



РАНХиГС

РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА
И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ
ПРИ ПРЕЗИДЕНТЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Молодёжь на рынке труда: трудоустройство, удержание рабочего места, вертикальная мобильность

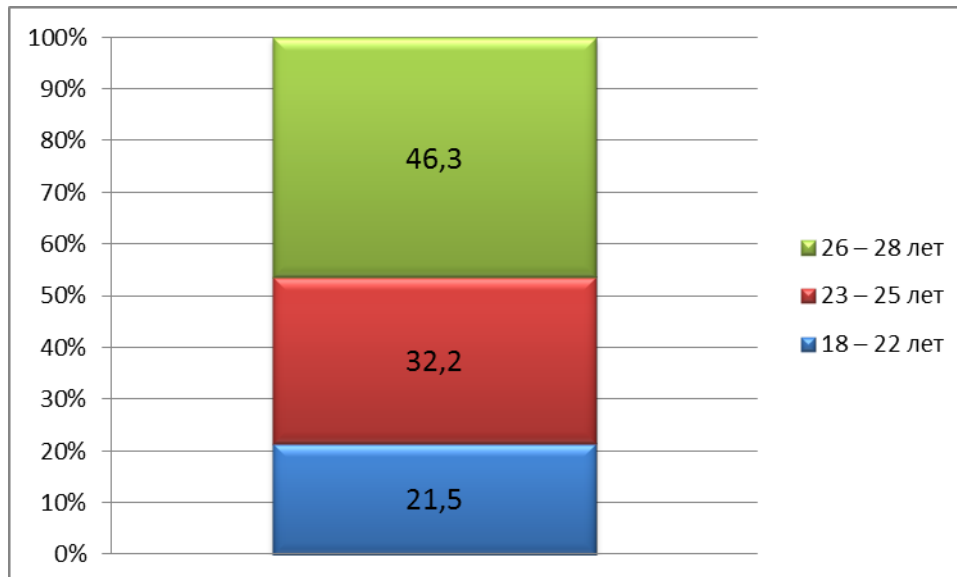
Е.М. Авраамова
Д.М. Логинов

ИНФОРМАЦИОННАЯ БАЗА

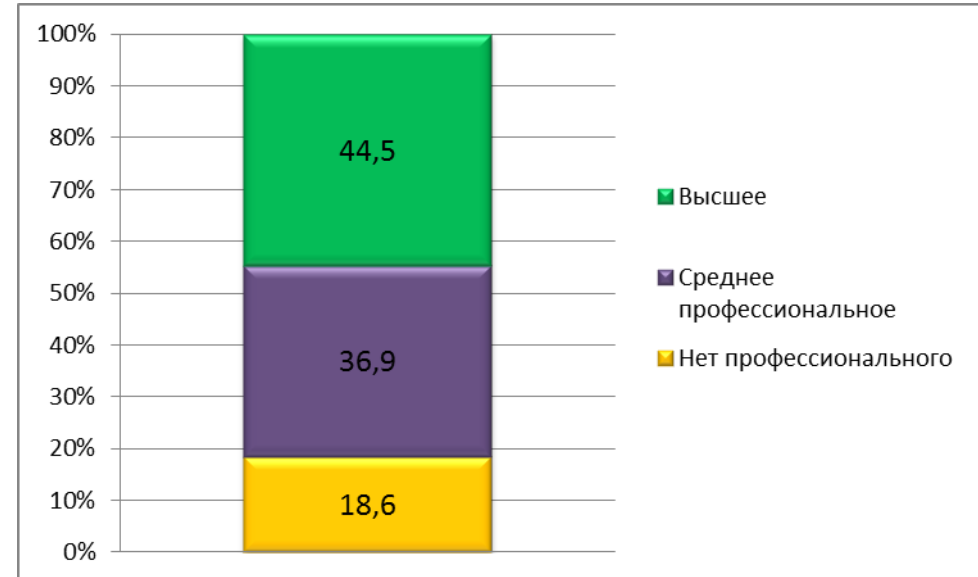
Объект исследования – **работающая молодёжь** в возрасте 18-28 лет

Объём выборки – **2 175** респондентов, проживающих
в 3-х региональных центрах и 11 крупных, средних и малых городах
Ивановской, Свердловской и Новосибирской областей; 2016 г.

