СОВРЕМЕННЫЕ ВЫЗОВЫ РЫНКА ТРУДА И РОССИЙСКАЯ МОЛОДЁЖЬ²

DOI: 10.19181/obrnaukr.2019.6

Аннотация. В статье анализируются актуальные проблемы занятости современной российской молодёжи. Рассматривается формирование профессиональной и образовательной траектории. Отмечается, что одна из существенных перемен на рынке труда в постсоветский период – реструктуризация занятости молодёжи. Численность молодёжи там, где ранее она была в основном занята, резко сократилась; чутко улавливая перемены, молодёжь массово пришла в более привлекательные, быстро развивающиеся отрасли, отказавшись от прежних предпочтений. Изменения в экономике породили разнообразие рынка труда, следовательно, многообразие новых возможностей, очевидных для молодёжи; разнообразие в спросе на рабочую силу вызвало дифференциацию спроса на образование по профессиям, уровню и качеству; а это, в свою очередь, привело к невиданной ранее дифференциации сферы образования.

Ключевые слова: молодёжь, рынок труда, образование, социальные перемены, профессиональная и образовательная траектория.

David L. Konstantinovskiy

CURRENT LABOR MARKET CHALLENGES AND RUSSIAN YOUTH

Abstract. The current problems of employment of modern Russian youth are analyzed. The formation of a professional and educational trajectory is considered. Restructuration of youth employment is discussed. This is one of important changes of labor market in the post-Soviet period. The number of young people in that sectors, where they were primarily employed earlier, has sharply declined. The youth unerringly grasped the changes in the economy, abandoned previous preferences and massively came to more attractive, rapidly developing industries. Changes in the economy have created a new variety at labor market. So a variety of new features for young people appeared. The diversity of the demand at labor market has led to a differentiation of the demand for education by professions, levels and quality. And this, in turn, led to an unprecedented differentiation of the sphere of education.

Key words: youth, labor market, education, social changes, professional and educational trajectory.

¹ *Константиновский Давид Львович*, доктор социологических наук, заведующий отделом социологии образования Института социологии ФНИСЦ РАН. Москва, Россия. E-mail: scan21@mail.ru. (*David L. Konstantinovskiy*, Dr. Sci. (Sociol.), Institute of Sociology of the FCTAS RAS, Moscow, Russia. E-mail: scan21@mail.ru)

² Развитие темы публикации в: Будущее сферы труда: глобальные вызовы и региональное развитие: сборник статей Международного форума «Будущее сферы труда: достойный труд для всех» (г. Уфа, 4-5 февраля 2019 г.) / под ред. Г.Р. Баймурзиной, Р.М. Валиахметова. – Уфа: Мир Печати, 2019. С. 210-214. 492 с.

Инновационное развитие требует особого внимания к интеллектуальному потенциалу, необходимому прежде всего для наукоёмкого сектора национальной экономики, являющегося лидером и двигателем такого развития. Необходимыми условиями становятся достаточный объём и постоянный рост интеллектуального потенциала, осуществляемые, в значительной части, сферой образования. По мере того, как профессиональное образование, включая высшее, в нашей стране и других странах становится массовым, всё более актуальной становится комплексная проблема, связанная с эффективностью образования и вкладом выпускников образовательных учреждений в интеллектуальный потенциал и национальную экономику.

Для современной российской молодёжи сегодняшняя повестка, включающая список наиболее актуальных и вполне осознанных проблем и задач, начинается с построения образовательной и профессиональной траектории, которая станет опорой для поиска своего места на рынке труда. Аналитики исследуют Me-Generation [Szafranics, 2017] и NEET [Зудина, 2018], юноши и девушки в своих ответах на вопросы социологов указывают на значимость ценностей семьи и самореализации; но нет рецепта, гарантирующего (если молодой человек не принадлежит к незначительному меньшинству) на возможность пройти жизненный путь без создания собственной трудовой биографии. В 2017 г. в экономике были заняты 83,9% молодёжи старшей возрастной группы (25-29 лет), а также 48,7% средней (20-24 года), где ещё немало юношей и девушек, заканчивающих учёбу [Рабочая сила, занятость..., 2018: 31].

