

Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«Санкт-Петербургский государственный
экономический университет»

На правах рукописи

ВЯЗОВА НАТАЛИЯ СЕРГЕЕВНА

**ФОРМИРОВАНИЕ МЕХАНИЗМА УПРАВЛЕНИЯ ЗАНЯТОСТЬЮ
МОЛОДЕЖИ НА ОСНОВЕ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ПОТЕНЦИАЛА
ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА**

Специальность 08.00.05 Экономика и управление народным хозяйством
(менеджмент)

ДИССЕРТАЦИЯ

на соискание ученой степени
кандидата экономических наук

Научный руководитель
доктор экономических наук, профессор
Безденежных Татьяна Ивановна

Санкт-Петербург
2021

Оглавление

Введение.....	3
ГЛАВА 1. Теоретико-методологические аспекты управления занятостью молодежи в условиях необходимости обеспечения воспроизводства человеческого капитала.....	11
1.1. Человеческий капитал как ключевой объект управления в условиях интенсификации развития современного рынка труда.....	11
1.2. Теоретические аспекты управления занятостью в современной социально-экономической системе.....	20
1.3. Особенности и специфические проблемы повышения уровня молодежной занятости.....	28
ГЛАВА 2. Повышение эффективности взаимодействия субъектов управления человеческим капиталом в контексте решения проблем молодежной занятости...37	37
2.1. Система подготовки профессиональных кадров и ее влияние на молодежную занятость.....	37
2.2. Роль государства в обеспечении устойчивого развития молодежной занятости.....	51
2.3. Моделирование перспективных направлений взаимодействия государства и системы подготовки профессиональных кадров в рамках решения проблем управления молодежной занятостью.....	66
ГЛАВА 3. Разработка организационного механизма управления человеческим капиталом в контексте повышения эффективности управления занятостью молодежи.....	79
3.1. Оценка современных тенденций и перспектив развития рынка труда и молодежной занятости в РФ.....	79
3.2. Обоснование конкурентных преимуществ молодежи на рынке труда в условиях необходимости повышения уровня воспроизводства человеческого капитала.....	88
3.3. Разработка предложений по формированию и развитию профессиональных компетенций молодежи на основе использования механизма управления человеческим капиталом.....	102
Заключение.....	120
Список литературы.....	125
Приложение.....	147

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность диссертационного исследования. Одной из ключевых проблем достижения устойчивого развития любой социально-экономической системы следует признать формирование гармонизированного баланса человеческих ресурсов на рынке труда, в процессе обеспечения которого должно быть найдено оптимальное соотношение между величиной занятости экономически активного и трудоспособного населения и уровнем безработицы, прежде всего структурной, что обусловлено происходящими научно-техническими преобразованиями, влияющими на осуществление экономической деятельности во всех сферах и сегментах национальной экономики, и ростом использования технологических инноваций нового поколения, базирующихся на применении результатов работы систем искусственного интеллекта.

В современных условиях адаптивное управление уровнем занятости и решение проблем с ростом числа безработных в связи с трансформацией социально-экономической системы в новых условиях хозяйствования невозможно без определения эффективных путей совершенствования человеческого капитала, который является ключевой детерминантой инновационной экономики и оказывает влияние на уровень и состояние трудовых ресурсов вне зависимости от отраслевой или региональной специфики.

Природа и содержание проблем трудоустройства молодежи, как важной части экономически активного населения, характеризуется рядом факторов, в том числе недостаточным уровнем согласованных действий системы органов государственного управления, образовательных учреждений и работодателей. Учитывая относительно высокие ожидания молодежи при трудоустройстве в условиях повышения требований работодателей к качественному содержанию рабочей силы, сокращение образовательных центров в межрегиональном пространстве, высокую роль и значимость молодежи в трудовом потенциале страны, возникает необходимость реализации социально-экономической политики, позволяющей своевременно проводить меры по содействию занятости

молодежи на основе повышения уровня человеческого капитала и совершенствования взаимодействия между всеми участниками рыночных отношений в долгосрочной перспективе, что позволит решить ряд существующих проблем функционирования рынка труда в России.

В связи с вышесказанным, можно говорить об актуальности и своевременности проведения научных исследований, посвященных вопросам совершенствования теории и практики управления занятостью молодежи на основе оптимизации и повышения эффективности взаимодействия субъектов рынка труда, складывающегося в процессе формирования и развития человеческого капитала.

Степень изученности вопроса. Научно-методологической основой диссертации послужили исследования тенденций и закономерностей в сфере формирования и реализации социально-экономической политики в области управления занятостью молодежи, а также особенностей организации данной системы менеджмента и ресурсного обеспечения развития человеческого капитала.

Существенный вклад в формирование теоретических основ исследуемой тематики, в том числе в контексте определения уровня влияния человеческого капитала на занятость населения, внесли Дж. М. Кейнс, Ф. Гилберт, С. Коррадо, Г. Крамер, Ж. Ламбен, М. Паркер, М. Портер, Б. Рейманн, Ф. Тейлор, Т. Шульц, Г. Эмерсон и другие зарубежные ученые.

Большое внимание вопросам управления человеческим капиталом и развития человеческих ресурсов уделено в трудах российских экономистов, таких как: Булатецкая А.Ю., Дятлов С.А., Гарафиев И.З., Заборовская О.В., Золин Е.А., Ивлева Е.С., Ключев К.В., Кравченко А.И., Колесников А.М., Курганский С.А., Мамбетов А.Х., Панов А.М., Плотников В.А., Тарандо Е.Е., Шарафанова Е.Е., Шорохов С.И., и других авторов.

Вопросы, связанные с изучением теории и практики управления занятостью, становлением устойчивого развития российского рынка труда, раскрываются в работах Алиева И.М., Бойко Н.В., Бургонова О.Л., Гапоненко А.Л., Костина К.Б., Кроливецкого Э.Н., Кузнецова Ю.В., Лукичевой Л.И., Максимцева И.А., Русецкой

О.В., Трофимовой Л.А., Сигова В.И., Уварова С.А, Харламовой Т.Л., Юнусовой Э.Р., Юдина Д.С. и др.

Исследованию развития и проблем организации молодежного трудоустройства, а также влиянию внешней и внутренней среды на функции управления молодежной занятостью посвящены публикации Герасимова К.Б., Гневашевой В.А., Деминой С.А., Дунаевой Н.И., Крылова К.Д., и др. Проблемы формирования профессиональных компетенций у обучающихся, а также различные аспекты управления человеческим капиталом в контексте решения проблем молодежной занятости, изложены в трудах Аверкина М.Г, Барабановой М.И., Безденежных Т.И., Бездудной А.Г., Василенко Н.В., Гайнанова Д.А., Добрынина А.И., Зотова В.Н., Курочкиной А.А., Леонидовой Г.В., Мавриной Н.А., Рощина С.Ю., Салихова Б.В., Черницова А.В., и др.

Анализ научных трудов указанных авторов позволил сделать вывод о необходимости развития теории и практики в сфере решения актуальных вопросов повышения организационно-экономической эффективности управления молодежной занятостью в контексте использования потенциала человеческого капитала. Данная проблематика требует разработки соответствующего инструментария государственного управления молодежной занятостью с учетом особенностей реализации государственной политики по развитию рынка труда и борьбе с безработицей.

Цели и задачи исследования. Целью диссертационного исследования является развитие теории и разработка методических и практических рекомендаций по управлению занятостью молодежи в контексте использования потенциала человеческого капитала на федеральном и региональном уровне.

Для достижения определенных целей были поставлены следующие **задачи** исследования:

- исследовать существующие научные концепции и теоретические аспекты управления молодежной занятостью на основе проведения анализа имеющихся по данной проблематике исследований отечественных и зарубежных авторов;

- выявить ключевые проблемы российского рынка труда и современные тенденции управления молодежной занятостью с позиции формирования системы их взаимосвязей, научно обосновать и оценить тесноту возможных взаимосвязей в контексте формирования человеческих ресурсов и развития человеческого капитала,

-определить и обосновать ключевые направления и организационно-экономические механизмы государственного управления устойчивым развитием молодежной занятости;

-оценить и обобщить методологические подходы к повышению эффективности взаимодействия субъектов управления человеческим капиталом с целью решения проблем молодежной занятости на российском рынке труда;

-охарактеризовать перспективные направления взаимодействия между системой подготовки профессиональных кадров и занятостью молодежи применительно к современным требованиям рынка труда,

- разработать методические рекомендации по формированию и развитию профессиональных компетенций в контексте повышения уровня занятости молодежи.

Объект исследования. Система управления занятостью молодежи, основанная на использовании возможностей и потенциала развития человеческого капитала.

Предмет исследования. Социально-экономические отношения, возникающие в процессе формирования и развития системы управления занятостью молодежи на российском рынке труда.

Теоретическую основу исследования составили труды российских и иностранных ученых в области менеджмента, управления человеческими ресурсами, теории развития интеллектуального и человеческого капитала в инновационной экономике, теории управления занятостью населения, теории рыночного взаимодействия, а также положений классической теории управления социально-экономическими процессами, современных концепций

государственного управления развитием рынка труда и снижения уровня безработицы среди молодежи.

Методологической основой исследования послужили общенаучные методы проведения исследования- абстрактно-логический; диалектический; системно-структурный метод, а также комплексный управленческий анализ развития социально-экономической системы на основе использования экономико-статистических и эмпирических методов оценки.

Информационная база исследования основана на использовании нормативно-правовых документов Российской Федерации в области управления занятостью населения и организации рынка труда, статистических данных Росстата и региональных статистических органов о состоянии основных показателей уровня занятости молодежи, информационных данных интернет-ресурсов, актуальных аналитических обзоров, периодических отечественных и зарубежных журналов, собственных исследований автора по исследуемой тематике.

Обоснованность и достоверность результатов исследования. Обоснованность результатов диссертационного исследования подтверждена использованием трудов российских и зарубежных исследователей по вопросам управления человеческим капиталом в контексте решения проблем занятости молодежи, корректным практическим применением апробированных методов исследования развития систем управления занятостью и государственного регулирования человеческого капитала в современных условиях.

Достоверность результатов диссертационного исследования обусловлена использованием результатов проведенного анализа законодательных и нормативных актов Российской Федерации; материалов, представленных в конвенциях и рекомендациях Международной организации труда; государственных прогнозов развития рынка труда и программами повышения уровня занятости молодежи, а также результатами собственного исследования, проведенного автором.

Соответствие диссертации Паспорту научной специальности. Диссертация соответствует специальности 08.00.05 — Экономика и управление

народным хозяйством (менеджмент): 10.20. Управление человеческими ресурсами как особый вид профессиональной деятельности: цели, функции, принципы, эволюция подходов. Сущность экономических и социальных задач управления персоналом предприятий и организаций. Компетентность персонала и компетентность организации. Кадровая политика: выработка и реализация. Инновации в организации трудовой деятельности и управлении персоналом. Организация и осуществление работы по управлению персоналом.

Научная новизна диссертационного исследования заключается в развитии теоретических положений и разработке методологических основ и методических рекомендаций по совершенствованию системы управления занятостью молодежи на основе использования потенциала человеческого капитала.

Наиболее существенные результаты исследования, обладающие научной новизной и полученные лично соискателем, состоят в следующем:

1. Уточнено содержание понятия «управление молодежной занятостью» в контексте решения проблем формирования и воспроизводства человеческого капитала, что позволило определить место и роль занятости молодежи в системе социально-экономических отношений и предложить организационную схему управления исследуемым объектом, направленную на обеспечение сбалансированного роста человеческого потенциала.

2. Предложены усовершенствованные расчетные показатели для оценки управления молодежной занятостью: индикатор человеческого капитала при эффективном развитии занятости молодежи, индекс эффективности управления молодежной занятостью, уровень взаимосвязей занятости молодежи и системы подготовки профессиональных кадров.

3. Обоснован эффективный организационный механизм взаимодействия работодателей и учреждений системы подготовки профессиональных кадров с целью повышения спроса на человеческие ресурсы на молодежном рынке труда, что позволило развить научные подходы к управлению человеческим капиталом с позиции постановки социально-экономических задач при реализации

государственной политики занятости молодежи в контексте формирования сбалансированной системы рынка труда и рынка образовательных услуг.

4. Разработаны ключевые положения трехмодульной концепции формирования профессиональных компетенций у молодежи, предполагающей усиление профориентационной работы со школьниками и студентами, повышение эффективности организации практической подготовки на профильных отраслевых предприятиях, обновление и модернизацию региональной рамки квалификаций и направленной на управление развитием воспроизводства человеческого капитала и решение проблем роста занятости среди молодежи.

5. Сформирован организационный механизм и методический инструментарий управления человеческим капиталом на основе учета профессиональных компетенций молодежи, в рамках которого представлены и обоснованы основные функции и приоритетные мероприятия основных субъектов управления молодежной занятостью в условиях современного рынка труда.

Теоретическая значимость диссертационного исследования состоит в развитии научного представления о возможных методологических подходах к обоснованию и функционированию организационного механизма управления молодежной занятостью на основе использования потенциала человеческого капитала и формирования профессиональных компетенций, ориентированных на современные тенденции рынка труда.

Практическая значимость диссертационной работы состоит в возможности применения полученных результатов при формировании социально-экономической политики на федеральном и региональном уровне, а также при разработке программ, направленных на совершенствование механизма государственного управления человеческими ресурсами и повышения уровня занятости среди молодежи. Результаты диссертационного исследования могут быть использованы в учебном процессе в высших учебных заведениях при подготовке профессиональных кадров в сфере управления человеческим капиталом и адаптации трудовых ресурсов к современным требованиям рынка труда.

Апробация результатов исследования. Выводы и предложения автора, представленные в диссертации, нашли свое практическое применение при проведении учебных занятий по ряду дисциплин направлений подготовки бакалавриата «Менеджмент», «Государственное и муниципальное управление» в Санкт-Петербургском государственном экономическом университете. Ключевые положения диссертационного исследования получили отражение в публикациях автора. Основные выводы диссертационного исследования докладывались на всероссийских, региональных, международных научно-практических конференциях, форумах, семинарах.

Публикация результатов исследования. По теме диссертационного исследования автором опубликовано 9 научных работ, общий объем которых составляет 4,75 печатных листа, из них вклад автора составляет 3,85 п.л. (из них 6 статей - из перечня ВАК Минобрнауки России).

Структура и объем работы. Структура и объем диссертации обусловлены целью и задачами, поставленными в данном исследовании. Диссертационная работа состоит из введения, трех глав, 9 параграфов, заключения, списка литературы, состоящего из 155 источников, и 1 приложения.

ГЛАВА 1. Теоретико-методологические аспекты управления занятостью молодежи в условиях необходимости обеспечения воспроизводства человеческого капитала.

1.1. Человеческий капитал как ключевой объект управления в условиях интенсификации развития современного рынка труда.

Человеческий капитал и его компоненты были определены еще Адамом Смитом [89], но в современном понимании были предложены представителями чикагской школы Т. Шульцом и Г. Беккером во второй половине 20 века. Оно введено нобелевским лауреатом по экономике Гари Беккером и, как известно, означает, что каждый человек обладает определенным набором знаний, навыков и умений, которые представляют собой его капитал и которые помогают человеку в работе и построении своей карьеры. Речь идет о востребованном знании, которое имеет значение в настоящий момент, то есть таком, которое можно применить как конкурентоспособное качество. Из чего получается, что обучение человека, то есть получение им определенного образования это инвестирование времени и денег с целью последующего получения дохода от полученных знаний. Именно такая интерпретация является основой современного теоретического исследования человеческого капитала.

Человеческий капитал, по мнению Г. Беккера [129], – это имеющийся у каждого запас мотиваций, знаний и навыков. Такую концепцию исследования поддержали и продолжили такие ученые, как Дж. Минцер, Л.С. Туроу [134], Б. Рейманн [133]. Они исследовали человеческий капитал с точки зрения инвестиций, измеряли целесообразность данного действия с помощью математического моделирования. В последствии предметом внимания ученых стало исследование эффективности человеческого капитала, который был сравнен с материальными активами. С такой точки зрения человеческий капитал исследован в трудах Ф. Махлупа, П. Хейне, С. Фишера [58].

Ряд авторов, среди которых такие ученые как Г.П. Сорокина, А.В. Захаров, Д.А. Боронников М. Блауг, С.А. Дятлов, Е.Д. Цыренова, Р.И. Капелюшников, В.Т.

Смирнов, И.В. Скоблякова, И.Т. Корогодина, А.Н. Добрынин, полагает, что в человеческий капитал возможны инвестиции путём образования, здравоохранения, повышения культурного уровня [43].