*Распределение выборочной совокупности
по **возрастным** группам, %*



*Распределение выборочной совокупности
по **образовательным** группам, %*



Субъективная оценка качества полученного профессионального образования



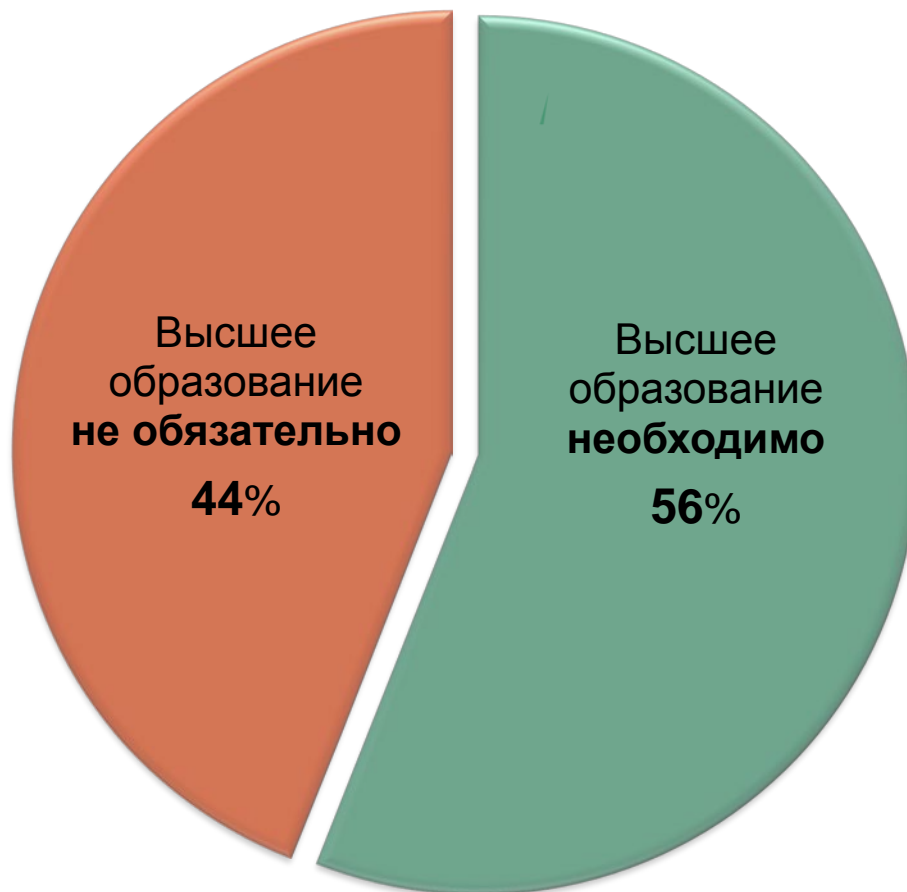
**Наиболее высокие оценки даются учреждениям высшего,
а не среднего профессионального образования:**

Уровень образования	Оценка учебного заведения (% по строке)	
	Одно из лучших	Обычное
Среднее профессиональное	22,9	77,1
Высшее	50,7	49,3
<i>В целом</i>	38,1	61,9

Кто получает наиболее качественное образование?

Факторы, влияющие на получение качественного образования (допускалось несколько ответов)	Оценка качества образования . (% по столбцу)		
	Высокое	Среднее и ниже	В целом
Способности	75,4	60,9	67,4
Проживание в мегаполисе	21,0	19,0	19,9
Связи родителей	15,6	20,7	18,4
Материальное положение семьи	24,3	34,6	30,0

Представления о необходимости высшего образования для успеха на рынке труда



Планы получения высшего образования

Не имеющие высшего образования разделились практически поровну на тех, кто намерен и не намерен его получать