При этом молодёжь является чрезвычайно реактивной группой, она чутко улавливает перемены и оперативно реагирует на них. Одна из существенных перемен на рынке труда в постсоветский период – реструктуризация занятости молодёжи. Численность молодёжи там, где ранее она была в основном занята, резко сократилась; молодёжь массово пришла в более привлекательные, быстро развивающиеся отрасли, отказавшись от прежних предпочтений. Отдавая должное вкладу старших поколений в экономику страны, нельзя не признать, что сегодня огромный вклад в её формирование вносит молодёжь.

Занятость молодёжи в национальной экономике складывалась под воздействием множественных изменений, про-

исходивших в стране. В 1980-90-е гг. привлекательности образования, престижу высококвалифицированных занятий предстояли большие испытания. Рынок труда решительно изменился; дипломы старших поколений девальвировались; потеря работы, перемена интеллектуального труда на занятия типа «челночества» стали повсеместным явлением. Прошло, однако, несколько лет, и на рынке труда появился сегмент, где потребовались специалисты высокой квалификации. В то же время и для многих функций в сфере обслуживания работодатель стал требовать диплом вуза. Значимость образования (и его формальных признаков), его роль в трудоустройстве и восходящей социальной мобильности стали возрастать. Ориентация молодёжи на сферу образования, в особенности на поступление в вузы не только восстановилась, но и значительно усилилась. К этому времени рухнули существовавшие в сфере образования административные барьеры. К тому же вузы избавились от мелочной регламентации и получили возможность (а также оказались вынуждены по финансовым причинам) в большей мере пойти навстречу ожиданиям молодых людей и их родителей³. Вузы смогли значительно увеличить приём как в абсолютном выражении, так и относительно числа потенциальных абитуриентов.

Современная российская модель рынка труда во многом отличается от той модели, которая долгое время существовала в советский период. Сказались не только экономические и другие условия формирования рынка труда, но и перемены в функционировании других социальных институтов, в частности, сферы образования, и, что важно не менее всех иных обстоятельств, – сами работники также отчасти стали иными. Значительно поменялись отраслевое содержание экономики, набор и характеристики профессий, предпочитаемых рынком труда, требования к работникам. Все это не могло не затронуть в первую очередь молодёжь, её положение в сфере труда, выбор ею – под влиянием объективных обстоятельств и с возможным учётом субъективных склонностей – вариантов как образовательных, так и трудовых траекторий.

³ Вскоре, правда, выяснилось, что барьеры полностью не исчезли: что-то сохранилось из прежних, что-то возникло вновь или обрело бо́льшую, чем прежде, силу.

Ранее молодёжь была ресурсом мобильной и дешёвой рабочей силы, которую принято было мобилизовать для выполнения непривлекательных работ, например, в строительстве, сельском хозяйстве. Именно с низких профессиональных позиций в этих отраслях начинался обычно трудовой путь молодого человека. Трансформационные процессы вызвали в национальной экономике переключение от преимущественного производства материальных благ к росту производства услуг. Молодёжь уловила тенденции перемен, она стала уходить из традиционно развитых отраслей в новые. В этом ей помогли преимущества перед старшими поколениями, оказавшиеся значимыми. Произошло массовое обесценение человеческого капитала старших поколений: многие навыки, дипломы и профессиональные позиции девальвировались при отраслевой перестройке экономики. Старшие должны были либо переквалифицироваться, чтобы удовлетворять новым запросам (происходили переобучение, переквалификация, массовая смена профессий и секторов занятости), либо уступать дорогу молодым, сразу ориентировавшимся на перспективные позиции. Молодые обретали необходимые навыки и квалификации, а вслед за этим – занимали места в быстро развивающихся секторах национальной экономики, на жизнеспособных предприятиях. Численность молодёжи там, где она была в основном занята прежде, сократилась практически наполовину с 1985 уже к 2004 гг.: например, в промышленности с почти 40% до чуть более 20%. И, наоборот, молодёжь массово пришла в сферу услуг; например, в торговле и общественном питании ее доля выросла за тот же период также вдвое: с менее чем 1/10 до более 1/5 [Народное хозяйство..., 1989: 32-33, 42; Труд и занятость..., 2006: 72].

