Попов А.В. Молодые специалисты на рынке труда: востребованность и качество подготовки (на примере Вологодской области) // Экономика труда. — 2016. — Т. 3. — № 1. — С. 9–26. — doi: [10.18334/et.3.1.35026](https://doi.org/10.18334/et.3.1.35026)

Язык публикации: русский

Russian Journal of Labor Economics, 2016, Volume 3, Issue 1

A Young Professional on the Labor Market: Labor Demand and Education Quality (Evidence from Vologda Region)

Andrey Popov¹

¹ *Institute of Socio-Economic Development of Territories of Russian Academy of Sciences,
Vologda, Russian Federation*

ABSTRACT

The article lays emphasis on the problem of the demand for young professionals on the labor market. Based on the materials of the expert poll of Vologda region's employers that has been performed by Institute of Socio-economic Development of RAS Territory, the analysis of the economic demand for young professionals has been performed. The article also deals with the problems of professional training quality.

The article has been supported by RSF (Russian Science Foundation) Grant No. 14-18-03120 "The quality of children population in the context of modernization".

KEYWORDS

labor market, labor force, young professionals, quality of personnel training

CITATION

Popov, A.V. (2016). A Young Professional on the Labor Market: Labor Demand and Education Quality (Evidence from Vologda Region). *Russian Journal of Labor Economics*, 3(1), 9–26.
doi: [10.18334/et.3.1.35026](https://doi.org/10.18334/et.3.1.35026)

JEL: I25, J23, J24, R11

Original Research

Language: Russian

Received: 16 Dec 2015, Published: 30 Mar 2016

© Popov A.V. / Publication: Creative Economy Publishers

This work is licensed under a Creative Commons BY-NC-ND 3.0

For correspondence: ai.popov@yahoo.com

- ▶ along with the deficit of labor resources, one of the main problems of Russian economy is the imbalance between the demand and supply of labor force
- ▶ in 2000–2014 period, against the background of general unemployment decrease, there has been its increase in age groups of young and elderly people in the region
- ▶ the highest professional training quality is found among the young people who have graduated from higher and secondary vocational education institutions, at that, with the increase of educational level
- ▶ sometimes employers encounter the problem when graduates' professional skills do not correspond to their professional duties; at that, more often they lack skills for their work; less frequently the employers face the problem of “overeducation”
- ▶ a considerable share of the people whose skills are below minimum requirements raises concerns: this fact was noted in 22 % of economic entities
- ▶ the employers tend to assess professional skills that have been achieved by young professionals as meeting the requirements, but, at the same time, they state that the performance in this category of personnel is average
- ▶ the employers believe that performance of young professionals can be improved by training of professional skills, higher discipline and ability to retrain
- ▶ possessing the information about what knowledge and skills an employee needs, educational institutions will be able to adjust their academic programs

Молодые специалисты на рынке труда: востребованность и качество подготовки (на примере Вологодской области)

Андрей Попов¹

¹ Институт социально-экономического развития территорий Российской академии наук, г. Вологда, Россия

АННОТАЦИЯ

В статье акцентируется внимание на проблеме востребованности молодых специалистов на рынке труда. На материалах проведенного в 2015 году ИСЭРТ РАН экспертного опроса работодателей Вологодской области проводится оценка потребности экономики в молодых кадрах, а также рассматриваются вопросы качества их подготовки.

Статья подготовлена при поддержке гранта РНФ №14-18-03120 «Качество детского населения в контексте модернизации».

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА

рынок труда, трудовые ресурсы, молодые специалисты, качество подготовки кадров

ДЛЯ ЦИТИРОВАНИЯ:

Попов А.В. Молодые специалисты на рынке труда: востребованность и качество подготовки (на примере Вологодской области) // Экономика труда. — 2016. — Т. 3. — № 1. — С. 9–26. — doi: [10.18334/et.3.1.35026](https://doi.org/10.18334/et.3.1.35026)

JEL: I25, J23, J24, R11

Язык публикации: русский

© Попов А.В. / Публикация: Издательство «Креативная экономика»

