

А.В. ПОПОВ
Т.С. СОЛОВЬЕВА

Институт социально-экономического развития территорий РАН

ПРОБЛЕМЫ РЕАЛИЗАЦИИ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА МОЛОДЕЖИ¹

В исследовании рассматриваются барьеры, препятствующие реализации трудового потенциала молодежи. Информационной базой послужили данные мониторинга качественного состояния трудового потенциала населения Вологодской области. Выявлено, что недостаток профессиональных знаний, работа не по специальности и ее несоответствие способностям и склонностям, неудобный график и отсутствие интереса к работе являются основными причинами недоиспользования трудового потенциала молодого поколения. Обоснована необходимость усиления мер государственной политики в сфере образования и занятости молодежи.

THE PROBLEMS OF YOUTH LABOR POTENTIAL IMPLEMENTATION

The study discusses the obstacles for youth labor potential implementation. It is based on the data of monitoring of labor potential quality of the Vologda region's population. The results suggest that a lack of professional knowledge, working out of qualification and mismatch between work, abilities and aptitudes, inconvenient schedule and lack of motivation are the main causes of underutilization of the young generation's labor potential. The results prove the necessity of upgrading policy measures in the fields of education and youth employment.

Ключевые слова: молодежь, трудовой потенциал, занятость, реализация трудового потенциала.

Key words: youth, labor potential, employment, labor potential implementation.

В современных быстро изменяющихся экономических и социальных условиях рынок труда является одной из наиболее остро реагирующих на перемены составляющих рыночной экономики. Адаптируясь к новым изменениям, он предъявляет все более новые требования, которые вызывают некоторые проблемы, в частности, с трудоустрой-

¹ Исследование выполнено при поддержке гранта РГНФ № 16-02-00290 «Неустойчивая занятость в России: возможности и ограничения повышения эффективности трудового потенциала».

ством различных социальных категорий населения. Одной из наиболее уязвимых в данном отношении является молодежь, зачастую сталкивающаяся с невозможностью найти работу по специальности или по призванию, что приводит к тому, что трудовой потенциал молодежи реализуется далеко не в полной мере. В связи с этим в настоящее время актуальным является рассмотрение вопросов реализации трудового потенциала молодого поколения, что позволит выявить основные причины его недоиспользования.

В работе на данных мониторинга качественного состояния трудового потенциала населения Вологодской области² за 2016 год принята попытка выделения основных проблем, связанных с недоиспользованием трудового потенциала молодого поколения. Возрастные границы молодежи в исследовании определены в интервале от 16 до 29 лет.

Результаты опроса показали, что к числу ключевых барьеров, препятствующих самореализации в трудовой деятельности, молодые люди относят: недостаток профессиональных знаний (18%), работу не по специальности (16%), неудобный график работы (12%), несоответствие работы способностям и склонностям (12%), а также отсутствие интереса к работе (11%; рис. 1). Рассмотрим данные факторы в контексте использования трудового потенциала более подробно.

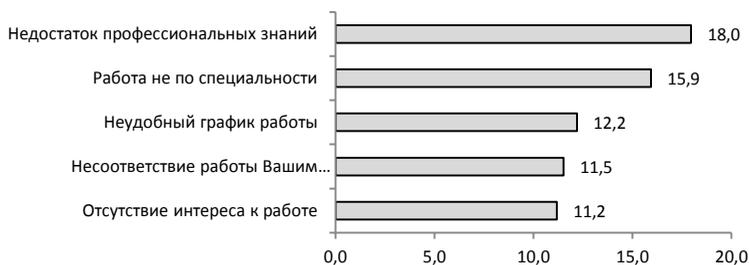


Рисунок 1 – Распределение ответов на вопрос: «Как Вы думаете, что мешает Вам реализовать свой потенциал, качества и способности в трудовой деятельности?», в %
Примечание: отображено 5 наиболее популярных ответов.

² Мониторинг качественного состояния трудового потенциала населения Вологодской области проводится Институтом социально-экономического развития территорий РАН с 1997 г. Объектом исследования является население Вологодской области трудоспособного возраста. Опросы проходят один раз в два года (до 2009 г. ежегодно) в августе – сентябре в городах Вологде и Череповце и в восьми районах области. Метод выборки: районирование с пропорциональным размещением единиц наблюдения. Тип выборки: квотная по полу и возрасту. Объем выборки составляет 1500 человек, ошибка выборки не превышает 3%.