Изменилась преимущественная представленность молодёжи в различных видах экономической деятельности. Чаще, чем работников других возрастов, в 2017 г. встречали молодых людей 15-29 лет в финансовой и страховой сферах (31,1% всех занятых в этой сфере), в области информации и связи (31,0%), в гостиницах и предприятиях общественного питания (30,5%). Значительна доля молодёжи (26%) в оптовой и розничной торговле (государственная статистика присоединяет сюда и занятых ремонтом автотранспортных средств и мотоциклов), в государственном управлении и обеспечении

военной безопасности, социальном обеспечении (24,3%), а также строительстве (21,2%) и добыче полезных ископаемых (20,9%). Близки к указанным и данные о занятых в культуре, спорте, организации досуга и развлечений (20,2%). На обрабатывающих производствах было 19,1% молодых. В еще меньшей мере молодёжь была представлена в образовании (15,1%), здравоохранении и предоставлении социальных услуг (15,1%) [Рабочая сила, занятость..., 2018: 54].

Обращает на себя внимание следующая особенность реструктуризации: трезво оценивая происходящие перемены, молодёжь отвернулась от тех сфер, которые прежде были для неё наиболее привлекательны, и массово покинула их. Ранее самыми привлекательными молодые люди называли профессии учёных, инженеров, высоко ценили профессии преподавателя вуза, врача [Шубкин, 1970: 280-287]. А в 2000-х гг. иерархию привлекательности возглавили бизнесмен и банковский работник [Новые смыслы..., 2015: 140]. Выбор профессиональной траектории приобрёл совершенно новый характер [Натхов, Полищук, 2012].

Другая особенность реструктуризации – следствие растущей занятости в торговле и предоставлении простых услуг. Это зачастую означает для молодёжи выполнение малоквалифицированной работы, не предполагающей профессиональный рост. Имеющиеся квалификации оказываются невостребованными: на разных должностях в сфере обслуживания оказалось много специалистов с дипломами вузов, очевидно не воспользовавшихся приобретёнными знаниями. Возможно и другое: эти молодые люди получили формальные дипломы, знаниями не обеспеченные. Так или иначе, подобные позиции не стимулируют юношей и девушек к повышению образования. Сокращение же занятости молодёжи в промышленности, происходящее одновременно, означает уменьшение численности молодых работников на должностях, предполагающих и совершенствование образования, и использование его. Впрочем, и то, и другое не может быть поставлено в укор юношам и девушкам, они следовали изменению ситуации. Реструктуризация занятости молодёжи отражает процессы, происходящие в национальной экономике и в целом в нашем обществе.

Построение профессиональной траектории в современном мире неотделимо от формирования траектории образо-

вательной. Это – следующий по важности пункт актуальной повестки дня молодёжи, непосредственно связанный с обретением возможностей для вертикальной социальной мобильности.

Нынешняя молодёжь приходит на рынок труда, предъявляя работодателям те или иные свидетельства о своем образовании. В младшей возрастной группе (15-19 лет) наибольшее число занятых в экономике в 2017 г. были обладателями среднего общего образования (54,7%), они вышли на рынок труда по окончании школы. В средней возрастной группе (20 лет-24 года) это преимущественно молодые люди, получившие среднее профессиональное образование (28,5% по программам подготовки специалистов среднего звена и 17,7% по программам подготовки квалифицированных рабочих, служащих); 25,2% имели среднее общее образование, а 23,9% успели получить высшее. Старшая возрастная группа (25-29 лет) представлена преимущественно получившими дипломы вузов (42,2% этой группы). Как видно, с возрастом интенсивно идет овладение возможностями, предоставляемыми сферой образования; и прежде всего, как и следовало ожидать, вузовскими дипломами [Рабочая сила, занятость..., 2018: 36].