Статья распространяется по лицензии Creative Commons BY-NC-ND 3.0

Для связи: ai.popov@yahoo.com

- ▶ наряду с дефицитом трудовых ресурсов одной из основных проблем экономики России является дисбаланс спроса и предложения рабочей силы
- ▶ в период 2000–2014 гг. на фоне снижения общего уровня безработицы в регионе произошел ее рост в крайних возрастных группах
- ▶ наиболее высоким качеством подготовки обладают молодые работники, имеющие высшее и среднее профессиональное образование, причем с повышением уровня образования
- ▶ иногда работодатели сталкиваются с проблемой несоответствия квалификации выпускников выполняемой ими работе, причем чаще профессиональная подготовленность оказывается ниже, чем требуется, гораздо реже встречается проблема «сверхобразованности»
- ▶ вызывает опасение высокая доля тех, чья подготовка ниже необходимого минимума: данный факт был отмечен в 22 % хозяйствующих субъектов
- ▶ приобретенные молодыми кадрами профессиональные умения и навыки работодатели склонны оценивать как соответствующие необходимым требованиям, однако производительность труда данной категории работников в целом оценивают как среднюю
- ▶ повысить производительность труда молодых специалистов, по мнению работодателей, возможно путем совершенствования профессиональных навыков, дисциплинированности и умения переучиваться
- ▶ имея информацию о том, какими знаниями и навыками должен обладать требующийся работник, образовательные организации имели бы возможность скорректировать учебные программы

Об авторах:

Попов Андрей Васильевич, младший научный сотрудник, Институт социально-экономического развития территорий Российской академии наук, г. Вологда (ai.popov@yahoo.com)

Введение

Конкурентоспособность экономики и переход России на инновационный путь развития во многом зависят от наличия достаточного количества квалифицированных кадров. Проблема нехватки квалифицированных профессиональных кадров признается органами власти одной из основных проблем экономики России. Кроме того, в силу сложившегося типа воспроизводства населения, в настоящее время в России наблюдается ухудшение ситуации с обеспеченностью трудовыми ресурсами.

Наряду с дефицитом трудовых ресурсов одной из основных проблем экономики России является дисбаланс спроса и предложения рабочей силы, что особенно проявляется на региональном и муниципальном уровнях. Трудовая мобильность молодежи как наиболее подвижной группы на рынке труда сможет помочь в решении проблемы обеспеченности трудовыми ресурсами (*Карачурина, Мкртчян, 2012; С. 46*). Перенаправление трудовых потоков в «проблемные территории» позволит удовлетворить потребность субъектов Российской Федерации в кадрах (*Попов, 2014; С. 53*). Однако молодежь с точки зрения трудоустройства является уязвимой социальной группой. Так, в структуре безработных в России и регионах Северо-Западного федерального округа в период 2000–2014 гг. молодежь (15–29 лет) преобладала, что говорит о наличии существенных проблем с трудоустройством данной категории населения (*таблица 1*). В 2014 г. ее удельный вес в Вологодской области составил 33 %, что несколько ниже не только уровня прошлых лет, но и средних значений по Северо-Западному федеральному округу и России в целом.

В период 2000–2014 гг. на фоне снижения общего уровня безработицы в регионе произошел ее рост в крайних возрастных группах (*рисунок 1*). Значения показателя среди молодых людей (15–19 лет) увеличились с 27 до 37 %. Такая ситуация может быть связана со снижающимся спросом на кадры без опыта работы.

Для выявления потребности экономики в молодых специалистах и подтверждения гипотезы о снижающемся спросе на кадры без опыта работы ИСЭРТ РАН совместно с Департаментом труда и занятости населения Вологодской области в 2015 году провел исследование методом экспертного опроса работодателей¹. На первом этапе опрос

¹ Метод выборки: районирование с пропорциональным размещением единиц наблюдения относительно территории и основных видов экономической деятельности (в соответствии с Общероссийским классификатором видов экономической деятельности (ОКВЭД) от 2007 г.). Объем выборки составляет 20 % от общей численности хозяйствующих субъектов.

проходил в пяти районах области (Вытегорском, Грязовецком, Кирилловском, Сямженском и Харовском), где в перспективе ожидается возникновение кадрового голода (рисунки 2).

