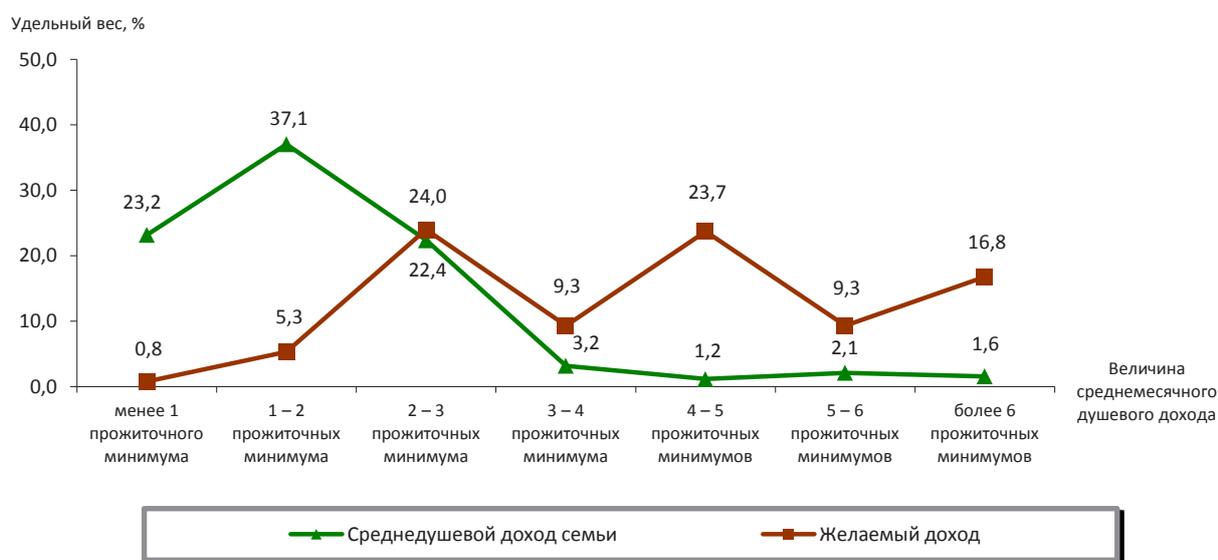


Рис. 4. Реальный и желаемый среднемесячный душевой доход семьи, 2012 г.

высокий уровень безработицы в районах области приводит к тому, что у молодых кадров отсутствует возможность трудоустройства по полученной специальности. С другой стороны, в городах наличие разнообразных вакансий является весомым стимулом не только к поиску высокооплачиваемой работы, но и к смене профессиональной деятельности.

Следовательно мы можем наблюдать ситуацию, при которой наряду с растущими требованиями к качеству трудового потенциала молодёжи со стороны рынка труда работодатель не в состоянии удовлетворить потребности будущих работников. Это, в первую очередь, отражается на уровне материальных притязаний молодого поколения (рис. 4).

Таким образом, анализ качественных характеристик трудового потенциала молодёжи Вологодской области и их соответствия требованиям рабочих мест свидетельствуют о существовании значительных резервов роста этих показателей, что, в свою очередь, говорит о возможности повышения производительности труда за счёт улучшения качества рабочей силы.

Высокий уровень требований работодателей к качеству трудового потенциала работника является следствием экономической и социальной устойчивости, характерной для посткризисного периода, а также постепенного утверждения рыночных принципов хозяйствования в российской экономике. Помимо необхо-

димости качественно выполнять свою часть работы важным становится стремление работника к самосовершенствованию и карьерному росту, поощряется творческий подход к труду, инициатива, приводящая к повышению эффективности деятельности как отдельных подраз-

делений, так и предприятий, учреждений. По результатам исследования можно сделать вывод о том, что при сохранении существующих темпов развития трудового потенциала в долгосрочной перспективе полное соответствие наступит не ранее, чем через 13 лет.

ЛИТЕРАТУРА

1. Касьянов, В.В. Государственная молодёжная политика в России: опыт, проблемы перспективы [Текст] / В.В. Касьянов. – Краснодар: Периодика Кубани, 2010. – 223 с.
2. Курышов, И.В. Специфика молодёжного рынка труда [Текст] / И.В. Курышов // Вестник Поволжской академии государственной службы. – 2008. – № 3 (16). – С. 154-158.
3. Леонидова, Г.В. Опыт оценки качества трудового потенциала на региональном уровне [Текст] / Г.В. Леонидова, Е.А. Чекмарева // Человек и труд. – 2009. – № 12. – С. 30-33.
4. Молодёжь России: тенденции, перспективы [Текст] / под ред. И.М. Ильинского, А.В. Шаронова. – М.: Молодая гвардия, 1993. – 224 с.
5. Попов, А.В. Развитие трудовой активности населения [Текст] / А.В. Попов // Проблемы развития территории. – 2012. – № 6. – С. 66-76.
6. Шабунова, А.А. Качество трудовых ресурсов в России: региональный аспект [Текст] / А.А. Шабунова, Г.В. Леонидова // Вестник Воронежского государственного университета. – 2012. – № 2. – С. 107-114.
7. Шабунова, А.А. Трудовой потенциал региона [Текст]: учеб. пособие для вузов / А.А. Шабунова, Е.А. Чекмарева. – Вологда: ИСЭРТ РАН, 2010. – 107 с.
8. Шаталова, Н.И. Трудовой потенциал работника [Текст]: учеб. пособие для вузов / Н.И. Шаталова. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2003. – 399 с.
9. Kieselbach, T. Long-Term Unemployment Among Young People: The Risk of Social Exclusion [Text] / T. Kieselbach // American Journal of Community Psychology. – 2003. – Vol. 32. – № 1 – 2. – P. 69-76.