Человеческий капитал, без сомнения, является одним из факторов экономического роста [71]. На равне с этим актуальным остается исследование человеческого капитала с точки зрения его участия в трудовой сфере. Трудовой потенциал, который заложен в человеческом капитале в концептуальном плане был изучен в трудах ученых, таких как А.Н. Исаенко, Г. Одегова, С.Д. Валентей, П.Э. Шлендера и др.

Исследование человеческого капитала с точки зрения выделения различных аспектов является весьма популярным методом изучения природы человеческого капитала. Ученые выделяют такие аспекты как социальный, экономический, психологический, культурный и другие [76] на современном этапе данный метод исследования считается междисциплинарным и является самым популярным среди исследователей (К.В.Клюев, А.Л. Бовенберг, Н. Римашевская, А.И. Юрьев, Ф. Нойманн, А.В. Селезнева, Т.Л. Судова, Е.Е. Тарандо, В.А. Поздняков, Н.А. Маврина и другие) [54].

Степень важности изучения человеческого капитала обусловлена его ролью в социально-экономическом развитии любой территории или региона. Оценка человеческого капитала необходима для определения параметров имеющегося человеческого потенциала, определения путей воспроизводства человеческого капитала, измерения необходимых инвестиций. Для достижения воспроизводства человеческого капитала необходимо проведение анализа его структуры, одним из ключевых компонентов которой является система подготовки профессиональных кадров [67].

В результате анализа теоретико-методологических основ исследования человеческого капитала, в социальном аспекте человеческий капитал можно определить, как продукт накопления определенных навыков и профессиональных

компетенций, достигнутых путем образовательного процесса и личной социальной активности, инициативности обучающихся [101].

Стратегией инновационного развития России [11] закреплено, что кадровая реформа России включает в себя стимулирование притока квалифицированных кадров в регионы России, представителей бизнес-сферы, креативной и творческой молодежи для повышения эффективности экономической политики страны, повышения восприимчивости населения к инновационным продуктам и технологиям [45].

Данное положение свидетельствует о смещении ориентира с трудового потенциала граждан на их человеческий капитал. Концепция социально-экономического развития России [10] так же включает в себя в качестве целевого ориентира - развитие человеческого капитала страны. Модель воспроизводства человеческого капитала, согласно Концепции, включает в себя функционирование механизма по созданию комфортных социальных условий, поддержку конкурентной бизнес-среды, активную внешнеэкономическую политику и либерализацию экономических институтов.

Необходимо отметить, что устойчивое социально-экономическое развитие напрямую зависит от развития человеческого капитала, который в свою очередь обеспечивает инновационное развитие экономического сектора и влияет на экономическую безопасность всей страны [99].

Важным аспектом, с точки зрения повышения эффективности использования потенциала человеческого капитала в контексте решения современных проблем занятости, следует признать определение перспективных методов его оценки. В настоящее время для оценки состояния человеческого капитала используются различные методы индексных оценок.

Наиболее объективным можно назвать индекс развития человеческого потенциала (далее – ИЧРП). Он оценивает человеческий потенциал по трем наиболее важным параметрам: образование, продолжительность жизни и внутренний валовый продукт [135].

Такой показатель оценки человеческого потенциала используется уже три десятилетия (с 1990 года), впервые он применен специалистами ООН. Концептуально ИЧРП основывается на предположении, что развитие человеческого потенциала зависит от возможности прожить долгую и здоровую жизнь, получить образование и иметь удовлетворяющий потребности доход.

Достижения в каждой из этих трех областей оцениваются в процентах от установленной Программой развития ООН оптимальной единицы, являющейся фиксированным значением, а затем вычисляется простое среднее из этих трех индексов (таблица 1.1).

Таблица 1.1

Основные индикаторы, используемые для расчета ИЧРП (составлено автором)

Показатель	Максимальное значение	Минимальное значение	Примечание
ИЧРП	1	0	Индекс человеческого развития меньше 0,5 принято считать «низким развитием», больше 0,8 принято считать «высоким развитием».
Индекс долголетия (ожидаемой продолжительности жизни)	85 лет;	25 лет	
Индекс образования:			
Уровень грамотности взрослого населения страны	100%	0%	25 лет и старше
Совокупная доля учащихся в численности населения соответствующей	100%	0%	7 - 24 года

возрастной группы населения			
Индекс реального ВВП на душу населения (по (ППС) в долл. США)	40000 долл. по ППС	100 долл. по ППС	Для расчета используют десятичные логарифмы реальных значений показателя

Индекс бедности (в отличие от ИЧРП он публикуется ежегодно, разработка принадлежит ООН).

Формула расчета индекса выглядит следующим образом:

$$I = \frac{x_{\phi} - x_{\min}}{x_{\max} - x_{\min}} \quad (1)$$

где I – рассчитываемый индекс;

x_{ϕ} — фактическое значение индекса;

x_{\min} — минимально допускаемое значение;

x_{\max} – максимальное значение.

Эта формула развития человеческого потенциала является классической, используется для подсчета каждого из трех показателей индекса.

На основе расчетов каждого из фактических значений показателей индексов, в последующем определяется их средний показатель – ИРЧП, который является средним геометрическим значением:

$$I_{\text{чрп}} = \sqrt[3]{I_{\text{дж}} \times I_{\text{o}} \times I_{\text{д}}} \quad (2)$$

где, $I_{\text{чрп}}$ - индекс развития человеческого потенциала,

$I_{\text{дж}}$ – индекс долголетия, I_{o} – индекс образования,

$I_{\text{д}}$ – индекс дохода [103].

Таким образом, оценка человеческого потенциала свидетельствует о необходимости исследования системы образовательных услуг для расчета индекса образования, а также исследования трудовой сферы и занятости населения с целью получения показателей о ВВП и об уровне дохода населения.

В современном научном обществе признана зависимость роста уровня человеческого капитала от социально-экономического развития конкретного региона или страны, на равне с этим не требует отдельных доказательств зависимость качества образования от успеха молодежи при трудоустройстве. В данном контексте образуется проблема наличия образовательных услуг в соответствии с требованиями работодателей. В таком регионе как Санкт-Петербург такая проблема стоит достаточно остро, ввиду большого числа человеческого потенциала, представленного обучающейся молодежью. Из этого следует, что молодежь представляет собой не эффективно реализованный ресурс, ввиду низкой востребованности ряда профессий, по которым, в свою очередь, выпущено преимущественно много специалистов, и наоборот, наличие актуальных сфер трудовой деятельности и острой нехватки кадров [63]. В указанных условиях человеческий капитал не формируется, т. к. знания и навыки без учета практического применения в экономике не являются капиталом.

Важным компонентом, определяющим инвестиции в человеческий капитал, выступает качество образования. Формирование профессиональных компетенций у молодежи в период их обучения, в последующем оказывает влияние на степень подготовленности молодежи к трудовой деятельности и на ее конкурентоспособность [93]. Из числа конкурентоспособной молодежи, обладающей высоким человеческим потенциалом, формируется человеческий капитал отдельного пространственного образования.

Еще одним методологически важным вопросом, с точки зрения характеристики и сущностных характеристик человеческого капитала в контексте его влияния на уровень занятости, необходимо признать выделение определенных этапов его формирования. Авторская позиция по данному вопросу отображена графически на рисунке 1.1.

Как видно из представленного рисунка формирование человеческого капитала связано с прохождением основных четырех стадий. Рассмотрим их более подробно в контексте их влияния на уровень занятости.

Первый этап данного процесса соответствует проблематике раннего выявления потенциала каждого конкретного индивидуума с точки зрения формирования последующих индивидуальных профессиональных треков карьерного развития. В данном случае огромное значение будет играть такое направление работы с трудовыми ресурсами как профориентационная деятельность, с помощью которой на раннем этапе развития индивидуума удастся определить его склонности к выполнению тех или иных трудовых функций.



Рисунок 1.1 Этапы формирования человеческого капитала (составлено автором)

В российской практике профориентационная деятельность всегда была неотъемлемой частью процесса воспроизводства человеческого капитала и его трансформации, исходя из особенностей и вектора социально-экономического развития. В настоящее время в России действует целый ряд успешных государственных программ, направленных на выявление и развитие потенциала человеческого капитала в контексте усиления профориентационной деятельности и выявления талантливой молодежи и детей. К числу таковых можно отнести:

- «Билет в будущее» - современная образовательная площадка, работающая в формате профессиональных проб и объединяющая ключевых участников рынка

труда: школьников 8-11-х классов, представителей работодателей, экспертов отраслевых направлений и образовательных организаций.

- Создание высокотехнологичных детских технопарков «Кванториум». Сейчас функционируют 89 детских технопарка «Кванториум» в 62 регионах страны.

- «Молодые профессионалы» – движение «WorldSkills»: около 500 чемпионатов профессионального мастерства, в которых приняли участие более 100 тысяч студентов колледжей.

- «Международный конкурс детских инженерных команд» (в 2018 году собрал в Санкт-Петербурге около 400 команд из 15 стран мира).

- «ПроеКТОриЯ» – открытые уроки по профессиональному самоопределению.

- «IT-cube» – образовательные площадки для формирования цифровых навыков, в первую очередь программирования.

- «Абилимпикс» – региональные и национальные чемпионаты профессионального мастерства для людей с инвалидностью, которые являются эффективным механизмом содействия трудоустройству [155].

Каждый из представленных проектов хоть и обладает уникальными характеристиками и присущими только ему функциональными особенностями, но имеет четкую направленность на неуклонный рост потенциала человеческого капитала, что соответствует основным положениям государственной политики в области опережающего развития российской социально-экономической системы.

На втором этапе исследуемого управленческого процесса следует выделить подготовку человеческих ресурсов с точки зрения формирования человеческого капитала и его адаптации к текущим условиям функционирования и уровня развития внешней среды. Ключевую роль на данном этапе играет обучение, которое непрерывно связано с современной системой подготовки профессиональных кадров, которая включает в себя целый ряд структурных, взаимовлияющих элементов различного характера и направленности, к числу которых, по мнению автора, следует отнести:

- нормативно-правовое обеспечение процесса подготовки профессиональных кадров для различных отраслей национальной экономики, включая как образовательные стандарты различного уровня, так и профессиональные стандарты, реализация которых предполагает усиление взаимодействия между образовательными учреждениями, государством и предпринимательскими структурами,

- органы государственной власти, реализующие образовательную политику на различных уровнях управления,

- образовательные учреждения среднего профессионального и высшего образования, непосредственно занятые в формировании и развитии человеческого капитала,

- предпринимательский сектор, формирующий конкретные профессиональные компетенции человеческих ресурсов, в том числе посредством организации деятельности ряда сетевых внутриотраслевых производственно-образовательных центров,

- наконец, непосредственные потребители услуг системы профессиональной подготовки кадров.

На третьем этапе осуществляется проверка полученных знаний и навыков профессионального качества, в том числе в виде промежуточных аттестаций в образовательных организациях на основе использования бально-рейтинговой системы оценки уровня сформированности компетенций, прохождения государственной отраслевой аттестации в соответствии с нормативными требованиями федерального и регионального уровня, локальных аттестационных процедур, реализация которых закреплена внутренними нормативными актами и положениями в рамках конкретной организации или предприятия и т.д.

Завершающий этап описанного процесса представляет собой прохождение итоговой аттестации в образовательных учреждениях в соответствии с федеральными государственными образовательными стандартами того или иного направления подготовки, участие в профессиональных конкурсах и состязаниях и т.д.

Успешное прохождение всех четырех этапов формирования человеческого капитала позволяет не только сформировать необходимый набор компетенций для профессиональной деятельности, но и обеспечить достаточные конкурентные преимущества на современном рынке труда в условиях необходимости обеспечения полной занятости и снижения уровня безработицы среди экономически активного населения.

1.2 Теоретические аспекты управления занятостью в современной социально-экономической системе

Важнейшей характеристикой рынка труда выступает показатель занятости населения, который как экономический индикатор отображает степень удовлетворенности в оплате труда, количестве работников, мере включения в трудовую деятельность, личных потребностей и пр.

Экономическая теория дает трактовку ряда концепций, характеризующих рынок труда исходя из управления развитием человеческого капитала. Все школы, изучающие рынок труда, нельзя назвать универсальными, и применять их положения для любого времени и государства. В основе каждой теории есть некие теоретические конструкции. Таким образом, марксизм характерен доминированием, с точки зрения экономики, неравенством между предпринимателями и работниками по найму; неоклассическая теория подчеркивает значимость характера рыночных отношений между участниками, выступающими на рынке труда; особое значение регулированию рынка труда выделяет кейнсианство; институционализм нацелен на установление и поддержание традиций рынка труда, на укрепление законодательства в этой сфере и установление общих правил.

По мнению ученых, основные методические подходы к изучению рынка труда в России определены и сформированы. Российские ученые уделяют особое внимание методике проведения статистических наблюдений, анализу тенденций занятости населения и причинам безработицы, составлению программ развития и

прогнозированию ситуации на рынке труда [38], а также четкости формулировок, проявляют интерес сущности явления, что в свою очередь находит свое отражение в научных трудах и формировании системы понятий о рынке труда. В настоящее время ученые активно рассматривают рынок труда с точки зрения специфики его функционирования и характера социально-трудовых отношений [97].

В научной литературе сложилось определенное деление рынка труда на различные сегменты, например: рынок труда предприятия (внешний и внутренний); деление рынка труда по территориальному административному признаку (федеральный рынок труда, рынки труда федеральных округов, субъектов Федерации, республиканские, краевые, областные, районные рынки труда и прочее); международное деление рынка труда (российский, европейский, американский, азиатский и прочее); возможно деление по временному параметру (прогнозный, потенциальный, текущий, перспективный и прочее). Следовательно, для каждого типа и качества услуг имеют место существование отдельных рынков, то есть рынок труда включает в себя ряд сегментов, в числе которых также можно отнести рынок труда инвалидов, рынок женского труда, рынок молодежного труда, рынка труда врачей и прочее.

Исходя из данного тезиса, спрос на труд оказывает пропорциональное влияние на его предложение, а также заработная плата, в зависимости от уровней спроса и предложения, достигает точки равновесия между ними. Данное утверждение дает предположение, что проблемы на рынке труда возникают в момент отсутствия равновесия между спросом и предложением на труд. Предложение труда формируется, в большей части, в период обучения, закончив его, молодежь занимается поиском работы. В момент поиска работы может возникнуть проблема не востребованности полученной профессии, либо отсутствие конкурентных преимуществ перед более опытными соискателями вакансий.

Формирование территориального рынка труда (федерального, регионального) происходит под влиянием различных факторов и условий. Эти факторы и условия определяют особенности российского рынка труда, различаются по своему характеру, степени, направлению воздействия.

Занятость и рынок труда в целом долгое время являются объектом исследований многих ученых. В самом широком смысле рынок труда можно представить в качестве системы общественных отношений, социальных норм и институтов, обеспечивающих обмен, который определяется спросом на использование рабочей силы и ее предложением по определенной цене, [68] либо как рынок труда в общем смысле, рассматриваемый как комплекс отношений по поводу найма и использования рабочей силы [126].

В данном контексте наиболее полное определение занятости населения возможно в случае использования системного подхода к исследованию ее существенных характеристик. Как социально-экономическая система, занятость населения и рынок труда в целом рассматриваются в трудах современных ученых в области экономики (Безденежных Т.И., Водопьянова Н.А., Байдалова О.В., Бойко Н.В., Зиновьева А.А., Герасимов К.Б., Р. Капелюшников, В. Гимпельсон, Г. Резник, Е.Е. Тарандо, Н. Тейтельман, С. Михнева, В. Шепелев и др.). Такая система дает возможность удовлетворять потребности человека, которые возникают у него и как у работника, и как у личности.

В контексте того, что российская экономика является частью мировой экономической системы, исследования российских ученых направлены на изучение проблем глобального экономического развития [36], в том числе проблемы современной занятости населения [123]. В конце 20 века особенно заметна активность в публикациях по исследуемой проблематике, усиление интереса к проблемам занятости населения, в первую очередь вызвано активностью социально-экономических процессов, находящихся в стадии эволюции. В свете этого были авторами были затронуты проблемы занятости населения достаточно в широком масштабе, обсуждение их затронуло необходимость оценки новых тенденций в политике [72] занятости и решении проблем безработицы. В ходе дискуссии была продемонстрирована готовность сменить уже хорошо устоявшиеся стереотипы в методическом подходе к исследованию занятости населения на перспективу [46].