Качество образовательного ресурса имеющих профессиональное образование

КОР 1 – ВЫСОКОЕ качество образования
и МОТИВИРОВАННОСТЬ к обучению

39,6%

КОР 2 – ВЫСОКОЕ качество образования при ОТСУТСТВИИ мотивированности **5,8%**

КОР 3 – образование НЕВЫСОКОГО качества
при МОТИВИРОВАННОСТИ к обучению

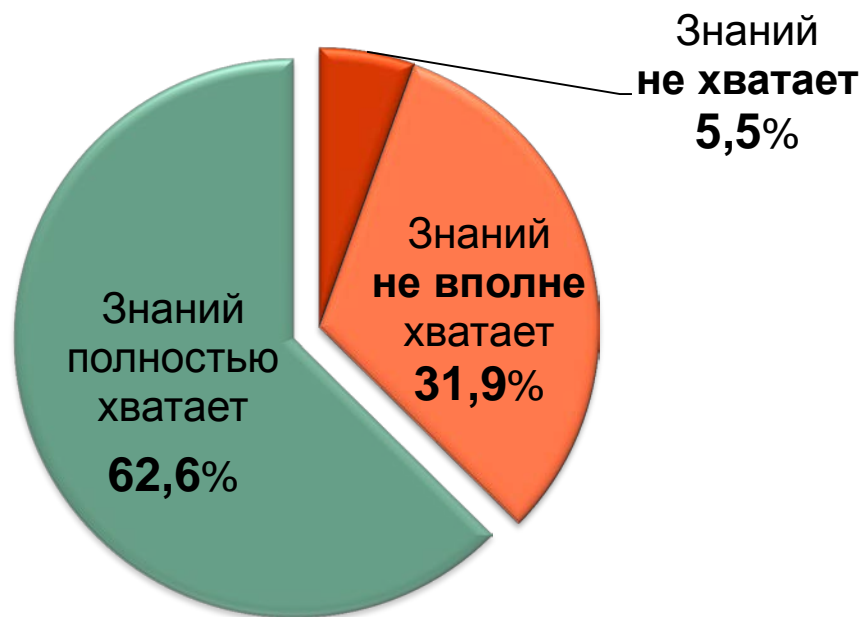
28,4%

КОР 4 – образование НЕВЫСОКОГО качества
при ОТСУТСТВИИ мотиваций к обучению

26,2%

Достаточность полученного профессионального образования

Более трети респондентов считают, что полученных в учебном заведении знаний **не хватает или не вполне хватает** для выполнения должностных обязанностей:



Фактором, который действительно оказывает влияние на достаточность полученных профессиональных знаний, является **качество образования**. Среди имеющих качественное образование на 20% респондентов больше считают, что их знаний хватает для выполнения работы

Профессиональная компетентность в зависимости от качества образовательного ресурса

Группа с наиболее высоким качеством образовательного ресурса профессионально компетентна на 75%, а группа с самым низким – только на 50%

Качество образовательного ресурса	Знаний ... (% по строке)		
	полностью хватает	не вполне хватает	не хватает
КОР 1	74,8	23,5	1,7
КОР 2	68,3	28,8	2,9
КОР 3	56,2	36,5	7,3
КОР 4	50,4	40,0	9,6
<i>В целом</i>	62,6	31,9	5,5

ПРОМЕЖУТОЧНЫЕ ВЫВОДЫ

1. Около **половины** респондентов обладают **образовательным ресурсом достаточно высокого качества**. Согласно мнениям значительной части молодёжи, получению подобного ресурса способствовали **не только личные способности, но и социальный капитал родительской семьи**.
2. Доля обладающих образовательным ресурсом достаточно высокого качества **сопоставима в областных и районных центрах**. Проводимая образовательная политика способствовала снижению территориального барьера получения качественного образования.
3. Около **30%** занятой молодёжи ощущают **дефицит профессиональных знаний**.
4. Представители молодёжи, получившие образование высокого качества и считающие его достаточным для выполнения своей работы, **чаще получают дополнительное образование**.
5. Около **половины** занятых ориентированы на **непрерывные образовательные траектории**, включающие достижение более высокого уровня образования, либо расширение и повышение компетенций.