Источник: здесь и далее – данные мониторинга качественного состояния трудового потенциала населения Вологодской области, ИСЭРТ РАН, 2016 г.

Недостаток профессиональных знаний приводит к несоответствию квалификации работников требованиям рабочих мест. В ходе исследования было выявлено, что это сказывается на их трудовой активности и, в частности, интеллектуальной деятельности (табл. 1). Причем несоответствие проявляется не только в случае недостатка квалификации, но и ее переизбытка (*overqualification*). При этом, наибольший негативный эффект на уровне реализации трудового потенциала молодых людей проявляется именно во второй ситуации (79% против 81% при соответствии). Несмотря на относительно небольшой разрыв значений показателя, распространенность данного явления в Вологодской области вызывает тревогу (28%). Более того, несоответствие квалификации работника требованиям рабочего места в дальнейшем может стать причиной возникновения различных деформаций трудового поведения. Например, рестрикционизм (сознательное ограничение работниками своей производительности труда), некомпетентность, избыточная интенсивность труда и т.д.

Таблица 1 – Распределение ответов на вопрос: «В какой мере Ваша квалификация (подготовка) соответствует выполняемой Вами работе?», в %

Вариант ответа	Удельный вес	Уровень реализации трудового потенциала	
		интеллектуальной компоненты	Всего
Моя квалификация выше, чем требует от меня работа, могу выполнять и более квалифицированную работу	27,5	73,0	79,1
Моя квалификация соответствует требованиям, предъявляемым работой (чтобы выполнять более квалифицированную работу, мне нужно подучиться)	48,5	76,6	81,2
Моя квалификация ниже, чем это требуется работой	6,8	75,0	80,5
Не знаю, трудно сказать	17,3	64,7	73,4

* Включает в себя творческий и когнитивный потенциал.

Примечание: показатель реализации трудового потенциала показывает уровень использования работающим населением своих качеств и умений в конкретной трудовой деятельности. Методика, разработанная в ИСЭРТ РАН, основана на блоке вопросов вида «Насколько сильно Вы «выкладываетесь» на работе? В какой мере используете свои качества и умения?» [3].

Работа не по специальности. Одной из тенденций современной России выступает распространенность практик трудоустройства не по специальности, полученной в организации профессионального образования [1, с. 15]. Данные Обследования населения по проблемам занятости показывают, что среди российских выпускников 2010 – 2014 гг.

связь основной работы с имеющейся профессией была отмечена в среднем в 66% случаев. Причем наименьшее соответствие между профилем образования и занимаемой должностью наблюдалось у работников с начальным профессиональным образованием (56%), а наибольшее – с высшим (70%) [2].

Мониторинговые данные подтверждают вышеобозначенные тенденции и в Вологодской области (табл. 2). Трудоустройство по специальности, полученной в образовательной организации профессионального образования, способствует более полной реализации трудового потенциала населения, нежели трудоустройство по иной специальности (83% против 79%). В особенности это касается интеллектуальной компоненты (в этом случае разрыв в использовании данного качества увеличивается до 7 п.п.).

Таблица 2 – Распределение ответов на вопрос: «Работаете ли Вы по специальности, полученной в профессиональном учебном заведении (вузе, техникуме, училище)?», в %

Вариант ответа	Удельный вес	Уровень реализации трудового потенциала	
		интеллектуальной компоненты*	всего
Да	43,7	79,4	82,7
Работаю по близкой (схожей) специальности	13,9	74,6	78,6
Нет, работаю по другой специальности	42,4	72,1	79,2

В условиях распространенности практик трудоустройства не по специальности среди вологжан (42%) это является весомым фактором снижения трудовой активности населения, а также выступает основной причиной роста дисбаланса между спросом и предложением рабочей силы в профессионально-квалификационном разрезе на рынке труда. Среди основных причин работы не по специальности можно выделить: неудовлетворенность условиями труда, предложенными работодателем; отсутствие возможности получения высокого дохода и перспектив профессионального роста в будущем.

Неудобный график работы может являться следствием развития теневого сектора экономики России. В настоящее время осуществление оплачиваемой трудовой деятельности без оформления договорных отношений все чаще рассматривается в обществе как более выгодная форма занятости по сравнению с официальным наймом. Как правило, сознательный отказ от гарантированных законом прав (согласно части 1 ст. 21 Трудового кодекса РФ) при неформальном трудоустройстве сопровождается улучшением материального положения работника за счет экономии работодателя на налогах и страховых взносах во внебюджетные фонды. Похожим образом обстоят дела и в случаях самозанятости в теневом секторе. Однако отсутствие социальной защи-

ценности зачастую оборачивается для работников ненормированным рабочим днем, тяжелыми условиями труда, задержками выплаты заработной платы и т.д., что в совокупности приводит к снижению уровня использования накопленных знаний, умений и навыков.