Таблица 1

**Удельный вес молодежи (15–29 лет)
в общей численности безработных, в %²**

Территория	Год				2014 г. к 2000 г., %
	2000	2005	2010	2014	
Российская Федерация	37,2	41,9	42,4	40,3	108,3
Северо-Западный федеральный округ	34,9	40,6	41,5	36,7	105,2
г. Санкт-Петербург	30,2	35,6	40,3	43,7	144,7
Калининградская область	28,3	36,9	32,1	33,5	118,4
Республика Карелия	37,3	39,5	37,0	34,0	91,2
Вологодская область	38,6	36,5	37,9	32,7	84,7
Новгородская область	37,6	33,5	39,1	30,2	80,3
Псковская область	35,2	42,9	35,3	38,3	108,8
Республика Коми	30,3	44,3	52,4	39,2	129,4
Ленинградская область	41,3	38,5	41,5	38,7	93,7
Мурманская область	34,3	49,9	48,6	33,5	97,7
Архангельская область	40,1	43,6	46,6	36,9	92,0

Рисунок 1. Уровень безработицы в Вологодской области по возрастным группам, %³

² Составлено автором по: *Регионы России. Социально-экономические показатели. 2013* (2013; С. 114). М.: Росстат.

³ Составлено автором по: *Экономическая активность населения Вологодской области в 2014 г.* (2015; С. 34). Вологда: Вологдастат; *Экономическая активность населения Вологодской области в 1999–2001 гг.* (2002; С. 26). Вологда: Вологдастат.

Примечание: **цвет 1** – превышение собственных трудовых ресурсов над потребностями района; **цвет 2** – текущая и перспективная потребность в трудовых ресурсах закрывается за счет граждан пенсионного возраста; **цвет 3** – в среднесрочной перспективе возможно появление кадрового голода

Рисунок 2. Картографическая схема обеспеченности трудовыми ресурсами муниципальных районов Вологодской области⁴

Характеристики отбора

Согласно опросу, при приеме на работу работодатели в первую очередь обращают внимание на такие аспекты, как: стаж работы (56 %), соответствие полученного соискателем образования требованиям профессии (55 %), рекомендации с прежнего места работы (48 %). Семейное положение, наличие или отсутствие детей, а также внешний вид не играют значительной роли при трудоустройстве (*таблица 2*).

Сложившаяся практика отбора соискателей привела к тому, что потребность в молодых работниках достаточно умеренная (*таблица 3*). Дефицит испытывают лишь 13 % хозяйствующих субъектов. В этом смысле выделяется Кирилловский район, где наблюдается острая потребность в молодых кадрах среди 38 % организаций. Умеренная потребность выявлена у 55 % предприятий Сямженского района. В остальных районах большинство организаций отметило, что незначительно нуждаются в притоке молодых специалистов.

⁴ Составлено автором по: *Сводный прогноз занятости населения и потребности экономики области в трудовых ресурсах по видам экономической деятельности по области и в разрезе муниципальных районов и городских округов на среднесрочный и долгосрочный период* (2015). Режим доступа: http://depzan.info/employment_program/svodniy.docx

Таблица 2

Распределение ответов на вопрос «При приеме на работу в первую очередь вы обращаете внимание на...?», в %

Вариант ответа	Район					Среднее
	Кирилловский	Сямженский	Харовский	Грязовецкий	Вытегорский	
Стаж работы	48,4	33,3	51,5	52,1	74,1	55,6
Соответствие полученного соискателем образования требованиям профессии	45,2	61,9	57,6	61,6	46,6	54,6
Рекомендации с прежнего места работы	51,6	47,6	63,6	46,6	39,7	48,1
Наличие высшего образования	29,0	28,6	12,1	24,7	12,1	20,4
Состояние здоровья	9,7	23,8	42,4	16,4	12,1	19,0
Наличие сертификатов, свидетельств и иных документов, подтверждающих наличие дополнительного образования	9,7	14,3	12,1	19,2	24,1	17,6
Возраст	29,0	23,8	9,1	11,0	20,7	17,1
Внешний вид, обаятельность	6,5	9,5	6,1	8,2	15,5	9,7
Наличие / отсутствие детей (у женщин)	0,0	4,8	0,0	0,0	0,0	0,5
Семейное положение (замужем/женат, не замужем / холост)	0,0	0,0	0,0	1,4	0,0	0,5
Другое	3,2	9,5	0,0	2,7	0,0	2,3

Источник: составлено автором

Таблица 3

Распределение ответов на вопрос «Насколько сильно Ваша организация нуждается в молодых работниках (до 30 лет)?», в %