Безработица оказывает воздействие на экономику, социальную сферу и политику, то есть на практически все стороны общественной жизни. Данная проблема также актуальна для многих регионов, в том числе для Санкт-Петербурга. Безработица влияет на использование экономического потенциала общества, т.е. при наличии безработицы экономический потенциал общества используется не в полном объеме. Также безработица влияет на покупательский спрос, вызывает сокращение сбережений, снижение инвестиционного спроса, вызывает сокращение предложения и, как следствие, спад производства. По данным выборочного обследования рабочей силы, проведенным Росстат в 2017 году наименьший уровень безработицы среди субъектов РФ (5,2 %) отмечен в следующих субъектах: г. Москва (1,4 %), г. Санкт-Петербург (1,7 %), Чукотский АО (2,9 %), Ямало-Ненецкий АО и Московская область (3,2 %) и др. [148].

Существенное влияние на безработицу региона оказывает сфера образования и представители бизнес-сектора (работодатели). Одни формируют на рынке труда предложение, вторые отвечают за его спрос. При формировании человеческого капитала региона важно, чтобы они взаимодействовали, так как именно при совместных усилиях регионального Правительства, вузов и работодателей возможно преобразование человеческого потенциала в капитал, а также привлечение в регион иностранных инвестиций.

Как известно, государство играет значительную роль в обеспечении занятости населения [1; 8]. Это вызвано необходимостью регулирования рынка труда, ведь эффективность его работы носит социально важный характер.

Основным инструментом по регулированию ситуации в сфере занятости населения являются программы [95]. Все действия государства в отношении управления рынком труда направлены на обеспечение полной занятости населения страны или региона и на сохранения стабильности и гибкости рынка труда к изменениям экономической ситуации в стране и в мире [74].

Активная и пассивная формы государственной политики занятости населения являются одинаково востребованными и важными. В первом случае происходит

обеспечение экономически активного населения рабочими местами (то есть создание новых вакансий), обучение и переобучение граждан, а во втором - выплата пособий по безработице нуждающимся в них. В настоящее время, по всему миру правительством разных стран, ставится приоритетная цель достижения полной занятости посредством реализации активной политики по регулированию рынка труда.

Структура спроса на рабочую силу выражается в насыщении рынка и решает производственные вопросы массового характера, таким образом, она соответствует параметрам индустриального общества [135]. Тогда как, например, на американском рынке труда структура спроса соответствует постиндустриальному обществу, где преобладает индустриализация бизнес-процессов.

Общемировым явлением является дефицит кадров. Например, в США для решения данной проблемы был создан рынок временного персонала и, в настоящее время, в сфере услуг задействовано примерно 80 % населения страны. В России рынок услуг задействовал 20% трудоспособного населения, он находится в стадии активного развития, и в ближайшие годы спрос на специалистов данной сферы будет стремительно расти [64].

Как известно, по всему миру в разных странах складываются свои модели рынка труда, на это оказывает влияние ряд различных факторов, в том числе уровень экономического развития, национальные особенности и прочее. Активная государственная политика регулирования занятости населения приводит к снижению уровня безработицы, стимулированию предприятий к найму работников, а также к повышению уровня собственного образования, стажа работы, профессиональных навыков для населения.

Анализ отечественного опыта регулирования трудовых ресурсов свидетельствует о том, что государством на протяжении долгого времени были предприняты различные методы регулирования участия населения в трудовой деятельности.

В трудах многих российских ученых встречается понятие сегментации занятости, в общем смысле сегментом можно назвать разграничения отдельных

групп рабочей силы по секторам, в свою очередь ограничивающим мобильность данных групп. Группы могут быть разграничены по рабочим местам или работникам.

Огромную роль при анализе занятости, выполняют статистические данные, они служат необходимым связующим звеном между экономической составляющей отношений по поводу трудовой деятельности и социальной, которая включает деятельность образовательных учреждений, формирование человеческого потенциала, накопление и развитие человеческого капитала.

Успешно функционируют источники, которые наиболее объективно обеспечивают необходимой информацией. База таких источников состоит из ряда форм статистического учета, например, данные о переписи населения РФ.

На этой основе формируется статистика с данными об экономически активном населении, уровня занятости, уровне регистрируемой и скрытой безработице, а также статистика по уровню заработной платы, стоимости рабочей силы, продолжительности рабочего времени и прочее.

Основными источниками информации о социально-трудовой сфере можно назвать такие субъекты, как:

- Федеральная служба государственной статистики (Росстат);
- Региональные органы Росстата, например, Петростат, Роструд и др.;
- Статистические материалы, опубликованные в ведомственных изданиях, социологических (мониторинг), научно-исследовательских и иных изданиях;
- Различного типа организации, которые занимаются трудовым посредничеством.

В настоящее время, практика по анализу занятости населения позволяет выделить несколько видов исследований предоставления, сбора и обработки информации о социально-трудовой сфере в общем: анализ, обзор, мониторинг, а также сбор статистической информации [49].

Комплекс изучаемых проблем в рамках исследования занятости— это мониторинг спроса и предложения на труд и социальный аудит, как независимая

комплексная оценка эффективности выполнения социальной политики государства и государственных учреждений по оказанию образовательных услуг.

Мониторинг занятости представляет собой процесс системного исследования с использованием статистических данных для анализа состояния сферы занятости. С его помощью формируется система информации, которая позволяет разрабатывать пути решения по сложившимся проблемам в исследуемой сфере, прогнозировать возникновение критических ситуаций.

Мониторинг представляет собой проведение мероприятий, направленных на изучение формирования спроса и предложения на труд, определения объемов спроса.

Для исследования и анализа занятости населения и рынка труда в целом используется многообразное количество методов. Наиболее продуктивным методом можно назвать социологические исследования. За последние годы, наиболее распространенным исследованием стали мониторинги социально-трудовых процессов. Также активное развитие имеет математический метод моделирования социально-трудовых процессов.

Для более глубокого анализа занятости населения был применен метод сегментирования, т.е. многократного деления, с помощью которого была выделена занятость в различных сегментах рынка труда. Предприятия и организации предоставляют условия для занятости работников и являются потребителями рабочей силы, а, потребителями условий занятости являются соискатели вакансий. Сегментация занятости позволяет предприятию или организации дать объективную оценку своей позиции относительно конкурентов на рынке труда, определить занимаемую ими нишу, с целью выявления направлений и рынков для повышения своих конкурентных преимуществ.

В рамках исследования большую роль играет метод сбора целевой информации, т.е. сбора информации о качественных характеристиках человеческих ресурсов, которые пользуются спросом в трудовой сфере.

Для применения указанного метода используются следующие источники информации:

1. Печатные издания средств массовой информации;

Имеются в виду печатные издания, которые публикуют информацию о вакансиях, требованиях к наемным работникам и прочее они дают возможность населению, нуждающемуся в месте работы, подобрать подходящую вакансию, а конкурентам оценить позиции других работодателей. К печатным изданиям средств массовой информации также можно отнести статьи и журналы, чье содержание освещает специфику той или иной профессии, требования по квалификации для определенного вида трудовой деятельности и прочее.

2. Электронные ресурсы, то есть интернет;

3. Контактные аудитории (рекламные выставки, презентации, ярмарки, специализированные учебные семинары, тренинги).

К таким источникам информации можно отнести участие предприятий и организаций в ярмарках вакансий, выставках и так далее, также проведение ими лекций, тренингов и семинаров с целью подбора кадров.

4. Специализированная научно-техническая литература.

Специалисты называют балансовый метод одним из наиболее продуктивных инструментов с целью учета и планирования ресурсов труда.

Государством используются балансы трудовых ресурсов с целью исследования трудовых отношений, дальнейшего анализа, прогнозирования и планирования экономического развития.

С помощью баланса трудовых ресурсов, многократно примененный в диссертационном исследовании, можно дать максимально объективную оценку трудового потенциала. Он является достоверным источником информации об использовании трудового потенциала и, в этой связи, служит базой для разработки предложений по повышению эффективности использования трудовых ресурсов, пропорциональности распределения затрат труда между отраслями народного хозяйства и регионами, увеличению производительности труда.

Важным видом анализа является - сравнительный анализ по отраслям. С его помощью выявляются отрасли, в которые, на рассматриваемый период, происходит увеличение спроса на труд, и, наоборот, в каких отраслях происходит

уменьшение спроса. Данный вид анализа проводится органами государственной службы занятости населения, статистическая информация по результатам исследования содержит характеристику механизма, причины изменений структуры занятости и перераспределения рабочей силы [97].

Проведение анализа характеристик обратившихся граждан в органы государственной службы занятости населения направлено на выявление изменений в положении различных сегментов в трудовой сфере.

С целью проведения анализа уровня занятости, необходимо уделить внимание качественной оценке, которая может проводиться по нескольким ключевым показателям [88] (например, уровень занятости, безработицы, число экономически активного населения и др.). такие показатели используются Росстатом, Петростатом, МОТ для выявления статистических данных о состоянии рынка труда и занятости населения.

Несмотря на положительные тенденции последнего десятилетия в вопросе исследования и регулирования занятости, данная сфера находится в весьма кризисном положении. Развитие трудовой сферы происходит не равномерно по всем регионам страны, в ряде регионов практически не развита система общественных работ, временной занятости, отсутствует система взаимодействия государства и граждан и прочее, что вызвало низкую мобильность рабочей силы таких регионов [26].

С целью разработки конкретных мер по решению проблем развития занятости как социально-экономической системы стоит уделить внимание отдельным социально-экономическим процессам, которые влияют на инновационное развитие, динамику и развитие взаимосвязей в трудовой сфере.

1.3. Особенности и специфические проблемы повышения уровня молодежной занятости

Отдельного внимания, с точки зрения повышения эффективности функционирования современного рынка труда и решения проблем роста безработицы, заслуживает характеристика уровня занятости среди молодежи.

Говоря о молодежной занятости, полагается, что молодёжь – это особенная возрастная группа, со своими возрастными рамками, определенным статусом в обществе и уровнем социальной ответственности [127].

По словам Дунаевой Н. молодежный рынок труда необходимо изучать как отдельный сегмент рынка труда ввиду того, что он занимает особое место в системе воспроизводства трудовой деятельности и имеет ряд характерных свойств и особенностей [65]. Таким образом, молодежная занятость требует к себе отдельного внимания и глубокого изучения.

По мнению Т.И. Безденежных [32] рынок труда также включает в себя ряд таких сегментов, как: рынок женского труда, молодежный рынок труда, рынок труда инвалидов, врачей, строителей и прочее. В ее трудах отмечено, что молодежный труд является менее востребованным для работодателя, наряду с женским трудом. Исходя из данного опыта также можно провести сегментирование занятости, выделив из нее сегмент молодежи. Параметры сегментации рынка труда состоят из объемов спроса и предложения труда, характеристик заработной платы (цены труда), конкурентной среды и особенностей государственного регулирования.

В контексте исследования необходимо более конкретное обозначение возрастных рамок молодежи. Критерии, определяющие возраст молодых людей различны в разных странах: нижняя возрастная граница устанавливается между 14 и 16, тогда как верхняя — между 25 и 35 годами [148]. Так, в России молодежь считается в возрасте с 14 до 30 лет [9], молодые ученые до 35 лет, а в 2015 году Совет Безопасности ООН определил возраст молодежи как 18-29 лет. В данной диссертации рассмотрен контингент молодежи в возрасте обучающихся в высших учебных заведениях, т.е. 18-24 года.

Для современной молодежи важно реализовывать в своей профессии не только полученные знания и навыки в процессе обучения, но и достигать личностного роста и самовыражения, что по итогу обучения для многих молодых людей становится тем фактором, который влияет на выбор сферы деятельности,

отличающейся от полученной профессии. К сожалению, не редким явлением стало игнорирование и откладывание вопроса о реальном трудоустройстве по специальности, тогда как продолжается процесс поиска работы в иных сферах, либо применяется не рыночный метод поиска работы через родных и знакомых. Для молодежи получение высшего образования на первом плане, все чаще, является удовлетворением потребностей в самовыражении и самореализации, развитии своих способностей. Это происходит именно в молодом возрасте, что связано с недостаточной социализацией и отсутствием сложных жизненных обязательств.

Молодежь является социально уязвимой категорией, которая требует поддержки и регулирования действий в трудовой сфере. Отсутствие профессиональной ориентации и практики ведет к тому, что молодежь готова работать в сфере услуг за «мгновенную» оплату труда сегодня, нежели вкладывать в развитие своего потенциала и иметь престижную работу, должность и оплату труда, но завтра.

Одной из ключевых проблем занятости молодежи является отсутствие равновесия между спросом и предложением на труд, то есть качество подготовки выпускников не соответствует требованиям работодателя. Проблема равновесия между работодателями, формирующими спрос на кадры, и сферой образовательных услуг, формирующей предложение, заключается в формировании профессиональных компетенций у молодежи и соответствии этих компетенций требованиям работодателя [34].

Обучающаяся молодежь представляет собой ресурсный потенциал, который при успешном трудоустройстве формируется в человеческий капитал. Авторский подход базируется на предположении, что в теоретическом аспекте индикатор человеческого капитала при эффективном развитии занятости молодежи может быть представлен в виде следующей формулы:

$$\text{ЧК} = \frac{X * N}{R} = 1 \quad (3)$$

где X- приобретенные компетенции по ранговой оценке вуза,

N - личностные качества молодежи,

R- требования работодателя, по ранжированию трудоустройства молодежи

Приобретенные компетенции в период обучения молодежи должны полностью удовлетворять требованиям работодателя, а также требованиям рынка труда в квалифицированных кадрах определенного количества по определенной специальности.

Человеческий потенциал относится к капиталу в равной доле при сумме долей между набором абитуриентов (с учетом вычета из их числа отчисленных студентов за весь период обучения) и соответствием численности трудовых ресурсов на прогнозный период выпуска, степенью освоения профессиональных компетенций (по результатам контроля качества знаний), а также отношению трудоустроенной молодежи к общему числу выпускников. При этом необходимо учитывать личностные и физические качества молодежи, носящие индивидуальный характер, которые в расчете по формуле являются погрешностью измерения.

Приведенное отношение позволяет определить индекс эффективности управления молодежной занятостью (Иэ), который можно представить в виде следующей формулы:

$$\text{Иэ} = \frac{\text{Набор абитуриентов} - \text{Отчисленные студенты}}{\text{Численность трудовых ресурсов}} + \frac{\text{Численность трудоустроенной молодежи}}{\text{Общее число выпускников}}, \% \quad (4)$$

По данной формуле возможно провести расчет индикаторов для оценки эффективности управления молодежной занятостью по результатам мониторинга образовательной деятельности и контроля качества знаний.

Отдельное внимание вопросам организации молодёжной занятости, в контексте повышения эффективности ее управления, следует уделить посредством исследования ее специфических характеристик на региональном уровне.

В современном научном обществе признана зависимость роста человеческого капитала региона от его социально-экономического развития, на равне с этим не требует отдельных доказательств зависимость качества образования от успеха молодежи при трудоустройстве. В данном контексте образуется проблема наличия образовательных услуг в соответствии с требованиями работодателей. В таком регионе как Санкт-Петербург такая проблема стоит достаточно остро, ввиду большого числа человеческого потенциала, представленного обучающейся молодежью. Из этого следует, что молодежь представляет собой не эффективно реализованный ресурс, ввиду низкой востребованности ряда профессий, по которым, в свою очередь, выпущено преимущественно много специалистов, и наоборот, наличие актуальных сфер трудовой деятельности и острой нехватки кадров [63]. В указанных условиях человеческий капитал не формируется, т. к. знания и навыки без учета практического применения в экономике не являются капиталом.

Накопление человеческого капитала в регионе тесно связано с хорошими условиями для развития и самореализации, например, создание благоприятного климата для бизнес-среды, для развития креативного класса и творчества, такие условия повысят привлекательность региона для иностранных специалистов, уже заработавших определенный статус в своей области и стремящихся к дальнейшему опыту. Привлечение человеческого капитала и закрепление его в регионе окажет положительное влияние на рост экономики региона.

На примере Санкт-Петербурга отмечено, что в регионах СЗФО активно происходит внедрение системы оценки образовательных учреждений, данное положение отражено в Стратегия Санкт-Петербурга [15], в ней говорится о системе профессиональной и общественной экспертизы образовательной деятельности [73]. Данная система будет способствовать повышению привлекательности и конкурентоспособности городской среды, внедрению государственных стандартов, а главное обеспечит согласованность действий всех участников образовательного процесса, в том числе государства, работодателей, обучающихся и администрации вузов. Внедрение таких систем может позволить

мотивировать государственную власть и администрации образовательных учреждений повышать уровень качества образования, привлекать иностранных коллег для совместного ведения образовательной деятельности и укрепления человеческого капитала города. При налаживании системы взаимодействия между всеми агентами управления образовательными услугами будет создана благоприятная атмосфера для укрепления связи между системой образования и экономикой города, что повысит экономическую и инвестиционную привлекательность Санкт-Петербурга и обеспечит накопление в регионе человеческого капитала [52].