Результаты опроса показывают, что официальное трудоустройство предоставляет молодежи больше возможностей, по сравнению с неформальной занятостью (табл. 3). Так, молодые люди, работающие по бессрочному трудовому договору, наиболее полно реализуют свой потенциал (76%). Занятые в теневом секторе используют свои знания и умения в трудовой деятельности значительно в меньшей степени (отличия в оценках в среднем составляют около 10 п.п.).

Таблица 3 – Распределение ответов на вопрос: «Как оформлены Ваши трудовые отношения на основной работе?», в %

Вариант ответа	Удельный вес	Уровень реализации трудового потенциала	
		интеллектуальной компоненты	всего
Бессрочный (постоянный) договор	68,3	76,8	75,6
Срочный трудовой договор	7,0	65,6	73,8
Договор-подряд	5,3	68,3	76,7
Без оформления трудового договора (устная договоренность)	13,7	67,6	66,0
Затрудняюсь ответить	5,6	69,5	73,4

Несоответствие работы способностям и склонностям; отсутствие интереса к работе. Похожим образом обстоят дела и при несоответствии профессии предпочтениям молодежи. Так, если молодой человек занимается деятельностью, к которой он внутренне предрасположен, то это способствует более полному использованию знаний, умений и навыков (табл. 4). В противном случае, это служит мощным фактором, препятствующим развитию трудовой активности. Разрыв в уровне реализации трудового потенциала между молодежью, чья работа соответствует личностным предпочтениям (способностям, склонностям и призванию) и теми, у кого не соответствует, составляет в среднем 7 п.п., а в интеллектуальной компоненте достигает 13 п.п.

Таблица 4 – Соответствие основной деятельности способностям, склонности, призванию и уровень реализации трудового потенциала, в %

Вариант ответа	Удельный вес	Уровень реализации трудового потенциала	
		интеллектуальной компоненты	всего
Соответствует ли Ваша профессия (основная деятельность) Вашим способностям и склонностям?			
Да	65,8	76,8	81,4
Нет	18,3	66,2	74,8
Затрудняюсь ответить	15,9	67,8	75,2
Соответствует ли Ваша профессия (основная деятельность) Вашему призванию?			

Да	49,2	79,6	83,4
Нет	24,7	65,6	75,0
Затрудняюсь ответить	26,1	69,3	75,3

Таким образом, недостаток профессиональных знаний, работа не по специальности и ее несоответствие способностям и склонностям, неудобный график и отсутствие интереса к работе служат значимыми барьерами, препятствующими самореализации молодежи в трудовой деятельности. В итоге профессиональные навыки значительной части молодежи, полученные в ходе продолжительного обучения, остаются неиспользованными на рынке труда. Это влечет за собой потерю приобретенной квалификации и обуславливает необходимость прохождения дополнительной профессиональной подготовки, тем самым повышая издержки найма. Кроме того, снижается эффективность государственной системы профессионального образования, поскольку молодые люди выбирают работу не по специальности, в силу чего потребность приоритетных отраслей экономики в высококвалифицированных кадрах остается неудовлетворенной. В этой связи, необходимы реальные действия в направлении неоднократно озвученных, но на практике далеко не всегда реализуемых мер государственной политики, таких как: повышение качества профессионального образования и его соответствие требованиям экономики, совершенствование систем профориентации школьников и сопровождения профессионального становления студентов и выпускников образовательных организаций и т.д.

Список использованной литературы

1. Леонидова, Г.В. Заработная плата и эффективность труда: взгляд социолога: препринт / Г.В. Леонидова, А.В. Попов. – Вологда: ИСЭРТ РАН, 2015. – 50 с.
2. Обследование населения по проблемам занятости [Электронный ресурс] / Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики. – Режим доступа: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/publications/catalog/doc_1140097038766 (дата обращения: 31.08.2016).
3. Шабунова, А.А. Реализация трудового потенциала региона: социологический анализ / А.А. Шабунова, Е.А. Чекмарева // Экономика региона: реальность и перспективы. Вологда : ИСЭРТ РАН, 2011. – № 3. – С. 180-188.