Вариант ответа	Район					Среднее
	Кирилловский	Сямженский	Харовский	Грязовецкий	Вытегорский	
Организация испытывает дефицит молодых работников	37,9	5,0	18,2	5,7	6,9	12,4
Наблюдается умеренная потребность	24,1	55,0	18,2	34,3	24,1	29,5
Потребность организации в молодых кадрах незначительна	27,6	30,0	27,3	41,4	41,4	36,2
Затрудняюсь ответить	10,3	10,0	36,4	18,6	27,6	21,9

Источник: составлено автором

При отборе молодых сотрудников работодатели в первую очередь обращают внимание на такие качественные характеристики, как: профессиональная компетентность (44 %), развитые личные и деловые качества (28 %), наличие опыта работы по специальности (23 %), знание специфики деятельности организации (21 %) и базовый уровень компьютерной грамотности (16 %; *рисунок 3*). Наличие опыта исследовательской работы, знание иностранных языков, уровень успеваемости в учебных заведениях и наличие диплома престижного учебного заведения не играют особой роли (1–3 %).

Рисунок 3. Распределение ответов на вопрос «Оцените, пожалуйста, важность различных критериев при отборе молодых работников (до 30 лет) для вашей организации?», вариант ответа «очень важно», в %

Источник: составлено автором

Одной из возможных причин отсутствия активного спроса на молодых специалистов является невысокий уровень профессиональной подготовки – данную проблему неоднократно подтверждали многие исследования (*Бондаренко, 2005; Воробьева, Чашин, Минеева, 2008; Нечаева, Вакуленко, 2015; Никулина, 2011*). Рассмотрим оценки работодателями качества подготовки молодых кадров, принятых ими на работу.

По оценкам работодателей, качество подготовки молодых работников на момент их трудоустройства находится на достаточно высоком уровне (*таблица 4*). Наиболее развитыми являются навыки работы в коллективе (3,7 балла из 5 возможных), умение переучиваться,

готовность к повышению профессионального уровня и дисциплинированность (3,6 балла), а наименее – базовая компьютерная грамотность, а также инициативность и творческий подход к работе (3,2 балла). В территориальном отношении мнения работодателей имеют некоторые различия. Так, в Кирилловском районе более высоко оцениваются уровень культуры и дисциплинированность, в Сямженском и Грязовецком районах – умение работать в коллективе и умение переучиваться, в Вытегорском и Харовском – дисциплинированность и навыки работы в коллективе.

Таблица 4

**Качество подготовки молодых работников на момент
их трудоустройства, баллов**

Вариант ответа	Район					Среднее
	Кирилловский	Сямженский	Харовский	Грязовецкий	Вытегорский	
Умение работать в коллективе, навыки общения и взаимопонимания	3,6	3,8	3,5	3,5	3,9	3,7
Дисциплинированность, исполнительность	3,8	3,6	3,6	3,4	3,8	3,6
Умение переучиваться, готовность к повышению профессионального уровня	3,5	3,7	3,4	3,5	3,8	3,6
Общеобразовательные навыки (грамматические, математические и т.д.)	3,4	3,4	3,2	3,3	3,6	3,4
Уровень общей культуры	3,8	3,3	3,2	3,2	3,7	3,4
Базовые профессиональные навыки, необходимые для работы на данной должности	3,5	3,2	3,1	3,2	3,7	3,3
Базовая компьютерная грамотность, навыки использования программного обеспечения	3,3	3,2	3,3	2,9	3,7	3,2
Инициативность, творческий подход	3,6	3,5	2,6	3,0	3,4	3,2

Источник: составлено автором

Наиболее высоким качеством подготовки обладают молодые работники, имеющие высшее и среднее профессиональное образование, причем с повышением уровня образования, по мнению работодателей,

повышается и качество подготовки выпускников (таблица 5). Исключением является Кирилловский район, где была отмечена обратная тенденция: существенно выше оценки качества подготовки молодых специалистов со средним и начальным профессиональным образованием, нежели с высшим.

Таблица 5

Качество подготовки молодых работников зависимости от уровня их образования, баллов

Вариант ответа	Район					Среднее
	Кирилловский	Сямженский	Харовский	Грязовецкий	Вытегорский	
Начальное профессиональное образование	3,6	3,0	3,2	3,2	3,6	3,4
Среднее профессиональное образование	3,5	3,5	3,2	3,3	3,8	3,5
Высшее профессиональное образование	2,9	3,6	3,5	3,3	3,8	3,5

Источник: составлено автором

Как показывает практика, иногда работодатели сталкиваются с проблемой несоответствия квалификации выпускников выполняемой ими работе (Антропов, 2013; Глотова, 2014; Кязимов, 2013; Никулина, 2011). Причем чаще профессиональная подготовленность оказывается ниже, чем требуется, гораздо реже встречается проблема «сверхобразованности».