Исследование динамики развития НПО и СПО показало, что в различных регионах присутствует дефицит кадров по рабочим профессиям, который вызван многолетней тенденцией по сокращению спроса на образовательные услуги начальных и средних профессиональных образовательных учреждений. Данное положение обуславливает актуальность поднятия престижа рабочих профессий. Например, в Санкт-Петербурге активно развивается промышленная отрасль, имеются крупные проекты в сфере транспорта, жилого строительства развивается портовая зона, таким образом увеличивается спрос на рабочие профессии. В данном контексте возникает дефицит кадров, что вызывает дисбаланс в сфере занятости региона.

В рамках данной региональной проблемы занятости населения возрастает необходимость взаимодействия государства (т.е. исполнительной власти регионального уровня) с образовательными учреждениями (высшего, среднего и начального профессионального образования. Возникший ряд задач, требует научной концептуальной проработки их решения, среди них такие задачи как:

- закрепление и продвижение систем СПО И ВПО на общероссийском уровне, а также повышением их популярности на международном уровне;
- привлечения талантливой молодежи для обучения в образовательных учреждениях региона, повышение престижа учебных заведений, разработка программ стажировок для российских студентов за рубежом, а также привлечение иностранных студентов в вузы;

– объединение в структуры вузов профильных учреждений НПО и СПО с целью повышения престижа рабочих специальностей и для создания перспективы развития карьеры у обучающихся профессиональных образовательных учреждениях.

Исследование показало, что уровень человеческого потенциала и образования для регионов СЗФО имеют тесную корреляционную зависимость, как известно, образование выступает одной из основополагающих составляющих человеческого капитала.

На основании вышесказанного, автором представлено графическое отображение места и роли молодежной занятости в системе социально-экономических отношений (рисунок 1.2).

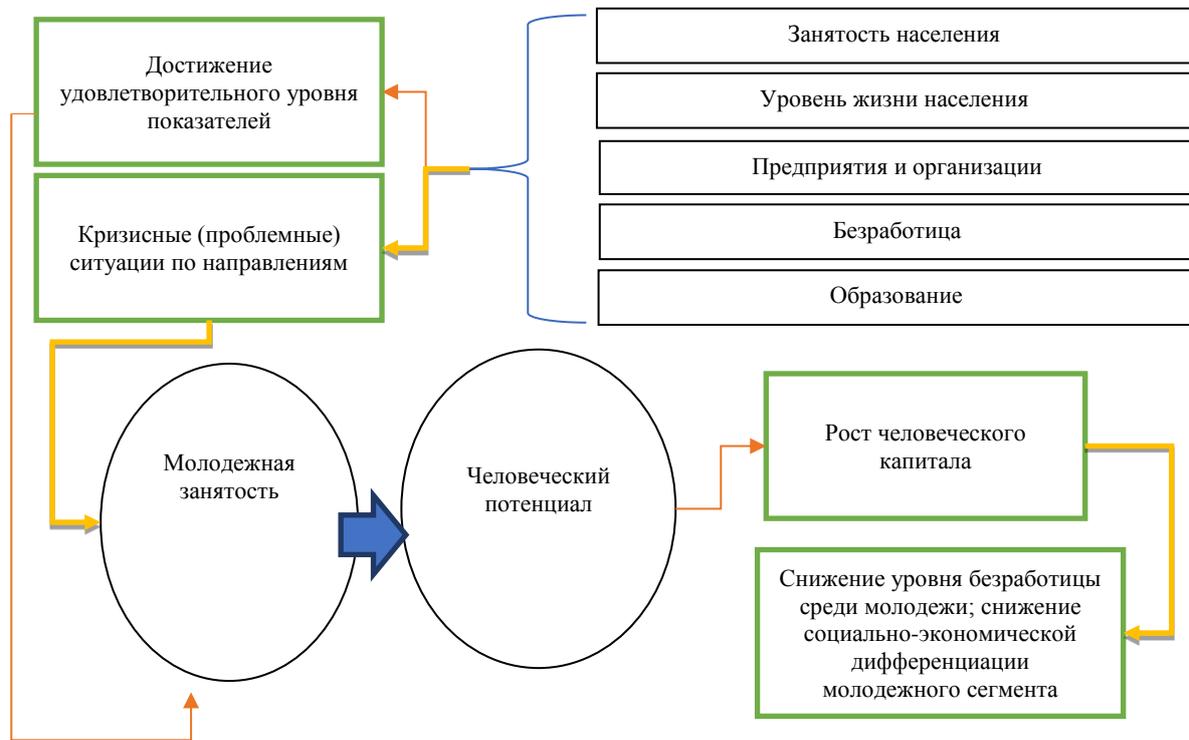


Рисунок 1.2 – Занятость молодежи в системе социально-экономических отношений (составлено автором)

Каждый из показателей в системе социально-экономических отношений оказывает влияние на преобразование человеческого потенциала в капитал, его развитие и прирост. Наиболее эффективно эти влияния будут работать при

государственном регулировании процесса, при построении определенного механизма взаимодействия.

На основании предложенного методического подхода к определению занятости молодежи в системе социально-экономических отношений, автором сформирована организационная схема управления занятостью молодежи (рисунок 1.3).



Рисунок 1.3 – Организационная схема управления занятостью молодежи (составлено автором)

Приведенная схема характеризует уровень ожиданий молодежи о процессе профессиональной подготовки и дальнейшем построении карьеры, а также ожидания работодателя при подборе новых кадров для развития своего бизнеса. Заинтересованность государства в достижении равновесия между ожиданиями

молодежи и работодателя крайне высока, поскольку при сбалансированной ситуации намечается положительная тенденция для социально-экономического состояния региона, а также формируется важный ресурс развития экономики – человеческий капитал.

Глава 2. Повышение эффективности взаимодействия субъектов управления человеческим капиталом в контексте решения проблем молодежной занятости

2.1. Система подготовки профессиональных кадров и ее влияние на молодежную занятость

В процессе формирования институциональной среды в России, особую роль субъекта экономики и управления приобретает система подготовки профессиональных кадров, ее основной направленностью является распределение и накопление человеческого капитала [114]. Такая ситуация требует налаженного механизма управления человеческими ресурсами в условиях конкретной территории [77].

В своей докторской диссертации В.А. Гневашева [59] говорит о том, что профессиональные компетенции, то есть высшее профессиональное образование в настоящее время для молодежи является больше элементом атрибутики, то есть имеет значение престиж вуза, специальности, диплома, но не приобретенные знания, которые были или будут получены в процессе обучения. Это происходит по причине того, что все эти блага и атрибутика и так обеспечивают индивиду определенный социальный статус, они могут претендовать на престижную работу, чувствовать себя социально защищенными. Исследования показывают, что приоритет в выборе работы для молодежи не столько в престиже, сколько в оплате труда, то есть многие не работают по полученной специальности не по причине неправильного выбора, а по причине либо не востребованности специалистов в данной области, либо в низкой оплате труда. Указанную проблему способно решить государство при регулировании занятости молодежи во взаимодействии с субъектами управления подготовки профессиональных кадров [77].

Подготовку профессиональных кадров можно рассмотреть, как самостоятельную систему с особенной совокупностью субъектно-объектных отношений. Также ее можно рассмотреть, как составную часть рынка капитала, в

части, где компетенции обучающихся (знания, умения и навыки) становятся формой капитала, иными словами, человеческим капиталом [70].

Система подготовки профессиональных кадров представляет собой взаимодействие ряда субъектов, таких как население, различные организации, государственные структуры. На рынке образовательных услуг складываются отношения спроса и предложения, где предложение представлено услугами от образовательных учреждений, а население обеспечивает спрос на такие услуги, отношения развиваются в условиях высокой конкуренции, что вызывает необходимость постоянного мониторинга новых технологий, тенденций в сфере образования и соответствия требованиям трудовой сферы [113].

На современном этапе частью общемировой тенденции в сфере подготовки профессиональных кадров является непрерывность на протяжении всей жизни. Современным обществом признано и соответствует требованиям трудовой сферы необходимость постоянного повышения квалификации кадров, таким образом осуществляется инвестирование в человеческий капитал [120].

Система подготовки профессиональных кадров и занятости молодежи должны находиться в постоянном взаимодействии с точки зрения принципиальных целей развития человеческого капитала. В качестве объекта управления в системе подготовки профессиональных кадров можно рассматривать обучающуюся молодежь, абитуриентов, выпускников, человеческий капитал, как успешно реализованный человеческий потенциал. Субъектами управления при этом выступают образовательные учреждения, федеральные и региональные органы исполнительной власти, на современном этапе, субъектом управления выступает в том числе работодатель, как участник формирования национальной рамки квалификаций для обучающихся, организатор практик. В данном контексте возникает сопряжение с достижением роста занятости молодежи в части нахождения объекта и субъектов систем. Успешно реализованный человеческий потенциал в трудовой сфере является капиталом, приносящим свой вклад в экономику, таким образом, образовательные услуги способствуют росту ресурсного потенциала экономики. Субъекты управления занятостью (государство

и работодатели) напрямую заинтересованы в решении приоритетных задач подготовки профессиональных кадров.

В контексте совершенствования управления человеческим капиталом возникает потребность в интегрированных действиях по повышению эффективности и сопряженности уровня взаимодействия системы подготовки профессиональных кадров и занятости молодежи.

Данное направление совершенствования управленческого процесса рассматривается в исследовании в отношении регулирования спроса и предложения услуг системы подготовки профессиональных кадров, качества предоставления этих услуг, формирования профессиональных компетенций у молодежи как целевого ориентира политики образовательных организаций [35].

Возвращаясь к механизму эффективного функционирования системы подготовки профессиональных кадров, необходимо отметить, что еще одной из его особенностей является наличие большого числа субъектов отношений, которые представлены на рисунке 2.1.



Рисунок 2.1 – Оценка взаимосвязи субъектов управления системой подготовки профессиональных кадров (составлено автором)

Рассмотрим более подробно таких субъектов управления системой подготовки профессиональных кадров, как обучающиеся, преподаватели, администрация образовательных учреждений, государство, представители работодателя.

Каждый из перечисленных субъектов системы подготовки профессиональных кадров является взаимодействующим с остальными, конечная цель у каждого субъекта отношений индивидуальна, так государство нацелено на воспроизводство человеческого капитала, работодатели на приобретение молодых компетентных кадров, образовательные организации на повышение спроса на оказываемые услуги и конкурентоспособности своей образовательной организации на мировом рынке услуг, именно с этой целью они стремятся к удовлетворению потребности рынка труда в кадрах, их деятельность направлена на преподавание знаний, на их приобретение, на обеспечение условия для выполнения обеих целей. Необходимо отметить, что в данной области существует ряд проблем, которые отражаются на конкурентоспособности выпускника образовательной организации[55].

К перспективным направлениям, в рамках которых должен развиваться управленческий механизм взаимодействия всех субъектов управления системой подготовки профессиональных кадров, можно отнести следующие: [51]

- престиж образовательной организации;
- профориентационная работа;
- ценовая политика образовательных организаций;
- квалифицированный преподавательский состав;
- информационные и инновационные технологии в процессе преподавания;
- взаимодействие с работодателями в процессе обучения и др.

Системный подход к оценке уровня взаимодействия занятости молодежи и спроса на услуги подготовки профессиональных кадров позволяет выявить необходимые взаимосвязи для установления баланса между этими сопряженными системами.

Данные, полученные автором в ходе диссертационного исследования, свидетельствуют о необходимости системной работы для достижения сбалансированности взаимодействия между системой подготовки профессиональных кадров и занятостью молодежи. Необходим учет потребностей спроса рынка труда и развития занятости молодежи, а также согласование прогноза потребностей рынка труда в квалифицированных специалистах определенных областей и набора абитуриентов по образовательным программам. Приведенные условия способны реализоваться при активной профессиональной ориентации молодежи и достижении высокого мотивационного уровня. Взаимодействие между системой подготовки профессиональных кадров и занятостью молодежи сопряжено с наличием целого ряда организационно-управленческих проблем в данной области, что нашло свое отражение на рисунке 2.2.

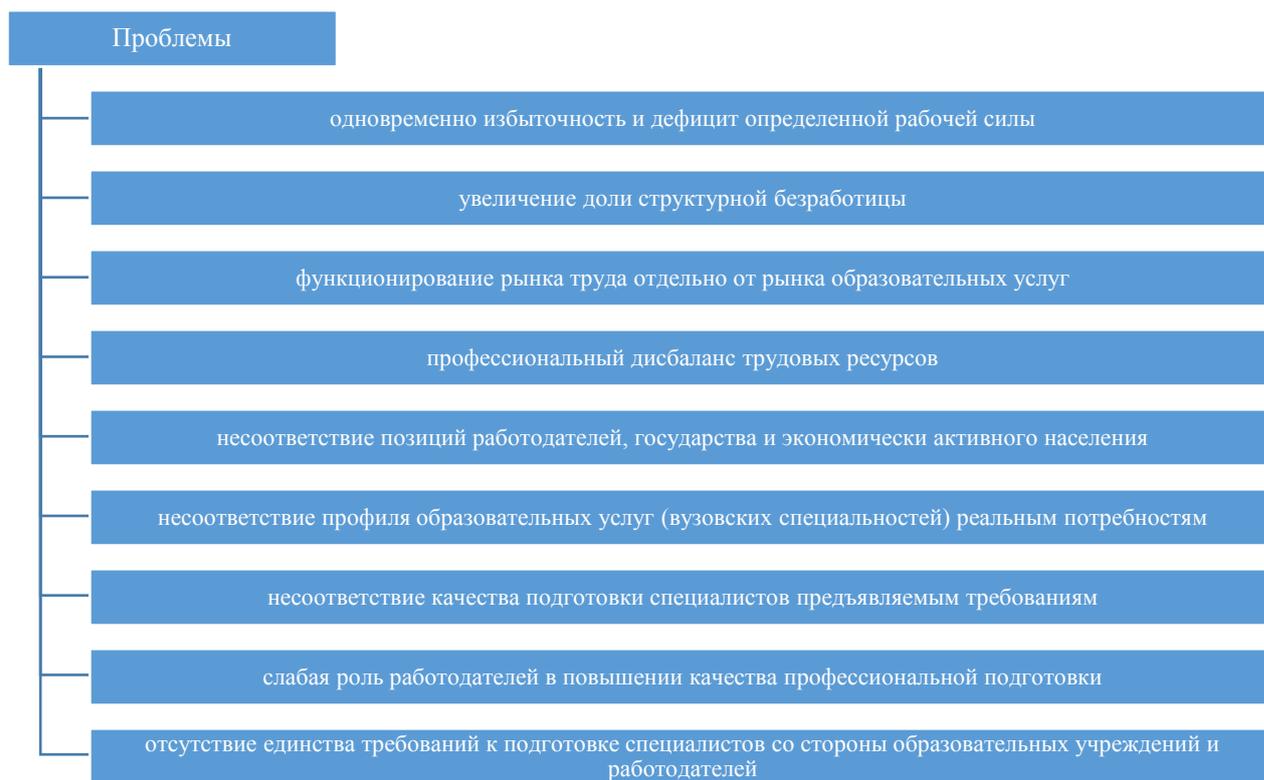


Рисунок 2.2. – Организационно-управленческие проблемы взаимодействия между системой подготовки профессиональных кадров и занятостью молодежи (составлено автором)

Для СЗФО, в частности для Санкт-Петербурга, указанные проблемы носят актуальный характер, также, как и во многих других регионах России. Система подготовки профессиональных кадров Санкт-Петербурга находится в стадии развития, направленного на повышение уровня профессиональных компетенций выпускников вузов. Политика, реализуемая органами исполнительной власти и образовательными учреждениями во взаимодействии с работодателями, нацелена на соответствие поставляемых в трудовую сферу специалистов его потребностям в квалифицированных кадрах, таким образом планируется снижение социально-экономической напряженности на рынке труда, а также реализация потенциала трудовых ресурсов социально-экономической системы.

Для сегодняшних выпускников школы вопрос о свободе выбора профессии можно сформулировать, представив образование в виде капитала, в который сначала необходимо вложиться, а затем максимально выгодно инвестировать, т.е. выбрать наиболее перспективную профессию. На современном этапе возрастает роль высшего образования, которое станет «...социальным стандартом поколения» [124].