Связь первой работы с полученной специальностью

Сфера занятости	Первая работа... (% по строке)		
	по специальности	по близкой специальности	не по специальности
Промышленность	39,8	25,7	34,5
Наука, образование, культура, здравоохранение	50,3	22,4	27,3
Сфера услуг	23,7	24,5	51,8
Государственное и муниципальное управление	35,4	33,1	31,5
Правоохранительные структуры	31,0	26,7	42,3
Финансы, реклама, консалтинг	33,0	24,5	42,5
Информационные технологии	39,0	18,0	43,0
<i>В целом</i>	<i>37,4</i>	<i>24,8</i>	<i>37,8</i>

Представления о наиболее перспективных профессиях



** %, допускалось несколько ответов*

Представления о перспективных профессиях

1	Теоретически перспективные, но лично не привлекательные	В первую очередь, предпринимательство, которое видит перспективным самая большая доля респондентов (44%), но занимаются или планируют им заниматься только 6,2%. Видимо, молодёжь видит высокие барьеры для входа в круг предпринимательства без ощутимого социального капитала
2	Перспективные и относительно доступные	Сферы государственного управления, финансовая и правовая сферы, силовые структуры
3	Традиционные, относительно доступные, массовые	Инженеры, врачи
4	Наименее перспективные	Творческие профессии, а также учителя и люди науки

Причины, по которым респонденты остались вне соответствующего профессионального круга

- 1. Недоступность получения соответствующего образования (44%).**
Отсутствие в семье денег, необходимых для оплаты дополнительных занятий по предметам ЕГЭ, отсутствие в месте проживания соответствующих учебных заведений и пр.
- 1. Отсутствие связей, необходимых для получения соответствующей профессии и трудоустройства (36%).**
- 2. Причины, связанные с личными профессиональными предпочтениями (22%).**

Способы трудоустройства



Способы трудоустройства в зависимости от качества образовательного ресурса

Стратегии трудоустройства	Качество образовательного ресурса (% от имеющих профессиональное образование, по столбцу)				
	КОР 1	КОР 2	КОР 3	КОР 4	В целом
Через государственную службу занятости	2,8	3,9	6,0	4,8	4,3
Через рекрутинговое агентство	0,1	0,0	0,2	1,1	0,4
Через службу по трудоустройству учебного заведения	7,9	5,8	7,7	4,8	6,9
Путём рассылки резюме	11,9	11,7	8,1	12,1	10,8
С помощью родственников, знакомых, друзей	35,5	47,6	42,5	43,1	40,3
Откликнулись на объявление о вакансии	25,8	22,3	22,4	27,0	24,9
Были приглашены предприятием, фирмой	8,0	5,8	7,3	3,1	6,4
Остались после стажировки / практики	8,0	2,9	5,8	4,0	6,0

С повышением качества образовательного ресурса социальные связи начинают играть меньшую роль при трудоустройстве

ПРОМЕЖУТОЧНЫЕ ВЫВОДЫ

1. Только сферы образования, здравоохранения и науки ставят определённые барьеры для работников без профессиональных знаний (и то не стопроцентно). Работодатели остальных сфер занятости **вполне лояльны к найму работников без профильного образования.**
2. **Качество полученного образования** существенным образом влияет на профессионализацию на рынке труда: **получившие образование высокого качества заметно реже работают не по специальности.** Таким образом, качественное образование – значимый фактор профессионализации молодёжи на рынке труда.
3. **Перспективными профессиями** молодёжь считает занятость в сфере **финансов, государственного управления и силовых структурах.** Среди причин не вхождения в эти сферы: отсутствие в семье ресурсов, необходимых для получения соответствующего образования и трудоустройства, и лишь на третьем месте – причины, связанные с личными профессиональными предпочтениями.
4. **Основной канал трудоустройства**, как на первую, так и на последующие работы - **связи и знакомства (социальный капитал)**, и достойных альтернатив этому каналу не появилось.