Так как в целом работодатели качество подготовки молодых работников оценивают достаточно высоко, то и их квалификация, по их мнению, чаще всего соответствует требованиям, предъявляемым рабочими местами (таблица 6).

Однако вызывает опасение высокая доля тех, чья подготовка ниже необходимого минимума. Данный факт был отмечен в 22 % хозяйствующих субъектов. Подобная ситуация в наибольшей степени характерна для Харовского района (67 %), а наименее – для Кирилловского (6 %).

Таблица 6

Распределение ответов на вопрос: «В какой мере квалификация (подготовка) молодых работников соответствует выполняемой ими работе?», в %

Вариант ответа	Район					Среднее
	Кирилловский	Сямженский	Харовский	Грязовецкий	Вытегорский	
Выше, чем требует работа, могут выполнять и более квалифицированную работу	11,8	6,7	0,0	5,2	0,0	4,2
Соответствует требованиям, предъявляемым работой (чтобы выполнять более квалифицированную работу им нужно подучиться)	64,7	66,7	33,3	65,5	73,2	65,0
Ниже, чем это требуется для выполнения работы	5,9	20,0	66,7	22,4	17,1	22,4
Затрудняюсь ответить	17,6	6,7	0,0	6,9	9,8	8,4

Источник: составлено автором

Перечень причин несоответствия профессиональных навыков молодых работников требованиям рабочих мест достаточно разнообразный (таблица 7). Основным источником является отсутствие необходимого опыта работы (51 %). Существенное влияние оказывают также недостаточная мотивация к качественному выполнению должностных обязанностей (21 %), низкий уровень профессиональной подготовки (17 %) и трудовой дисциплины (12 %). Причем в разрезе районов работодатели в целом дали довольно схожие оценки причинам несоответствия квалификации требованиям рабочих мест.

В конечном итоге, производительность труда молодых работников находится на среднем уровне (таблица 8). Такого мнения придерживаются более 80 % работодателей. Наиболее высокие оценки производительности труда молодых специалистов отмечены в Грязовецком и Кирилловском районах (16 и 12 % соответственно), самые низкие – в Харовском районе, где 17 % респондентов охарактеризовали ее как низкую.

Таблица 7

Распределение ответов на вопрос «Как Вы считаете, каковы основные причины несоответствия профессиональных навыков молодых работников требованиям рабочих мест?», в %

Вариант ответа	Район					Среднее
	Кирилловский	Сямженский	Харовский	Грязовецкий	Вытегорский	
Отсутствие необходимого опыта работы (незначительный трудовой стаж)	32,3	52,4	30,3	56,2	63,8	50,5
Недостаточная мотивация к качественному выполнению должностных обязанностей	16,1	28,6	18,2	26,0	15,5	20,8
Низкий уровень профессиональной подготовки в образовательной организации	9,7	14,3	12,1	24,7	13,8	16,7
Низкий уровень трудовой и исполнительской дисциплины	12,9	14,3	15,2	13,7	6,9	12,0
Низкий уровень коммуникативных навыков	6,5	4,8	9,1	11,0	5,2	7,9
Неумение осваивать новые технологии	0,0	4,8	3,0	6,8	5,2	4,6
Низкий уровень организации работы и освоения методов управления	9,7	4,8	0,0	2,7	0,0	2,8
Затрудняюсь ответить	19,4	4,8	3,0	8,2	1,7	6,9
Другое	3,2	0,0	0,0	1,4	1,7	1,4

Источник: составлено автором

Таблица 8

Распределение ответов на вопрос «Как бы Вы оценили производительность труда молодых работников в целом?», в %

Вариант ответа	Район					Среднее
	Кирилловский	Сямженский	Харовский	Грязовецкий	Вытегорский	
Высокая	11,8	0,0	0,0	15,5	5,0	9,2
Средняя	82,4	100,0	83,3	74,1	87,5	82,4
Низкая	0,0	0,0	16,7	10,3	5,0	7,0
Затрудняюсь ответить	5,9	0,0	0,0	0,0	2,5	1,4