Охват молодёжи образовательными программами среднего и высшего профессионального образования существенно изменился за последнее десятилетие [Индикаторы образования, 2017: 127, 132, 142]. Произошел взрывообразный рост количества студентов вузов. Наибольшее воздействие, несомненно, оказало изменение требований рынка труда: работодатели нуждаются для квалифицированного труда в специалистах высокой квалификации, а для работы по массовым профессиям – в молодых людях с более или менее основательной социализацией. То и другое приобретается в вузах (первое – прохождением учёбы, второе – за время пребывания). Соответственно сложилось положение работников: обладатели вузовских дипломов получают весомую «премию за образование» и меньше подвержены рискам безработицы [Новые смыслы..., 2015: 90, 82]. Потребности рынка труда, опосредованные семьями, транслировались в сферу образования. Вузы ответили на этот спрос – как по объёму приёма, так и по структуре специальностей и качеству обучения. Отчасти сказалось и явление, называемое

«отложенным спросом»: в советский период деятельность вузов была жёстко регламентирована, в том числе по приёму на первый курс, теперь же они получили значительно бóльшую самостоятельность; а интерес к получению высшего образования, порой заметно снижавшийся в годы экономических затруднений, возродился. Приём в вузы интенсивно рос год от года и стал уменьшаться лишь в последнее время, согласуясь с уменьшением выпуска из школ в связи с демографическим спадом. При этом все социальные группы потенциальных абитуриентов повышали частоту поступления в вузы, особенно в последние годы, когда выпуск из школ уменьшался, а вузы сокращали приём не столь же интенсивно; в результате создалась особенно благоприятная ситуация для поступления [Konstantinovskiy, 2017].

Неуклонно увеличивался и охват программами подготовки специалистов среднего звена. Это не противоречит тенденции повышения интереса к получению вузовских дипломов. Доступность поступления и более краткий, чем в вузе, период между поступлением и выходом на рынок труда – значительное преимущество программ подготовки специалистов среднего звена, особенно важное для подростков из «слабых» семей, нуждающихся в заработке. При этом прохождение программ подготовки специалистов среднего звена не отменяет и не затрудняет возможности продолжения образования в вузе (до последнего времени – без прохождения ЕГЭ), что нередко и намерены делать выпускники этих программ на вечерних отделениях вузов, не покидая рынка труда, а совмещая учёбу с работой. Таким образом, эти программы создают благоприятные (а возможно – и преимущественные) возможности для самореализации. Программы же подготовки квалифицированных рабочих и служащих постепенно теряли популярность, не выдерживая конкуренции с другими программами в ситуации, когда облегчалось поступление на них; но также внося вклад в формирование интеллектуального потенциала.

В целом охват профессиональным образованием значительно увеличился и превысил уровень прежних десятилетий. Такие величины достигнуты впервые и свидетельствуют, что возникла новая ситуация: молодые люди появляются на рынке труда, почти всегда имея (фактически или формально) профессиональное образование. Конечно, такая

перемена обусловлена не только происходящим в сферах образования и труда, но и другими социальными процессами, и, со своей стороны, воздействует на многие стороны жизни общества.

Те, кто обрёл в образовательной организации высокую квалификацию, и те, кто получил образование невысокого или низкого качества, а то и лишь прошел за годы пребывания тренинг, дающий соответствующую социализацию, получают одинаковые дипломы или иные свидетельства, – одинаково выглядящие, но фактически свидетельствующие о разном. Как это влияет на дальнейшую профессиональную траекторию молодых людей? Рынок труда чрезвычайно разнообразен, его потребности настолько дифференцированы, что он кажется всеядным. Однако он и разборчив. Работодатель обычно знает, какой работник, с какими качествами, ему нужен; кадровики (как бы они теперь ни назывались, HR-менеджеры или иначе) представляют себе, где и как учат; в результате рынок труда расставляет все по местам, и выпускник образовательной организации реализует то, что имеет. Выбор образовательной организации и усилия, вкладываемые в учёбу, в значительной степени определяют будущую профессиональную (и не только) траекторию.

Взаимодействие рынка труда, сферы образования и социального поведения молодёжи требует анализа возникающих явных и латентных противоречий. Изменения в экономике породили разнообразие рынка труда, следовательно, многообразие новых возможностей, очевидных для молодёжи; разнообразие в спросе на рабочую силу вызвало дифференциацию спроса на образование по профессиям, уровню и качеству; а это, в свою очередь, привело к невиданной ранее дифференциации сферы образования.