Характеристики работы, удовлетворяющие респондентов

Хороший коллектив	89,0
Удобный режим работы	79,1
Содержание работы соответствует интересам	76,8
Есть перспективы повышения зарплаты	60,5
Работа близко от дома	59,4
Работа достаточно хорошо оплачивается	50,4
Есть возможность дополнительного образования	46,7
Нет угрозы увольнения	46,6
Ожидается быстрое продвижение по карьерной лестнице	32,5
Есть перспективы улучшения жилищных условий	20,4

** %, допускалось несколько ответов*

- На относительно высокооплачиваемой работе заняты **50,4%** респондентов (модальным интервалом, определяющим «достойную» оплату, является 40-50 тыс. руб.)
- На работе, которая не рассматривается как высокооплачиваемая, но даёт перспективы продвижения по карьерной лестнице или повышения зарплаты – **32,0%**
- На работе без материальных и карьерных перспектив заняты **17,6%** представителей молодёжи

Характеристики работы, не устраивающие респондентов

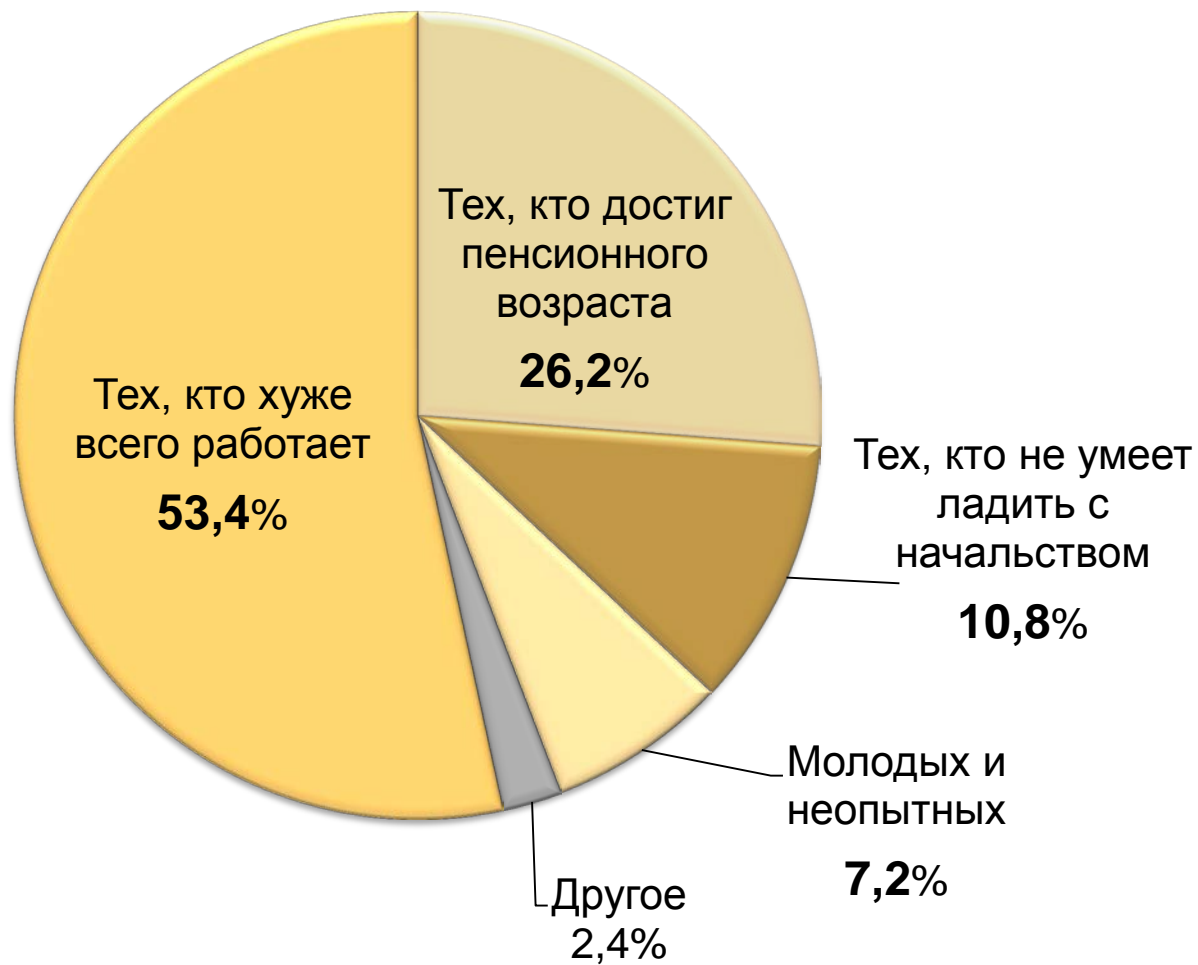


* %, допускалось несколько ответов

Оценка угрозы увольнения



Мнения о том, кого будут увольнять в первую очередь



Представления о ресурсах стабильной занятости

**Уровень и качество
профессионального
образования**



**в большей степени зависит
от усилий самой молодёжи**

**Востребованность
специалистов
определённого профиля**



**в большей степени определяется
типом экономического развития**

**Социальный капитал,
интерпретируемый в качестве
полезных связей**



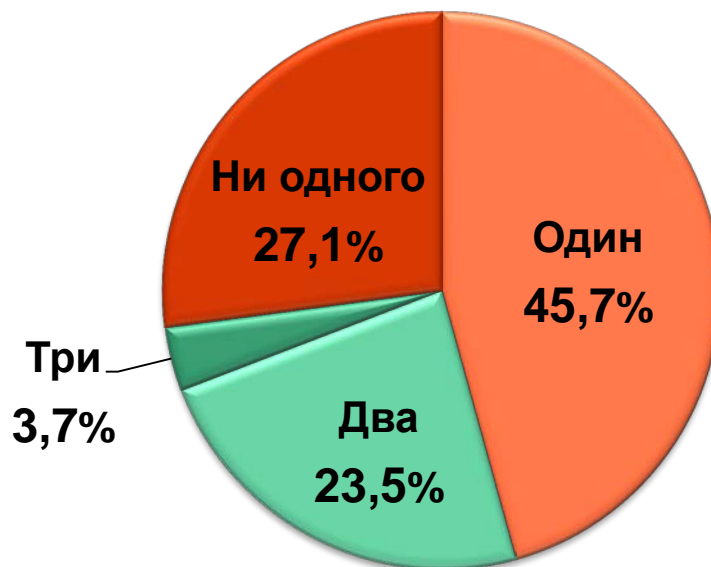
**в большей степени определяется
действующими механизмами
вертикальной мобильности
и степенью их меритократичности**

Наличие у молодёжи ресурсов стабильной занятости

Все перечисленные ресурсы в разной степени дефицитны:

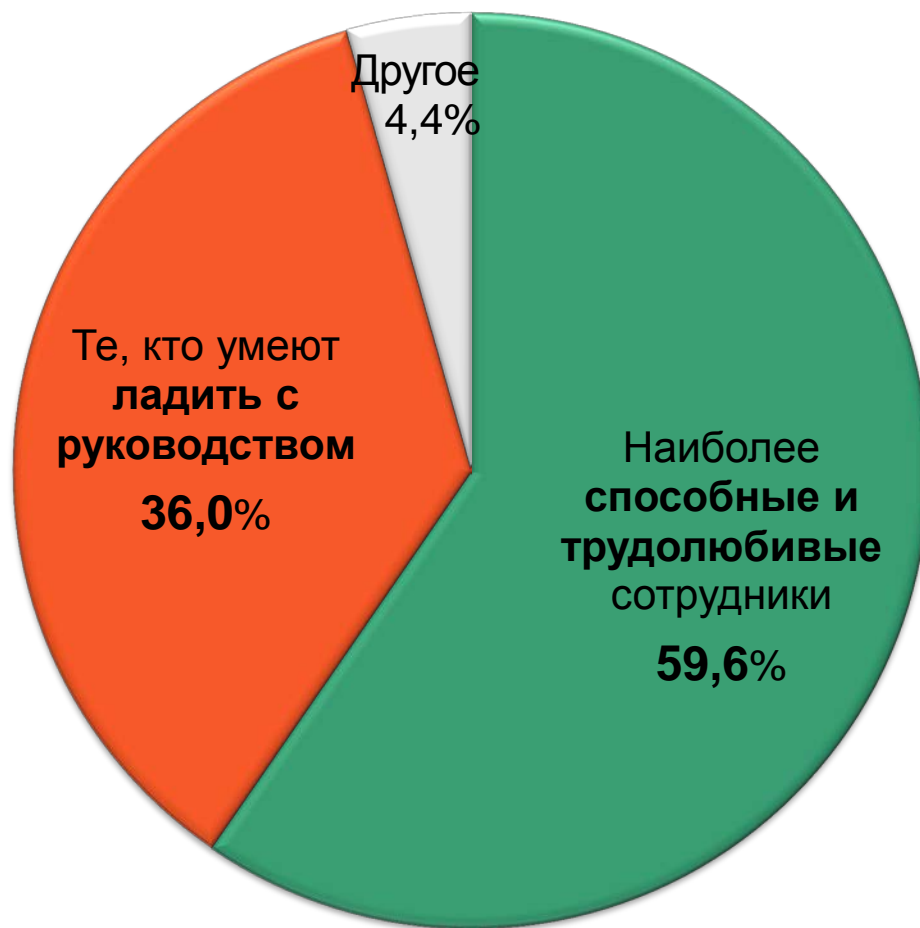
- **принадлежность к перспективным профессиям** – менее четверти опрошенных
- **наличие качественного профессионального образования** – 45% опрошенных
- **наличие полезных социальных связей** – 33% опрошенных

Количество ресурсов, обеспечивающих стабильную занятость



Представления о ресурсах карьерного продвижения (I)

«Кто быстрее продвигается по карьерной лестнице?»



Представления о ресурсах карьерного продвижения (II)

«Каким сотрудникам, на Ваш взгляд, скорее отдаёт предпочтение руководство в Вашей организации?»



ПРОМЕЖУТОЧНЫЕ ВЫВОДЫ

1. Несколько больше половины занятой молодёжи получали материальные или статусные поощрения; около 25% имели взыскания. **Повышение зарплаты и статусные поощрения находятся в прямой зависимости от экономического положения предприятия.** Поощрения в большей степени распространяются на работников с высшим образованием.
2. Большинство респондентов высказались за **меритократический принцип карьерных продвижений.** Это говорит о том, что принципы меритократии отвоевали несколько больше половины пространства занятости, но не являются императивными.
3. **Механизмы продвижения в значительно большей степени зависят от сферы деятельности предприятий, нежели от их экономического положения.** Единственным исключением является сфера государственного и муниципального управления, где продвижение лояльных сотрудников практикуется чаще.
4. В отношении оппозиции **«исполнительность – креативность» последняя явно уходит на второй план** в представлении молодых сотрудников.

ОСНОВНЫЕ ВЫВОДЫ

1. Общество устроено достаточно сложно и амбивалентно. В нём есть простор для реализации трудовых стратегий, основанных на получении **качественного** профессионального образования, но в случае отсутствия этого ресурса он **успешно заменяется социальными связями**.
2. Этот компенсаторный механизм, с одной стороны, **негативно влияет на развитие экономики**, но, с другой – **стабилизирует социальную ситуацию**.
3. Виды деятельности, которые рассматриваются (и в действительности являются) привлекательными с точки зрения размера оплаты труда, **ограничены**.
4. **Немногочисленность** соответствующих сфер, исключение из них **инновационных видов деятельности**, не только сокращают перспективы стабильной и успешной занятости, но негативно влияют на социально-экономическое развитие в целом.

Но!

ВЫВОДЫ МОЖНО РАСПРОСТРАНЯТЬ ТОЛЬКО
НА ОТНОСИТЕЛЬНО БОЛЕЕ БЛАГОПОЛУЧНУЮ ЧАСТЬ МОЛОДЁЖИ –
ЗАНЯТЫХ



РАНХиГС
РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА
И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ
ПРИ ПРЕЗИДЕНТЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Спасибо за внимание!