Источник: составлено автором

Качество образования – залог профессионализма

Необходимым условием повышения производительности труда в первую очередь выступает совершенствование общих профессиональных навыков (54 %), дисциплинированности и исполнительности (32 %), а также умения переучиваться и готовности к повышению профессионального уровня (29 %). Менее всего нуждаются в развитии общеобразовательные навыки и уровень общей культуры. В ближайшей перспективе приоритеты востребованности навыков, по мнению работодателей, значительно не изменятся. Несколько снизится роль профессиональных навыков и дисциплинированности, а значение компьютерной грамотности, умения переучиваться и готовности к повышению квалификации возрастет (*рисунок 4*).

Рисунок 4. Распределение ответов на вопрос «Какие профессиональные навыки и качества им нужно совершенствовать в первую очередь для повышения производительности труда?» и «Как Вы думаете, какие профессиональные навыки станут более востребованными в ближайшие годы?», в %

Источник: составлено автором

Важное значение в решении проблемы соответствия качества подготовки молодых специалистов требованиям рабочих мест занимает взаимодействие предприятий с образовательными организациями. Согласно данным опроса, более половины респондентов (54 %) отметили целесообразность организации такого сотрудничества (*таблица 9*). Причем, наибольшее одобрение подобная инициатива получила

в Кирилловском районе (73 %), а наименьшее – в Харовском (36 %). Стоит отметить высокий процент затруднившихся ответить на данный вопрос в Харовском и Вытегорском районах – свыше 40 %, что может быть связано с недостатком информации о возможных направлениях взаимодействия с образовательными организациями.

Удельный же вес организаций, фактически сотрудничавших с образовательными учреждениями в период 2013–2014 гг. составил 42 % (таблица 10). Их доля колеблется от 20 % в Кирилловском районе до 56 % в Вытегорском. Примечательно, что при том, что в Кирилловском районе более 70 % организаций считают целесообразным сотрудничать с учреждениями образования, на практике же взаимодействие осуществляют только 20 %.

Таблица 9

Распределение ответов на вопрос «Считаете ли Вы целесообразным взаимодействие с образовательными организациями?», в %

Вариант ответа	Район					Среднее
	Кирилловский	Сямженский	Харовский	Грязовецкий	Вытегорский	
Да	73,3	66,7	36,4	54,8	46,6	53,5
Нет	13,3	14,3	21,2	16,4	10,3	14,9
Затрудняюсь ответить	13,3	19,0	42,4	28,8	43,1	31,6

Источник: составлено автором

Таблица 10

Распределение ответов на вопрос «Сотрудничала ли Ваша организация с какими-либо образовательными учреждениями в 2013–2014 гг.?», в %

Вариант ответа	Район					Среднее
	Кирилловский	Сямженский	Харовский	Грязовецкий	Вытегорский	
Сотрудничала	20,0	52,4	30,3	42,5	56,1	42,1
Не сотрудничала	80,0	47,6	69,7	57,5	43,9	57,9

Источник: составлено автором

Основными формами сотрудничества между предприятиями и образовательными организациями в настоящее время являются: организация стажировок, практик (29 %), участие в днях открытых дверей, ярмарках вакансий (17 %), заключение прямых договоров на подготовку специалистов (11 %) и проведение регулярных учебных семинаров, курсов (5 %; *таблица 11*).

Таблица 11

**Фактические и желаемые формы сотрудничества
с образовательными организациями, в %**

Вариант ответа	Сотрудничество	
	фактическое	желаемое
Стажировки и практика в организациях (для студентов и преподавателей)	28,7	44,0
Участие в днях открытых дверей, ярмарках вакансий и т.д.	16,7	44,9
Заключение прямых договоров на подготовку специалистов	10,6	27,3
Проведение регулярных учебных семинаров, курсов	4,6	12,0
Выплата дополнительных стипендий	1,4	4,2
Организация конкурсов студенческих работ, поощрение лучших студентов	1,4	2,3
Участие в разработке профессиональных стандартов	0,5	7,9
Участие в финансировании, организации учебных лабораторий	0,5	0,5
Не хотели бы сотрудничать	–	12,0
Другое	1,4	1,4

Источник: составлено автором

Стоит отметить, что первые два направления являются наиболее привлекательными среди хозяйствующих субъектов, имеющих интерес к взаимодействию с образовательными организациями в будущем. Не заинтересованы в сотрудничестве лишь 12 % опрошенных. Менее востребованными являются такие направления сотрудничества, как участие в финансировании образовательных организаций, разработке профессиональных стандартов и организация конкурсов и поощрение лучших студентов.