Образовательная сфера является предметом пристального внимания многих развитых стран, инвестирование в данную отрасль деятельности ежегодно имеет многократное увеличение [35].

Россия не является исключением, денежное содержание образовательной сферы в стране только за последние пять лет значительно возросло. При этом существует некоторая неравномерность в распределении денежных средств по уровням образования (Рисунок 2.3). данные, приведенные на рисунке, указывают, что в период с 2013 по 2019 годы расходы федерального бюджета на высшее образование значительно снизились, упав с 661 млрд. рублей в 2013 году до 458 млрд рублей в 2019 году.

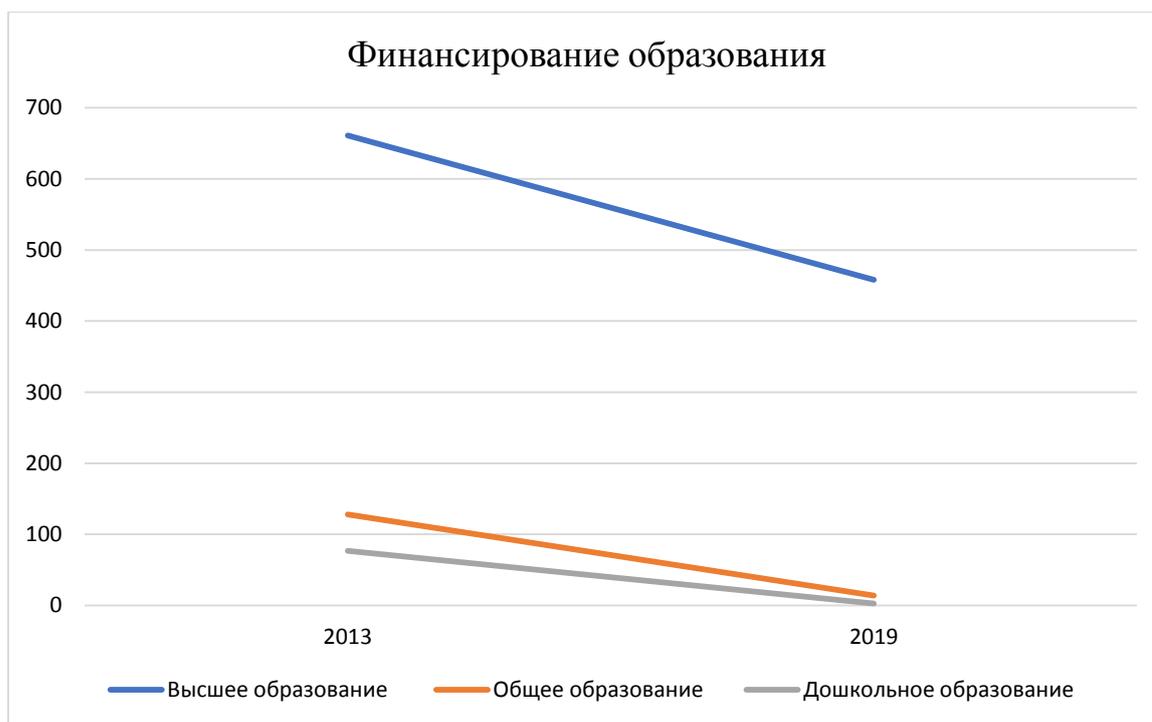


Рисунок 2.3 - Финансирование отрасли «Образование» из средств федерального бюджета [145]

Также важно отметить, что, начиная с 2012 года, расходы федерального бюджета на образование школьников прогнозируются к 2019 году к сокращению до 14 млрд. рублей, по сравнению со 128 млрд. рублей в начале периода.

В отношении дошкольного образования также прогнозируются сокращения в бюджете федерального уровня: с 77 млрд. рублей в 2013 году до 2.9 млрд. рублей в 2019 году.

Снижение расходов на образование объясняется целым рядом причин, в том числе: рост расходов на пенсионное обеспечение и на оборону.

Суммарные расходы на образование в 2013 году составили 3,9 триллиона рублей (4,3 % ВВП), тогда как к 2016 году упали до 3,7 % ВВП, к 2019 до 3,5 % ВВП [145].

За счет федерального бюджета в большей мере происходит финансирование высшего образования, тогда как на дошкольное и среднее профессиональное образование финансирование выделяется из региональных бюджетов. Сравнительно финансирование вузов значительно ниже, нежели дошкольного и среднего профессионального, таким образом, у вузов происходит дефицит средств

на необходимую модернизацию образовательных учреждений, техническое обеспечение и др.

Процесс обучения студентов включает в себя формирование у обучающихся профессиональных компетенций. В указанный процесс входит представление о будущей профессии, о нормативно-правовом регулировании трудовой деятельности, но в период приобретения теоретических знаний в образовательных учреждениях уделяется недостаточное внимание и контроль за усвоением таких знаний. Пробелы в теоретических знаниях о профессии могут привести к неправильному представлению студентом о будущей профессиональной деятельности, повлиять на его конкурентные преимущества.

Специалисты отмечают, что только 30 процентов выпускников вузов имеют опыт работы к моменту окончания обучения и трудоустройства по специальности. Имеющийся опыт работы и понимание рынка труда у более зрелых специалистов также имеют большое значение при составлении конкуренции на рынке труда.

Проведенное исследование показало, что количество экономистов и менеджеров значительно превышает количество вакантных мест по данным специальностям, что касается инженеров и техников, то их, напротив, не хватает. Стоит рассматривать данную проблему с момента поступления в вуз, ведь именно там молодой человек принимает самое главное решение в жизни: чем он будет заниматься последующие годы. Огромное внимание стоит посвятить профориентационной работе в школах, так как потенциальные абитуриенты принимают решение о том, какие предметы они будут сдавать в формате ЕГЭ для дальнейшего поступления в вуз. Малое количество выбирает такие дисциплины как физика, химия, и балл по этим дисциплинам у них сравнительно ниже, чем по гуманитарным дисциплинам. Из этого следует, что для решения этой проблемы стоит начать еще со школы, где необходимо уделить большее внимание точным наукам, что бы в будущем выросли достойные и конкурентоспособные специалисты.

В 2013 году был впервые внедрен [24] «эффективный контракт» в работу кадров образовательной сферы. В рамках модернизации кадровой политики страны

такой эффективный контракт направлен на повышение профессиональных качеств работников, на укрепление мотивации повышения своей квалификации, дополнительного образования и прочее, а также привлечение молодых кадров. Создание привлекательных условий труда и введение оценки качества выполняемой работы являются главными инструментами кадровой политики в сфере образовательных услуг.

Если говорить о профессиональных компетенциях, то они формируются не только в процессе обучения в образовательном учреждении, а также в процессе трудовой деятельности, что дает право говорить о необходимости для молодежи продолжения своего развития по выбранной профессии как вклад в свой человеческий капитал, данный аспект также актуален для повышения качества рабочей силы [54].

В последние годы набирает популярность внедрение в образовательные процессы стандартов, разработанных с применением Национальной рамки квалификаций [44]. Рамка квалификаций представлена в виде описания необоримых для той или иной профессии квалификационных требований и компетенций, а также путей их достижения в стране. Данная практика внедряется на основе опыта стран Европы, в которых она уже довольно широко применима.

Такие рамки квалификаций нацелены на создание единой системы квалификаций в стране для различных отраслей экономики. Прогнозируется влияние на рынок труд путем увеличения трудовой мобильности граждан и как следствие увеличение качественного уровня профессиональной подготовки обучающихся и человеческого капитала в целом. Также активное применение рамки квалификаций скажется на уровне жизни населения, в частности на карьерном росте специалистов с большим опытом работы и соответствующим уровнем квалификации.

Рамка квалификаций имеет широкий спектр отраслей, для которых разработан квалификационный перечень. С помощью рамки квалификаций разрабатываются образовательные стандарты и учебные планы. Рамки квалификаций представляет собой разработку квалификационных уровней по нескольким траекториям:

компетенции, характер умений и знаний, широта полномочий и ответственность работника, сложность, наукоемкость профессиональной деятельности.

Увеличение спроса на услуги подготовки профессиональных кадров свидетельствует об увеличении человеческого потенциала, что в дальнейшем может положительно сказаться на воспроизводстве человеческого капитала. Данное обстоятельство может иметь положительную тенденцию только при условии получения молодежью качественного образования, реализации компетентностного подхода к обучению молодежи, при котором молодежь составит конкуренцию специалистам, задействованным в трудовом производственном процессе.

Исследование показало, что успешность трудоустройства молодежи после окончания обучения в вузе, зависит от уровня профессиональной подготовленности и компетентности молодого специалиста при трудоустройстве. В данном контексте необходимо отметить, что образовательное учреждение является местом подготовки молодежи к будущим трудовым отношениям, площадкой на которой качественное оказание услуг пропорционально дальнейшему конкурентному преимуществу молодежи и повышению занятости молодежи.

Две взаимодействующих сферы – занятость и подготовка профессиональных кадров, тесно связаны между собой. Потребители услуг подготовки профессиональных кадров, становятся предложением в виде рабочей силы в трудовой сфере, что устанавливает взаимосвязь участников процессов обеих систем: государства, молодежи, работодателей, образовательных учреждений.

Для того чтобы более подробно рассмотреть взаимодействие занятости молодежи и системы подготовки профессиональных кадров необходимо построить модель взаимосвязей субъектов данных систем. Вследствие чего возникает возможность найти проблемные аспекты и предложить пути решения для повышения эффективности их взаимодействия.

Рисунок 2.4 иллюстрирует систему взаимосвязей между двумя исследуемыми социально-экономическими системами.

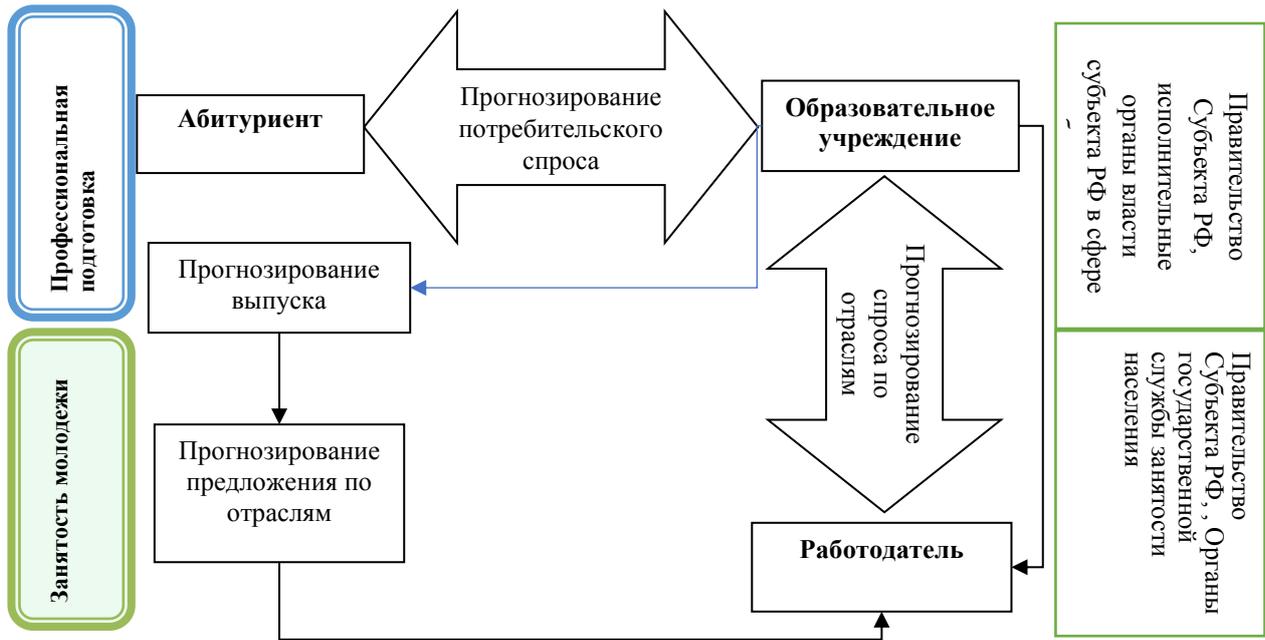


Рисунок 2.4 - Модель взаимосвязей развития занятости молодежи и системы подготовки профессиональных кадров (составлено автором)

Взаимодействие между образовательными учреждениями, работодателями и абитуриентами осуществляется с помощью взаимосвязей между ними по прогнозированию спроса, предложения на услуги системы подготовки профессиональных кадров.

Модель построена на теории взаимозависимости двух сфер (подготовки профессиональных кадров и занятости молодежи) при формировании конкурентоспособной молодежи и заинтересованности всех участников системы в положительном результате.

Закон спроса и предложения неразрывно связан с рыночным механизмом, регуляторами при этом выступают различные факторы, в том числе заработная плата, то есть цена труда. На рынке услуг подготовки профессиональных кадров также господствует закон спроса и предложения, где предложение представлено, прежде всего, образовательными услугами, у которых существует своя цена. Спрос на такие услуги представлен населением, граждане подбирают желаемый товар (образовательные услуги) по приемлемой для них цене и становятся потребителем на рынке услуг подготовки профессиональных кадров.

Основным видом деятельности образовательного учреждения, выступает создание образовательных услуг. Вузы действуют одновременно на двух рынках: рынке труда и образовательных услуг, при этом объект рынка образовательных услуг – обучающиеся, которые в будущем создают предложение на рынке труда.

Исходя из приведенных положений автором был проведен расчет с целью установления тесноты взаимосвязей занятости молодежи и системы подготовки профессиональных кадров с помощью индекса корреляции Спирмена на основании усредненных данных по выпуску Санкт-петербургского государственного экономического университета.

Автором сформированы расчетные таблицы 2.1 (уровень присвоенных рангов) и 2.2. (матрица рангов), где значение X – занятость молодежи по определенной специальности, Y – число выпускников по аналогичной специальности.

Таблица 2.1

Уровень присвоенных рангов (расчеты автора)

X	Y	ранг X , d_x	ранг Y , d_y
29.9	11	3	1
34.9	11.4	4	2
10.1	15.4	2	3
9.8	15.8	1	4

Таблица 2.2

Матрица рангов (расчеты автора)

ранг X , d_x	ранг Y , d_y	$(d_x - d_y)^2$
3	1	4
4	2	4
2	3	1
1	4	9
10	10	18

Для оценки качества параметров регрессии построим итоговую расчетную таблицу (табл. 2.3).

Таблица 2.3

Оценка качества параметров регрессии (расчеты автора)

x	y	y(x)	$(y_i - y_{cp})^2$	$(y - y(x))^2$
29.9	11	11.672	5.76	0.452
34.9	11.4	10.87	4	0.281
10.1	15.4	15.474	4	0.0055
9.8	15.8	15.54	5.76	0.0674
84.7	53.6	53.557	19.52	0.806

По шкале Чеддока теснота связи между признаками весьма высокая. Общая вариабельность изменений переменных составляет 95,87 % Y от X.

Это заключение обусловило необходимость построения модели по определению взаимодействия развития занятости и спроса на услуги системы подготовки профессиональных кадров (Рисунок 2.5), представляющей собой интегрированный график.

На графиках спроса и предложения, рассмотрен рынок труда и выявлена точка равновесия. Далее построен график кривых спроса и предложения услуг системы подготовки профессиональных кадров. Для установления равновесия между уровнем занятости и спросом на услуги было рассмотрено взаимодействие двух рынков (труда и услуг системы подготовки профессиональных кадров) и интегрированы графики.