Сфера образования в большой степени ориентируется не на нужды рынка труда, а на спрос непосредственных потребителей – молодых людей и их родителей. Семьи же получают от рынка труда не вполне верные сигналы, зачастую тонущие в сопутствующих шумах, и интерпретируют их в соответствии со своими представлениями о доступном и должном в образовательной и профессиональной карьере. В итоге – перепроизводство специалистов (либо обладателей дипломов) по одним специальностям и уровням образования, но нехватка по другим, и последующий долгий

или порой бесполезный поиск молодыми людьми работы, соответствующей их формальной квалификации, а нередко и дисквалификация. Важна и другая причина структурного характера. Она заключается в низком социальном потенциале вакантных рабочих мест. Молодёжь, окончившая учебные заведения, не желает соглашаться на предлагаемый ей уровень заработной платы, на непрестижную работу; тем самым она предоставляет эти места мигрантам из других республик бывшего СССР, увеличивая число безработных. Существенно, что несоответствие формальных дипломов (не обязательно – полагающихся при этом знаний) имеющимся вакансиям, невозможность найти работу, адекватную официальным документам об образовании и получить сопутствующие блага порождают неудовлетворённость, разочарование у молодёжи, неверие в социальные институты, а в итоге – растущее недовольство и асоциальное поведение.

Как видно, взаимосвязи рынка труда, системы образования и социального поведения молодёжи многообразны, а их взаимодействие складывается сложным образом. Современная экономика нуждается в том, чтобы её потребности в специалистах разной квалификации, по различным профессиям своевременно и в полном объёме удовлетворялись. При этом время предъявляет новые требования к работнику: он должен получить в системе образования такую подготовку, чтобы быть способным совершенствоваться и изменять свою квалификацию, следуя за переменами на рынке труда. Вместе с тем, одних только профессиональных качеств недостаточно, требуется готовить гражданина, готового нести ответственность за судьбы страны, своей семьи, за собственную жизненную траекторию. Чрезвычайно важно также, что молодым людям должны быть предоставлены возможности для самореализации, для выбора своей образовательной и профессиональной траектории в соответствии со своими способностями, наклонностями, устремлениями. Подготовка кадров для народного хозяйства является чрезвычайно актуальной задачей, однако речь не может идти о том, что система образования производит некие «шестеренки для экономического механизма». Идеалы нашего общества предполагают, что молодым людям, вступающим в жизнь и обращающимся к системе образования, должны быть предоставлены возможности для самореализации, для

выбора своей образовательной и профессиональной траектории в соответствии со своими способностями, наклонностями, устремлениями.

Источники и литература

1. *Зудина А. А.* Дороги, ведущие молодежь в NEET: случай России // Экономический журнал Высшей школы экономики. 2018. Т. 22. № 2. С. 197–227.
2. Индикаторы образования: 2017: статистический сборник / Н.В. Бондаренко, Л.М. Гохберг, И.Ю. Забатурина и др.; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». М.: НИУ ВШЭ, 2017. 320 с.
3. Народное хозяйство РСФСР в 1988 г. Статистический ежегодник. М., Финансы и статистика, 1989. 624 с.
4. *Намхов Т., Полищук Л.* Инженеры или юристы? Институты и спрос на высшее образование // Вопросы экономики. 2012. № 10. С. 30–51.
5. Новые смыслы в образовательных стратегиях молодёжи: 50 лет исследования [монография] / [Д.Л. Константиновский и др.] М.: ЦСП и М, 2015. 232 с.
6. Образование в Российской Федерации: 2014: статистический сборник. М., Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики», 2014. 464 с.
7. Рабочая сила, занятость и безработица в России (по результатам выборочных обследований рабочей силы). 2018. Статистический сборник. М., 2018. URL:http://www.gks.ru/free_doc/doc_2018/rab_sila18.pdf. (дата обращения: 9.01.2019). (дата обращения: 09.01.2019).
8. Труд и занятость в России. 2005. Стат. сб. / Росстат. М., 2006. 502 с.
9. *Шубкин В. Н.* Социологические опыты (Методологические вопросы социальных исследований). М.: Мысль, 1970. 288 с.
10. *Konstantinovskiy D. L.* Expansion of higher education and consequences for social inequality (the case of Russia) // Higher Education. August 2017. Vol. 74. Is. 2. Pp. 201–220. DOI 10.1007/s10734-016-0043-7.
11. *Szafranec K. et al.* The Me-Generation in a Post-Collectivist Space. Dilemmas in a Time of Transition. Peter Lang. International Academic Publishers. 2017. 392 pp.