Заключение

Таким образом, в целом работодатели рассматриваемых районов достаточно высоко оценивают качество подготовки молодых специалистов. При этом придерживаются устоявшегося мнения, что более высокий уровень образования обеспечивает более высокое качество

подготовки работника. Приобретенные молодыми кадрами профессиональные умения и навыки работодатели склонны оценивать как соответствующие необходимым требованиям, однако производительность труда данной категории работников в целом оценивают как среднюю. Повысить производительность труда молодых специалистов, по мнению работодателей, возможно путем совершенствования профессиональных навыков, дисциплинированности и умения переучиваться. Взаимодействие с образовательными организациями могло бы помочь в этом, однако предприятия не спешат налаживать сотрудничество, при этом считая его весьма целесообразным. Организация такого взаимодействия позитивно сказалась бы и на решении проблемы диспропорции спроса и предложения на рынке труда. Имея информацию о том, какими знаниями и навыками должен обладать требующийся работник, образовательные организации имели бы возможность скорректировать учебные программы и разработать требуемые профессиональные стандарты согласно запросам экономики.

Для решения проблемы трудоустройства молодежи и повышения качества подготовки кадров необходима работа по следующим основным направлениям:

- содействие созданию специальных целевых мест для молодежи;
- преодоление несоответствия между притязаниями и возможностями их удовлетворения в труде;
- совершенствование нормативно-правовой базы в отношении занятости подростков и молодежи;
- создание специальных организаций для занятости молодежи в форме некоммерческих организаций и социальных производств на базе учебных заведений (Попов, 2015);
- участие работодателей в разработке и корректировке учебных программ;
- развитие системы региональных отраслевых советов по проблемам количественных и качественных аспектов подготовки кадров;
- расширение форм сотрудничества образовательных организаций и хозяйствующих субъектов и т.д.

В заключение отметим, что только совместная целенаправленная работа органов власти, работодателей и гражданского сообщества будет способствовать решению многих проблем в области трудоустройства молодых специалистов и качества их подготовки, поэтому, прежде всего,

необходимо совершенствовать направления взаимодействия участников рынка труда.

ИСТОЧНИКИ:

- Антропов, В.А. (2013). Проблемы развития российского профессионального образования. *Вестник Уральского государственного университета путей сообщения*, 4, 32–40.
- Бондаренко, Н. (2005). Запросы работодателей к качеству профессиональной подготовки работников. *Вестник общественного мнения. Данные. Анализ. Дискуссии*, 3, 41–58.
- Воробьева, Н.В., Чашин, В.В., Минеева, Н.Н. (2008). Качество профессиональной подготовки выпускников (в оценке работодателей). *Экономика региона*, S2, 74–91.
- Глотова, Е.Е. (2014). Требования работодателей к выпускникам вузов: компетентностный подход. *Человек и образование*, 4, 185–187.
- Кязимов, К.Г. (2013). Совершенствование воспроизводства квалифицированных рабочих кадров для инновационной экономики России. *Труд и социальные отношения*, 10, 3–9.
- Карачурина, Л.Б., Мкртчян, Н.В. (2012). Потенциал пространственной мобильности безработных в России. *Социологические исследования*, 2, 40–53.
- Нечаева, Е.С., Вакуленко, Т.Н. (2015). Подход к исследованию соответствия уровня квалификации выпускников вуза требованиям рынка труда. *Известия Тульского государственного университета. Экономические и юридические науки*, 1-1, 178–185.
- Никулина, Ю.Н. (2011). Профессиональная подготовленность молодых специалистов: взгляд выпускников вуза и работодателей. *Вестник Оренбургского государственного университета*, 8, 88–93.
- Попов, А.В. (2015). Обеспеченность Вологодской области трудовыми ресурсами: проблемы и перспективы. *Universum: экономика и юриспруденция*, 7, 4.
- Попов, А.В. (2014). Трудовая мобильность молодежи как фактор обеспеченности трудовыми ресурсами (на материалах Вологодской области). *Вестник Череповецкого государственного университета*, 3, 53–57.