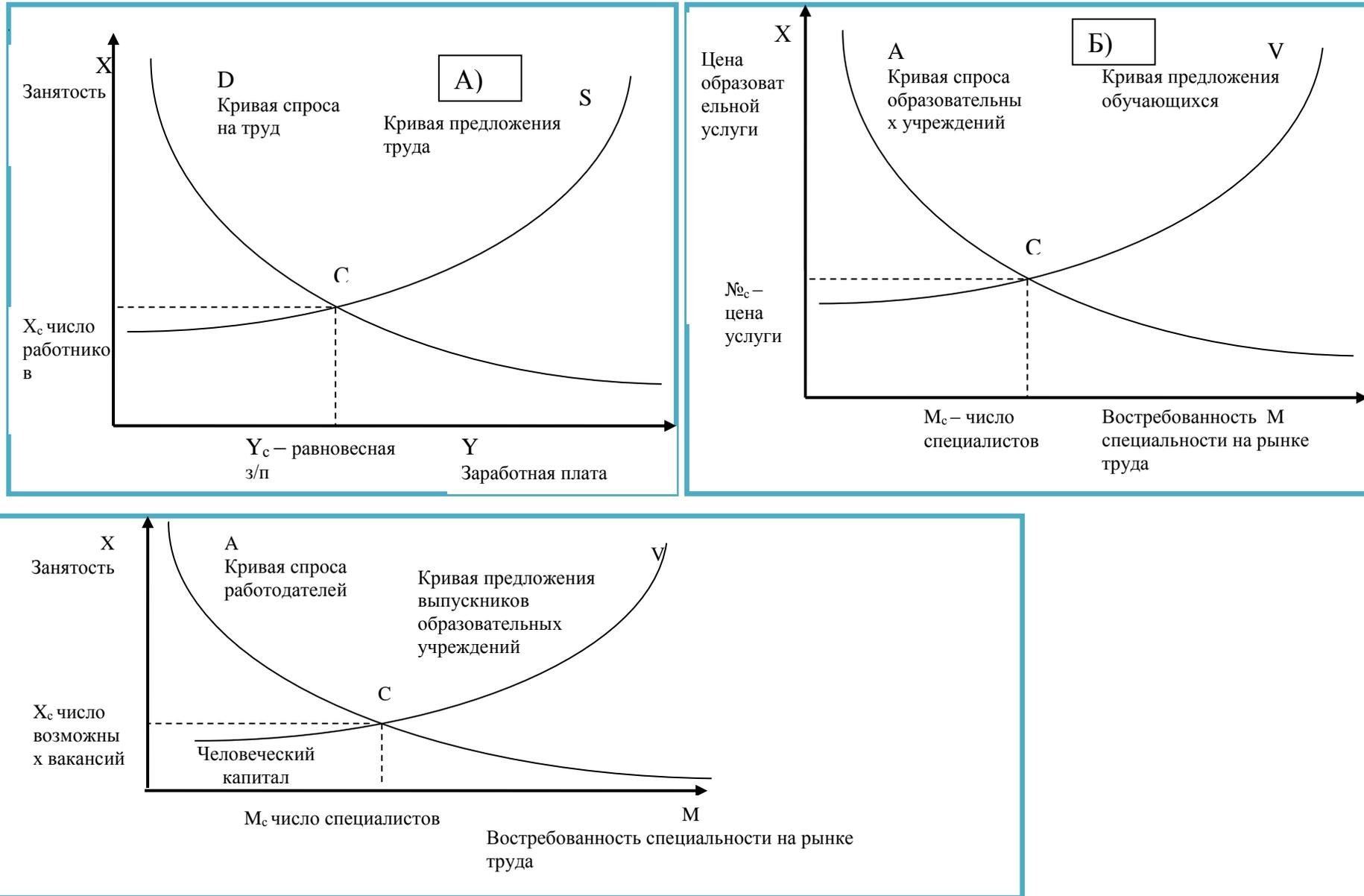


Рисунок 2.5 - А) график равновесия на рынке труда; Б) график равновесия на рынке образовательных услуг; С) Интегрированный график спроса и предложения: Модель взаимодействия развития занятости и спроса на образовательные услуги (составлено автором)

На Рисунке 2.5 Кривую спроса (А) представляют работодатели, а кривую предложения (V) - выпускники образовательных учреждений. Точка (С) является точкой равновесия во взаимодействующих сферах, где при увеличении потребностей рынка труда в определенных специалистах, увеличивается набор на обучения по соответствующим образовательным программам.

При достижении равновесия на взаимодействующих рынках происходит накопление человеческого капитала, на графике данное поле находится в зоне между точками M_c и X_c , где условия по выпуску вузами специалистов удовлетворяют потребность работодателей в кадрах, выраженную в числе возможных вакансий.

2.2 Роль государства в обеспечении устойчивого развития молодежной занятости

Мероприятия по регулированию занятости молодежи, проводимые государством, являются совокупностью экономических, административных, организационных, законодательных и других мер воздействия на занятость. Государственная политика по регулированию занятости направлена на вовлечение безработных граждан в трудовую деятельность, то есть предоставление их рабочих мест, во многом государство играет роль посредника между работодателем и потенциальным работником. Для реализации данной политики государством проводится большое количество социальных мероприятий, открыт доступ к данным по мониторингу ситуации в трудовой сфере (актуальные профессии в настоящее время и среднесрочной перспективе и прочее), организуется обучение, подготовка и переподготовка кадров для обеспечения граждан профессиональной деятельностью по новой специальности, наиболее востребованной на рынке труда.

В настоящее время, применяются ряд методов по регулированию занятости населения, в том числе и молодежи. Можно выделить среди них наиболее приоритетные направления:

1. Развитие кадрового состава предприятий, соответствие зарплатных ожиданий оплате труда, развитие национальной рамки квалификаций на федеральном и региональном уровне, направленные на повышение эффективности занятости населения.

2. Повышение эффективности системы профессионального образования через качественно проведенную профориентационную работу.

3. Повышение эффективности использования трудовых ресурсов путем создания новых рабочих мест для разных классов населения (сегментация занятости населения).

4. Создание условий для привлечения рабочей силы из числа трудовых эмигрантов, посредством организации повышения квалификации и переподготовки, а также путем легализации труда эмигрантов.

5. Прогноз ситуации в сфере занятости на основе баланса трудовых ресурсов, а также выработка методов государственного регулирования занятости населения на данной основе.

Реализация государственной политики занятости напрямую связана с эффективными методами регулирования и со структурными преобразованиями экономики [66].

Разработка балансов трудовых ресурсов проводится статистическими и исследовательскими организациями. В исследовании использованы данные о балансе трудовых ресурсов, в том числе подготовленные Информационно-аналитическим центром Санкт-Петербурга (Петростатом).

В рамках оценки эффективности реализации политики занятости был проведен сопоставительный анализ прогнозных показателей баланса трудовых ресурсов с отчетными данными по балансу в ряде субъектов СЗФО: Санкт-Петербург, Ленинградская область, Мурманская область, Калининградская область. В сопоставительном анализе был рассмотрен прогнозный баланс трудовых ресурсов предшествующего отчетному году, таким образом степень вариационного различия прогнозного и фактического значения крайне невелика, но напротив, если рассматривать долгосрочный баланс трудовых ресурсов, например, на перспективу

6 лет, то прогнозная погрешность увеличится в несколько раз за счет непредвиденных факторов, которые оказывают сильное влияние на изменение (в большей степени рост) значения показателя.

Таким образом, в прогнозе на 2017 год в балансе трудовых ресурсов 2016-2020 численность трудовых ресурсов составила 3 871,00 тыс. чел. и в отчете, представленном в балансе трудовых ресурсов 2018-2024 гг. 3 824,6 тыс. чел., тогда как в прогнозе 2014-2019 г. указанное значение составляло 3 944,40 тыс. чел. и в том же прогнозе на 2018 год составило 4 004,70 тыс. человек, тогда как в прогнозе 2018-2024 гг. значение скорректировано на 3 813,5 тыс. человек [145].

Анализ предложения рабочей силы наиболее полно отражен в статистических базах, предоставленных Центром занятости населения Санкт-Петербурга (далее - СЗН). СЗН ежемесячно формируют отчеты о «портрете» граждан, находящихся в поиске работы, а также формируют годовые и квартальные отчеты о трудоустройстве и занятости населения. Такие статистические материалы дают возможность провести глубокий анализ динамики численности и состава трудового потенциала Санкт-Петербурга.

Проследить динамику изменения предложения рабочей силы можно с помощью статистических данных, которые содержит унифицированная форма Т-1 (то есть квартальная и годовая статистика).

Самым крупным в городе посредником по трудоустройству и найму рабочей силы является комитет по труду и занятости населения. Для молодежи Комитетом по труду предлагается большое количество вакантных должностей. СЗН организуются многочисленные мероприятия и программы по поддержке безработных. Центром занятости населения Санкт-Петербурга предоставляется информация об актуальных вакансиях, стажировок для получения опыта работы на предприятиях (в организациях, учреждениях) Санкт-Петербурга, что направлено на укрепление знаний о профессии и своевременное трудоустройство молодежи. Совместно с информацией о государственных услугах, СЗН предоставляется информация об услугах городской студенческой биржи труда и иных организаций, предлагающих аналогичные услуги.

Комитетом по труду уделяется так же внимание профориентационной работе с молодежью, как необходимой ступени на пути достижения молодым человеком поставленной цели – получении желаемой, востребованной профессии и в будущем высокооплачиваемой работы. Задачами сотрудников, обеспечивающих успешное выполнение данной работы, является повышение мотивации молодежи к правильному выбору своей будущей профессии, а также, снижение уровня молодежной безработицы, возникшей из-за неготовности их к реалиям современного рынка труда.

В Санкт-Петербурге успешно функционирует несколько организаций, деятельность которых направлена на профессиональное ориентирование молодежи в трудовой сфере. Наиболее популярные из них представлены на рисунке 2.6.

Три последних компании носят коммерческий характер, остальные финансируются за счет реализации государственных программ по поддержке молодежи. Что бы понимать специфику проводимой работы перечисленных организаций, необходимо описать деятельность некоторых из них.

Центр профессиональной ориентации и содействия трудоустройству молодёжи «Выбор» осуществляет свою деятельность с 1997 г. по предоставлению молодым людям в возрасте от 14-29 лет услуги самого разнообразного характера. Центр дает возможность с помощью специалистов изучить современный рынок труда для получения ответов на вопросы о трудовой деятельности. Так же предлагает получить консультацию психолога-профконсультанта, которые обладают полной информацией обо всех молодежных организациях (клубах, объединениях, секциях и прочее) или организация, реализующих государственную молодежную политику в Санкт-Петербурге. Помощь в организации работы Центру «Выбор» является одной из задач программы содействия занятости молодежи Санкт-Петербурга, выступающая важным элементом реализации политики занятости.

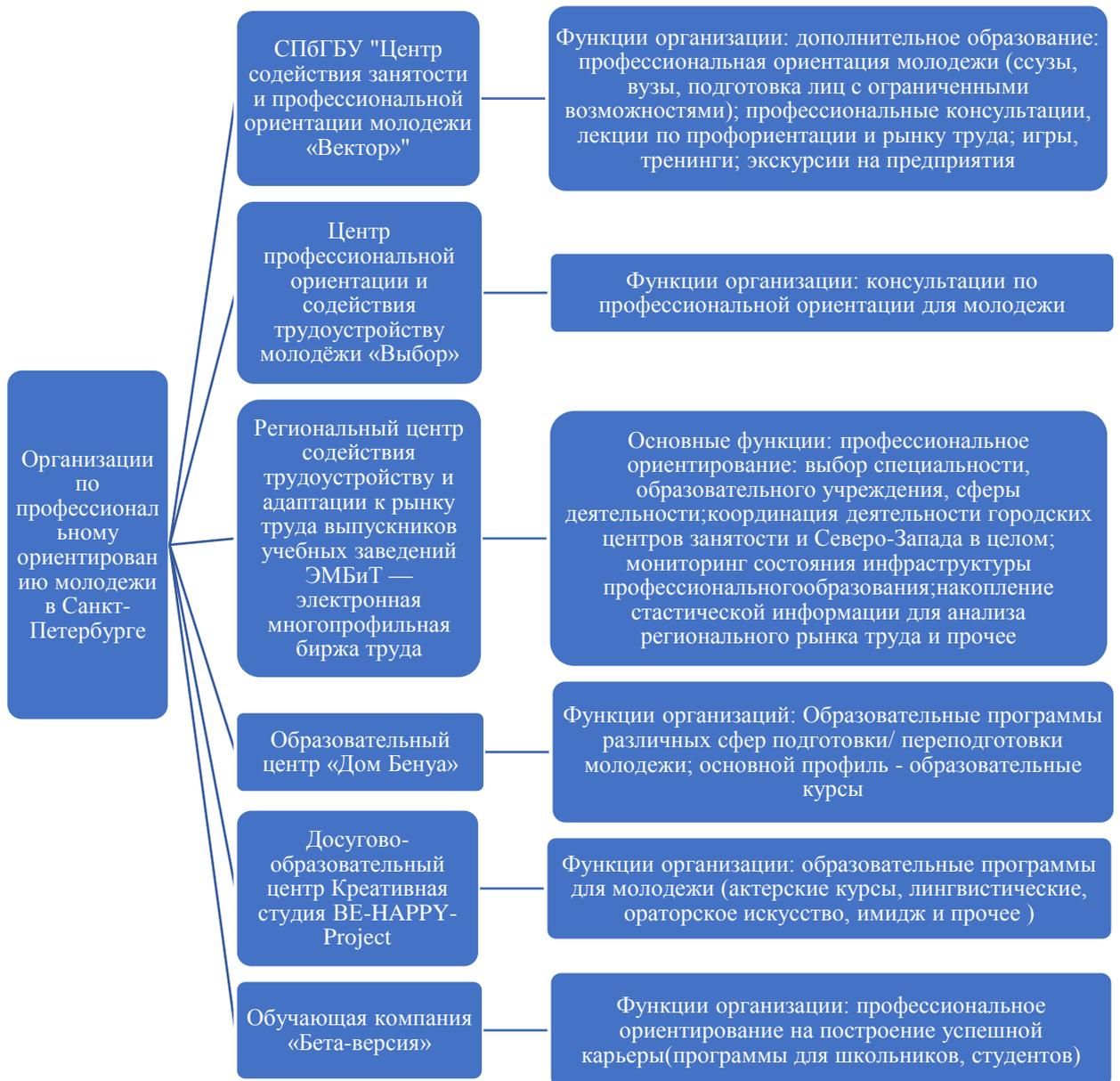


Рисунок 2.6. - Организации по профессиональному ориентированию молодежи в Санкт-Петербурге (составлено автором)

Городская студенческая биржа труда и обучения создана для содействия в решении вопросов по трудоустройству выпускников и временной занятости студентов. В банк вакансий студенческой биржи труда и обучения входят собственные вакансии постоянной и временной занятости, а также сведения и службы занятости. Принцип работы студенческой биржи труда в принципе идентичен работе центра профессиональной ориентации и содействия

трудоустройству молодежи «Выбор», она так же осуществляет работу в профориентационном направлении, проводит психологические тестирования, индивидуальные собеседования, а также предлагает принять участие в групповых тренингах – семинарах.

На современном этапе наиболее популярным методом поиска работы является поиск через онлайн-ресурсы - информационные порталы по содействию в трудоустройстве. Одним из самых популярных является информационный портал Федеральной службы по труду и занятости населения «Работа в России» - www.trudvsem.ru [151].

Часть порталов является специализированными по поиску работы и их деятельность направлена на поиск вакансий посредством размещения своего резюме на сайте (например, www.job.ru, www.headhunter.ru, www.joblist.ru и др.). Созданы порталы в сети интернет для выпускников вузов и ссузов, где молодые люди могут подобрать себе наиболее интересное предложение по дальнейшему трудоустройству (например, www.career.ru, www.e-graduate.ru).

Также существуют отраслевые порталы с разделами «Трудоустройство» (например, www.banki.ru, www.stroi.ru). Популярными так же являются сайты периодических изданий, в которых публикуются объявления о возможных вакансиях (например, www.rabota.ru («Работа для вас»), www.profjob.ru («Деловой Петербург»)).

В каждом районе Санкт-Петербурга созданы центры занятости по предоставлению широкого спектра услуг гражданам и работодателям - Санкт-Петербургские государственные казенные учреждения, которые так же осуществляют поддержку населению в поиске работы, а работодателям в подборе кадров.

Основными преимуществами работы центров такого характера является параллельно осуществляемая работа с молодежью с постоянным сотрудничеством с вузами, ссузами и школами, что позволяет специалистам иметь наиболее точное представление как о потребностях молодых людей, так и об объективной ситуации в предложениях учебных заведений и предприятий.

Важно отметить, что все организации, которые осуществляют профориентацию молодежи, психологическую поддержку постоянно обновляют свою базу предложений по трудоустройству. Они занимаются исследованиями в области спроса и предложений на профессии и вакансии, изучают микроклимат в коллективе, конфликтологию, механизмы регулирования взаимоотношений, что является необходимыми навыками, приобретение которых значительно повысит конкурентоспособность молодежи в трудовой сфере.

В настоящее время на регулирование рынка труда и занятости населения направлен целый ряд программ и правовых актов. Например, правительством Санкт-Петербурга реализуется ряд программ, которые касаются организации трудовой деятельности молодежи, к ним можно отнести следующие:

1. Государственная программа по содействию занятости населения на период 2015-2020 годы [17];

Программа разработана комитетом по труду и занятости Санкт-Петербурга. В рамках реализации данной программы активно решаются следующие ключевые задачи - сохранение уровня безработицы на уровне не более 3 процентов и уровня занятости на уровне не ниже 70 процентов.

Результатом проводимых мероприятий стала ситуация рынка труда в 2016 году, отмеченная весьма низким уровнем безработицы.

В рамках работы Комиссии по регулированию социально-трудовых отношений [12], заседания которой проводятся на ежегодной основе, создана рабочая группа по реализации Указа Президента по реализации государственной социальной политики [22; 4].

Программа запущена с целью создания необходимых условий для развития и функционирования рынка труда, в том числе условий правового, экономического и институционального характера. На первом этапе реализации программы одним из ее приоритетов является развитие профориентационной работы, а также уделено особое внимание вопросам мониторинга рынка труда.

Указанная программа касается молодежного сегмента занятости в части формирования системы профессиональной ориентации и повышение эффективности системы профессионального образования.

Направлена на совершенствование научно-методической и организационной базы по реализации профессиональной ориентации в Санкт-Петербурге, а также на развитие системы взаимодействия субъектов профориентационной работы.

Важной задачей является повышение уровня профессиональных компетенций специалистов, обеспечивающих психолого-профориентационной работы и расширение перечня оказываемых ими услуг. Одно из направлений работы в сфере профессиональной ориентации граждан: популяризация рабочих профессий, мотивация населения для получения образования по востребованным на рынке труда профессиям, а также к осуществлению трудовой деятельности по ним. Отдельно отмечена важность профориентационного обеспечения процесса в условиях непрерывного образования для населения Санкт-Петербурга.

В программе принято использовать усредненный показатель - Уровень занятости населения в возрасте 15-72 года, то есть отдельно молодежь как категория не выделяется при разработке мероприятий по улучшению ситуации рынка труда.

Профориентация направлена на формирование осознанного решения при выборе сферы трудовой деятельности в образовательном учреждении и саморазвития. Она направлена на избежание дисбаланса в трудовой сфере, дефицита кадров в одних отраслях и переизбытках в других. Такая ситуация возможна при отсутствии ориентиров, созданных на основании мониторинга потребностей рынка труда, предложения образовательных услуг, на знаниях о потребностях развития экономической системы и процесса воспроизводства человеческого капитала.

В настоящее время в регионе происходит снижение количества выпускников СПО, что обусловлено низким уровнем востребованности рабочих специальностей. Это положение обусловило потребность в специалистах

среднего звена по рабочим профессиям (данные зафиксированы банком вакансий Центра занятости населения Санкт-Петербурга).

Государственная программа «Экономическое развитие и экономика знаний в Санкт-Петербурге» на 2015-2020 годы [21].

Ряд подпрограмм данной программы непрерывно связан с молодежными трудоустройством, профессиональной ориентацией и непрерывным образованием.

Среди них:

- Развитие научной, научно-технической и инновационной деятельности в Санкт-Петербурге (далее - подпрограмма 3).

Одними их ключевых задач данной подпрограммы является развитие механизмов привлечения молодежи к научной деятельности. Это обусловлено необходимостью омоложения научно-образовательной сферы, что в свою очередь направлено на привлечение научных кадров к развитию малого инновационного бизнеса, так как современная молодежь все чаще не заинтересована в деятельности преподавателей или научных сотрудников, их амбиции способны реализоваться в предпринимательской деятельности.

Посредством отбора и поддержки талантливой молодежи в науке и закреплении молодых кадров в научных организациях выполняется задача по развитию механизмов привлечения молодежи в науку. Это обеспечивается за счет реализации конкурсов для обучающейся молодежи; проведение предметных олимпиад среди студентов высших учебных заведений; организация специальных именных стипендий, стипендий и премий Правительства Санкт-Петербурга; проведение конкурса грантов для студентов вузов, аспирантов вузов, отраслевых и академических институтов; предоставление на конкурсной основе субсидий для молодых ученых; организация и проведение Ассамблеи молодых ученых и специалистов; организация и проведение международных молодежных семинаров; обеспечение работы Совета молодых ученых и специалистов [20], и др.

Также подпрограмма направлена на накопление и сохранение человеческого капитала в городе, посредством поддержания высокого уровня педагогического состава, организации повышения квалификации для них, организации стажировок,

позволяющих провести обмен опытом с ведущими зарубежными работниками научной школы на ведущих предприятиях и за рубежом.

Данная подпрограмма нашла свое отражение в Концепции развития региона [13], где одной из главных задач выступает создание условий для привлечения креативной молодежи России и зарубежья, создания среды для самореализации и саморазвития специалистов.

Важной задачей является обеспечение условий для развития системы профессионального образования выраженное в обеспечении системы развитой информационной площадкой, а также развитой научно-методической базой.

Эксперты в области занятости Санкт-Петербурга, предоставили данные о возможных потребностях трудовой сферы в среднесрочной перспективе. Таким образом, единовременная потребность рынка труда в дополнительных кадрах будет составлять 75-90 тыс. чел., из них 2/3 – это квалифицированные рабочие и специалисты среднего звена, то есть граждане со средним профессиональным образованием. Данная ситуация обуславливает необходимость своевременных действий по решению данного вопроса.

Эксперты отмечают необходимость привлечения молодежи к выбору профессий по инженерно-техническим специальностям, важно привлечение молодежи со всех регионов России, а также зарубежных студентов для обогащения человеческого капитала Санкт-Петербурга.

- Развитие системы подготовки кадров и обеспечение квалифицированными специалистами отраслей экономики Санкт-Петербурга (подпрограмма 4).

Необходимость реализации данной подпрограммы обусловлена следующей ситуацией: за последние 8 лет отмечено снижение численности занятых граждан Санкт-Петербурга в промышленности (с 436,1 тыс. до 352,1 тыс. человек); снижение числа выпускников учебных заведений по рабочим профессиям, а также старение кадрового состава в части квалифицированных рабочих и молодых специалистов.

2. Государственная программа «Развитие предпринимательства и потребительского рынка в Санкт-Петербурге» на 2015-2020 годы [19].

В рамках реализации данной программы планируется действие специальной программы «Вовлечение молодежи в предпринимательскую деятельность», а также специальной программы «Бизнес-инкубатор».

Исследование показало, что участие в реализации мероприятий государственной программы по содействию занятости населения в Санкт-Петербурге принимает государственная служба занятости населения Санкт-Петербурга.

Основной целью государственной службы занятости населения Санкт-Петербурга является оказание содействия в трудоустройстве гражданам, нуждающимся в помощи поиска вакантных должностей, информацию о которых предоставляют в службу занятости населения предприятия и организации на территории Санкт-Петербурга.

Государственная служба занятости населения Санкт-Петербурга предоставляет данные, которые позволяют производить поквартальный анализ изменений отраслевой структуры занятых. В исследование такие данные применены для углубленного анализа спроса и возможностей удовлетворения, с их помощью также возможно выявление резервов рабочей силы.

Особое внимание Комитетом по труду уделено проведению ярмарок вакансий, как одному из эффективных способов трудоустройства и подбора персонала.

Первая Ярмарка вакансий рабочих и учебных мест состоялась в 1992 году, это дало положительный старт проведению таких ярмарок в последующие годы, как районных, так и межрайонных. По инициативе государственной службы занятости, начиная уже с 2002 г., городские Ярмарки вакансий рабочих и учебных мест стали проходить регулярно. Со временем к ним прибавились специализированные мероприятия - для женщин, инвалидов, молодежи, военнослужащих, уволенных в запас, а также Ярмарки вакансий, в которых принимают участие предприятия, реализующие инвестиционные и национальные проекты.

Самыми крупными являются Общегородские ярмарки вакансий рабочих и учебных мест, в которых принимают участие более 200 работодателей, а посещают их за один около 10 тысяч петербуржцев и жителей Ленинградской области, в целом по городу ежегодно проводится порядка 400 аналогичных мероприятий, но более маленьких масштабов.

Специалистами особое внимание уделяется услугам профессиональной ориентации, и что немало важно -юридической консультации. Основной задачей работы является своевременная реакция на изменения ситуации в сфере занятости.

Проект Молодежный кадровый резерв [25] один из самых интересных и эффективных проектов в сфере подбора персонала в настоящее время. Его реализует Комитет государственной службы и кадровой политики Санкт-Петербурга.

Старт программе Молодежного кадрового резерва Санкт-Петербурга был дан весной 2012 года на встрече студенчества вузов с губернатором Санкт-Петербурга. Практически для 200 студентов вузов открылась возможность узнать о проекте и задать интересующие вопросы. Молодежный кадровый резерв представляет собой форму отбора для государственной гражданской службы в Санкт-Петербурге среди молодежи от 20 до 35 лет, обладающей высокими профессиональными и личностными качествами, а главное желающей и готовой.

Резерв создан для инициативной молодежи, желающей работать на благо горожан и своего региона, поэтому для участия в конкурсе не требуется характеристика или рекомендация вуза, наличие опыта работы, а важны именно качества самого кандидата.

Специально созданная комиссия проводит обор участников очередной волны кадрового резерва, которые должны пройти обучение. Подготовка резервистов длится в течение одного месяца, проходит по очной (тренинги, семинары, деловые игры) и заочной (самостоятельной) формам обучения, по итогам которой успешно прошедшим данное обучение будут выданы сертификаты о повышении квалификации.

Молодежный кадровый резерв помогает не только трудоустроить молодых специалистов, но и обновить исполнительную власть активной и неравнодушной молодежью. От целеустремленности и желания каждого работника принести пользу своему городу во многом зависит дальнейшее прогрессивное его развитие. Политика Санкт-Петербурга в последние годы особенно ориентирована на накопление человеческого капитала в городе.

Из интервью с председателем Комитета А. С. Михайловым, которое состоялось вскоре после прохождения первой волны работы резерва, следует, что итоги первого этапа работы Молодежного кадрового резерва весьма позитивные, так как в целом поставленная перед ними задача выполнена. Он отметил, что трудоустроенные молодые специалисты получили не только уникальную возможность погружения в профессию в ходе обучения, но и работу по профессии, на которую они обучались в месте, о котором мечтали.

В конце 2015 года, в своем интервью вице-губернатор Александр Говорунов [139] прокомментировал работу молодежного кадрового резерва как самую многообещающую и важную среди всех резервов кадров Правительства Санкт-Петербурга. Он отметил, что с каждым годом увеличивается не только число молодежи, желающей работать по полученным специальностям в органах государственной власти, но и преломилась давно устоявшаяся ситуации – старение кадров государственной службы города. За несколько лет средний возраст государственного служащего снизился с 47 лет до 41 года, каждый шестой государственный служащий моложе 30 лет. Такая ситуация во многом благодаря работе молодежного кадрового резерва.

С 2016 года изменен регламент проведения отбора в молодежный кадровый резерв, создана рабочая группа по проведению всех этапов отбора в резерв.

За 2017-2020 гг. количество вступивших в кадровый резерв молодых людей растет соразмерно росту популярности данного проекта. Если в 2016 году в день приходило 20-30 заявок на вступление в резерв, то в 2017 их число возросло в несколько раз.

Согласно Постановления Правительства Санкт-Петербурга о государственной программе по содействию занятости населения [17] объектом реализации государственной политики является сфера труда и занятости населения.

Комитет по труду выступает координатором программы. Комитетом по труду разработаны мероприятия по улучшению ситуации в сфере занятости, а также по улучшению управления трудовыми ресурсами. Им проводится регулярный мониторинг в сфере труда и занятости населения Санкт-Петербурга, с целью выявления актуальных проблем. По результатам мониторинга ситуация на рынке труда в сфере занятости населения за последние несколько лет выровнялась, ее можно охарактеризовать, как стабильную.

В рамках реализации п.4.3 Перечня мероприятий [16], Санкт-Петербургское государственное автономное учреждение «Центр занятости населения Санкт-Петербурга» провело исследовательскую работу по теме «Мониторинг рынка труда Санкт-Петербурга и разработка прогноза баланса трудовых ресурсов Санкт-Петербурга» [102].

Такой прогноз включает в себя распределение трудовых ресурсов по видам занятости в прогнозе на период с 2013 по 2020 гг. расчётный период. Основным принципом разработки такого прогноза является его согласованность с прогнозом социально-экономического развития Санкт-Петербурга на соответствующий прогнозный период.

Приведенные данные в прогнозе баланса трудовых ресурсов, свидетельствуют о том, какие сферы трудовой занятости будут иметь спад или подъем в объеме своих ресурсов до 2022 года. Прогноз баланса трудовых ресурсов разработан с учетом базового варианта сценарных условий социально-экономического развития Санкт-Петербурга на период 2017-2019 гг.

Также, наряду с реализацией данной программы, разработана программа на долгосрочный период. Стратегия Санкт-Петербурга определяет основные стратегические направления развития и следующие параметры долгосрочного экономического развития Санкт-Петербурга до 2030 года в том числе приоритеты действий на последующие периоды.

Цели Стратегии Санкт-Петербурга структурированы по нескольким ключевым уровням. Генеральная цель социально-экономического развития включена в первом уровне стратегии. Второй определяет стратегические направления, на основании которых определяются цели (третий уровень). В общей сложности в Стратегии Санкт-Петербурга сформулировано 114 целей. Четвертый уровень содержит в себе сформулированные программно-целевые установки, которые в свою очередь более подробно будут раскрыты и конкретизированы в целевых программах Санкт-Петербурга.

Генеральной целью Стратегии Санкт-Петербурга является обеспечение стабильного улучшения качества жизни населения Санкт-Петербурга, повышение конкурентоспособности города и обеспечение устойчивого экономического роста.

Каждой из целей Стратегии Санкт-Петербурга соответствуют свои целевые показатели, которые разработаны по международным методикам, что позволяет сопоставить данные с показателями других городов нашей страны и других государств. Ключевым элементом всех поставленных целей является повышение качества жизни населения, то есть улучшение качества здравоохранения, окружающей среды, образования, культуры, городской среды, повышение уровня развития экономики, доступности социальных услуг.

Подводя итог вышесказанному, можно говорить о том, что применение социологических и экономико-статистических методов анализа человеческого капитала и развития занятости, позволило определить особенности молодежной занятости в современных условиях на примере Санкт-Петербурга, которые заключаются в следующем:

а) низкий уровень конкурентоспособности молодежи по полученным профессиям и увеличение предложения на рабочую силу в сфере услуг, т.к. лидерами среди запросов работодателей являются менеджеры по продажам, квалифицированные рабочие и продавцы. Вместе с тем, наблюдается высокий спрос на квалифицированные кадры в сфере высокотехнологической промышленности и связанной с ней научно-исследовательской деятельности, автомобильного кластера, сферы высоких технологий (технопарка), активно

развивается портовая зона Санкт-Петербурга, что приведет к созданию большего числа рабочих мест;

b) значительные масштабы распространения самозанятости в экономике среди молодежи. Самозанятость на практике получила более широкое распространение, чем официальное трудоустройство;

c) высокий уровень зарегистрированной молодежной безработицы в возрасте 25 - 29 лет;

d) высокий уровень безработицы среди выпускников вузов (46 % по Санкт-Петербургу и 20.5% по России в целом) в сравнении с выпускниками СПО (36,9 % по Санкт-Петербургу и 40,4% по России) [149].

Исследование показало, что за последние десятилетие отмечен рост экономически активного населения, увеличение трудовых ресурсов, увеличение среднегодовой заработной платы, и др. при этом можно отметить рост безработицы, как регистрируемой, так и скрытой. Стратегия Санкт-Петербурга регламентирует ряд действий, направленных на улучшение экономического и социального положения в городе. Одной из ключевых ее целей является развитие и укрепление человеческого капитала Санкт-Петербурга.

2.3. Моделирование перспективных направлений взаимодействия государства и системы подготовки профессиональных кадров в рамках решения проблем управления молодежной занятостью

Эффективное решение проблем молодежной занятости возможно лишь в случае тесного взаимодействия государства и системы подготовки профессиональных кадров. Разработка механизма по взаимодействию исследуемых социально-экономических систем включает в себя обеспечение работы со стороны всех субъектов процесса: государства, вузов, работодателей и обучающихся. Между всеми перечисленными субъектами складываются определенные взаимосвязи, именно на их основе необходимо создать модель и разработать стратегию по взаимодействию.

С целью определения эффективности государственной поддержки молодежной занятости в рамках проведенного автором опроса в 2013 году и в 2018 году было выявлено мнение обучающихся о работе Государственной службы занятости Санкт-Петербурга и о работе проводимой студенческой биржей труда Санкт-Петербурга (Рисунок 2.7, 2.8). Данные опроса свидетельствуют о том, что более 70% обучающихся не рассчитывают на поддержку государственных организаций. Более того они либо не сформировали свое мнение о ней, ввиду отсутствия интереса к их деятельности, либо (около 30% опрошенных) не слышали о таких организациях и не знакомы с направленностью их деятельности.

Опрос показал, что на поддержку студенческой биржи труда рассчитывают порядка 10% опрошенных, на поддержку государственной службы занятости не более 7%. Таким образом процент признающих работу организаций эффективным крайне невелик.



Рисунок 2.7 - Отношение обучающихся к работе Студенческой бирже труда по итогам проведенного опроса (составлено автором)

При этом опрос 2013 года и 2018 года подтверждает, что процент отрицательного отношения к деятельности данных организаций превышает процент поддерживающих их работу. Такая ситуация может быть вызвана неэффективностью оказанного содействия молодежи при поиске ими места трудоустройства, либо негативным опытом их окружения (родственников, друзей

и так далее). также на отрицательное мнение о работе городских организаций могло повлиять отсутствие информации о положительном опыте поддержки для молодежи при поиске работы.

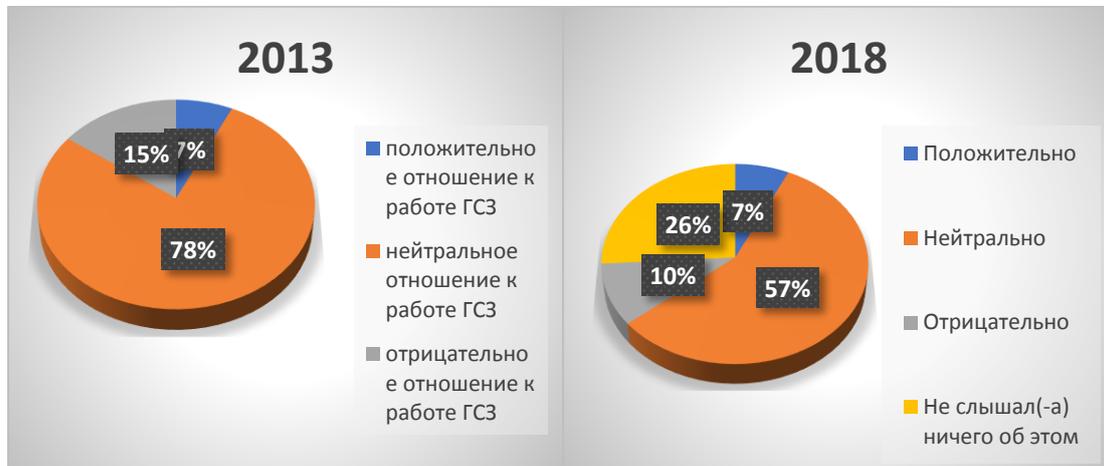


Рисунок 2.8 - Отношение обучающихся к работе Государственной службы занятости населения Санкт-Петербурга по итогам проведенного опроса (составлено автором)

Данные статистики Петростата [149] свидетельствуют об обратном мнении. Наблюдается положительная динамика по трудоустройству молодежи, также рост числа обратившейся молодежи за поддержкой в государственную службу занятости населения. Более того, за последние годы увеличился процент работодателей, которые обращаются в ГСЗН при поиске кадров для своих фирм. Такая положительная динамика - практический пример нереализованных возможностей данных организаций. Более 70% опрошенных, не сформировавших свое мнение о бирже труда или государственной службе занятости населения, не осведомлены об их деятельности. Они составляют весьма большой процент человеческого потенциала, который необходимо охватить для повышения эффективности государственной поддержки молодежи при трудоустройте.

Государственная служба занятости населения и городская студенческая биржа труда являются теми организациями, которые должны обеспечить взаимодействие вузов и работодателей. Правительство субъекта РФ через механизм взаимодействия указанных организаций и работодателей (он уже существует)

должно привлечь вузы к их деятельности. таким образом будет достигнуто максимальное информирование молодежи о созданных возможностях трудоустройства для них, расширится база для прохождения практик и стажировок на различных предприятиях, фирмах и прочее. Для обучающихся может быть создана реальная возможность получения необходимого профессионального опыта при организации условий для трудоустройства студентов на старших курсах вуза на профильных предприятиях. Естественно, трудоустройство без необходимого уровня образования и не исполнение квалификационных требований для ряда профессий (специальностей) невозможно, но стажировки и практики для обучающихся позволят им добрать недостающие практические знания о профессии, поэтому имеет смысл увеличение часов практики, а также разрешение на трудоустройство (например, 3-4 часа в день в качестве оплачиваемой стажировки) на старшем курсе вуза. Важно отметить, что такое совмещение должно быть предусмотрено в часы не занятые лекционными занятиями и семинарами, т.е. должно быть обеспечено именно совмещение, а не замена обучения.

Студенческая биржа труда и государственная служба занятости населения должны тесно сотрудничать с вузами начиная с набора абитуриентов на первые курсы. Необходимо определить специальности и направления, по которым требуются квалифицированные кадры (провести мониторинг работодателей, опираясь на данные Петростата), а также организовать работу с целевыми местами обучения от работодателя.

В данном контексте можно отметить, что соблюдение баланса в сфере занятости молодежи и сфере образования является эффективным механизмом управления данными сферами. Государственное управление должно включать в себя соблюдение интересов образовательных организаций, работодателей и молодежи, но и нагрузка для реализации механизма должна быть распределена между участниками процесса.

По данным опроса только 50,2 процента опрошенных оренбургских респондентов работают по полученной специальности.

С целью определения отношений государства, работодателей и вуза как субъекта системы подготовки профессиональных кадров построена модель взаимодействия между ними (Рисунок 2.9).

Элементами взаимодействия должны стать создание базы практик для обучающихся, целевой набор в вуз, профессионально-общественная аккредитация [141], а также разработка национальных рамок квалификаций.

Разработка рамок квалификаций неразрывно связана с сотрудничеством образовательных учреждений и работодателей, целью создания таких квалификационных уровней является воспроизводство человеческого капитала региона, т. к. именно данная цель будет достигнута при повышении конкурентоспособности молодежи и населения, с уже накопившемся опытом. Рамки квалификаций должны быть разработаны не только по отраслям, но и с учетом региональных социально-экономических особенностей территории.

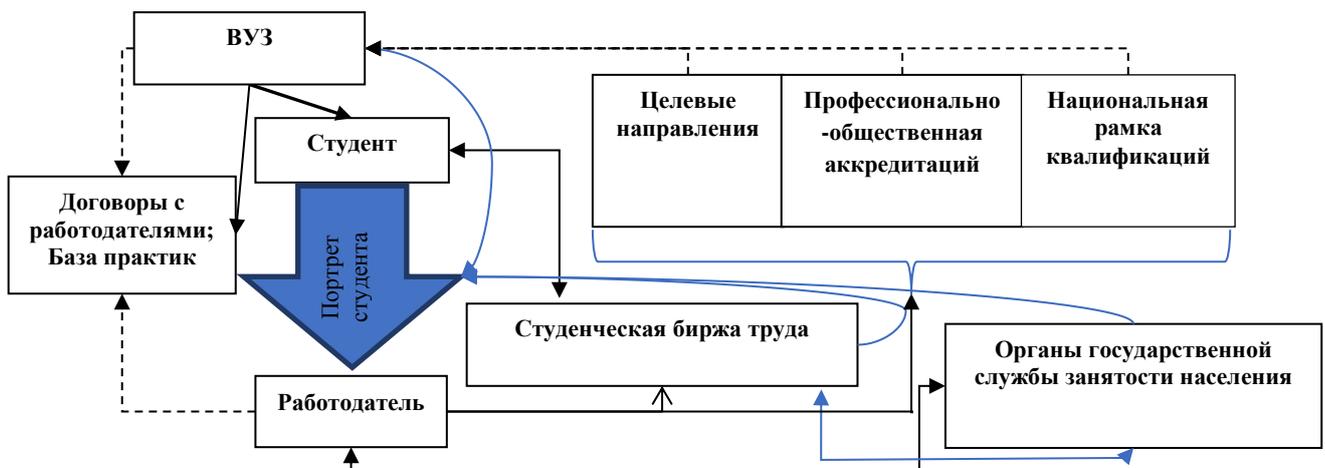


Рисунок 2.9 - Модель взаимодействия субъектов управления молодежной занятостью в контексте обеспечения устойчивого развития человеческого капитала (составлено автором)

Сотрудничество государственной службы занятости и студенческой биржи труда с вузами также актуально с целью составления портрета обучающейся молодежи. Такой портрет должен учитывать потребности (ожидания) студентов и работодателей.

Портрет потребностей и ожиданий студента должен начинаться с активной профессиональной ориентации. Как уже упоминалось ранее, в рамках социологического опроса, было определено, что для установки системы знаний о профессии у молодежи необходимо обеспечить комплексную работу, которая должна включать профориентационную работу в школе (старшие классы) и вузе с целью получения углубленных знаний о профессии.

Система знаний о профессии должна быть сформирована при четкой организации и контроле со стороны государства. Такие условия будут выполнены через Правительство и органы исполнительной власти субъекта РФ в сфере образования, органы государственной службы занятости субъекта. Необходимо создать нормативно-правовую базу и разработать методическую поддержку образовательным учреждениям для ведения профориентационной работы со школьниками и студентами, также разработать эффективную методику прохождения практики в рамках образовательного процесса. Формирование системы знаний о профессии неразрывно связано с прохождением студентами практики, ее можно организовать в рамках деятельности бизнес-инкубатора, где студент сможет применить знания в различных сферах, а также посредством прохождения практики по договору между образовательным учреждением и работодателем.

Проведенное исследование показало, что из возможных вариантов решения проблемы профориентации и привлечения абитуриентов в профессиональные учебные заведения – это объединение в составы вузов профильных средних профессиональных учебных заведений, где для обучающихся в техникумах будут созданы «лифты» для получения высшего образования на привлекательных условиях. Такой метод поможет повысить востребованность учебных заведений с НПО И СПО, решить проблему с профессиональной ориентацией на уровне высших учебных заведений, повысить востребованность рабочих специальностей, в том числе обеспечить специалистами сферы труда нуждающиеся в них, обеспечить высокий уровень престижа высшего образования в целом, то есть на этапах поступления в вузы и перехода с одного уровня образования на другой

возможно снизить общедоступность высшего образования, тем самым повысив качественный уровень обучающихся, и как следствие, конкурентоспособность выпускников.

Данный опыт и ранее применялся в ряде вузов Санкт-Петербурга, многие техникумы входили или входят по настоящий момент в составы вузов, но это не закреплено законодательно, учебные планы во многом не согласованы между собой, то есть не все выпускники техникума могут затем по своей же специальности продолжить обучение в вузе, в состав которого входит их техникум, а также не всегда создана возможность претендовать на место финансируемое из средств федерального бюджета при сохранении условий сокращенного обучения после техникума в вузе.

Все учебные планы составлены в соответствии со стандартами, в виду возникших проблем актуально внесение изменений в планы начально-профессиональных и средне-профессиональных учебных заведений, находящихся в ведении Правительства Санкт-Петербурга, составление методических рекомендаций для них и для вузов города по сопоставлению учебных планов.

В рамках проведенного автором опроса был задан вопрос о принадлежности обучающихся к жителям Санкт-Петербурга или других регионов страны, также было выявлено мнение обучающихся о намерении остаться в регионе-Санкт-Петербурге или вернуться в свой. В анкетном опросе в 2018 году приняли участие 100 респондентов, из которых 70 процентов женского пола и 30 % мужского. Возраст респондентов от 18 до 29, преимущественно обучающиеся старших курсов от 20 до 22 лет.

Менее 40 % опрошенных респондентов являются жителями Санкт-Петербурга длительное время, тогда как остальные приехали в Санкт-Петербург из других регионов России.

Данное обстоятельство является еще одним подтверждением ранее упомянутых статистических данных Росстата по индексу образования в Санкт-Петербурге. Именно приток молодежи из других регионов в Санкт-Петербург с целью обучения в вузе составляет больший процент от общего числа обучающихся города.

В подтверждение вышесказанного, на рисунке 2.10 представлены результаты опроса по выбору вуза и региона для обучения и трудоустройства, влияние наличия филиала (представительства) вуза в своем регионе, в процентном соотношении.

Порядка 45 % опрошенных отмечают, что обучение в вузе Санкт-Петербурга вызвано не только престижем вуза и желаемой специальностью, но и способствуют дальнейшему переезду в Санкт-Петербург, как регион с наиболее высокими возможностями для реализации себя и своего потенциала.

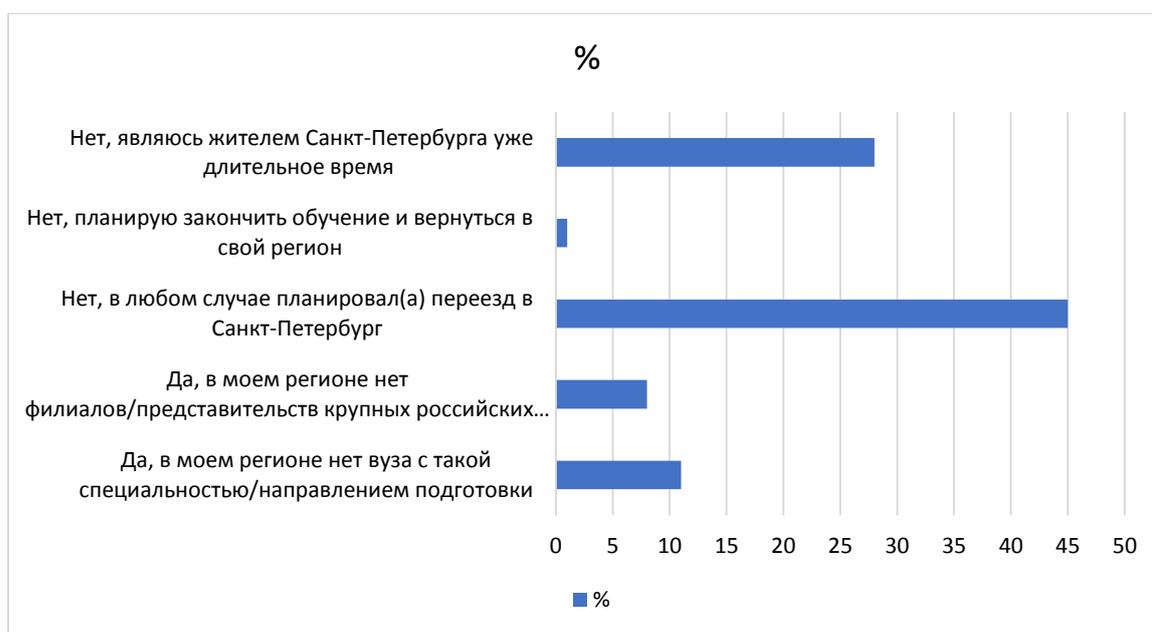


Рисунок 2.10 - Влияние наличия филиала (представительства) вуза с определенным направлением подготовки в своем регионе на выбор вуза обучающимися (составлено автором)

Косвенно подтверждают исследования автора и другие опросы по данной тематике. Так, по мнению руководителей вузов [141], определяющим критерием для выбора вуза для абитуриентов выступает именно рейтинг вузов. Так полагают 32 % опрошенных респондентов, при этом важность балла ЕГЭ отмечают только 5 % опрошенных.

На протяжении последних лет активно развивается практика по укрупнению вузов – образовательных центров, что влечет сокращение филиалов и представительств вузов в различных регионах. такая политика в отношении образовательных организаций вызвана антикоррупционной составляющей, а также

повышением качества образования и педагогического состава образовательных организаций. Экономически выгодное укрупнение вуза в свою очередь влечет ряд дисбалансов в межрегиональном разрезе. Там молодежь вынуждена переезжать из своего региона ввиду отсутствия учебного заведения необходимого профиля, чаще всего не просто на период обучения, а с перспективой дальнейшего трудоустройства.

Невозможность для молодежи остаться проживать и работать в своем регионе ввиду отсутствия необходимого или желаемого образовательного учреждения в населенном пункте стимулирует большой приток молодежи к переезду в мегаполисы, подвергает омоложению крупные города в ущерб другим регионам, повышая уровень дифференциации социально-экономического развития между регионами.

Также стоит отметить, что места с финансированием из средств федерального бюджета распределяются неравномерно, как правило из расчета численности населения региона, престижа вуза и прочее, по этой причине получение бесплатного высшего образования для ряда регионов также невозможно без переезда в более крупный населенный пункт. В этой связи проблема доступности высшего образования должна быть устранена в том числе через снижение притока молодежи в крупные города с целью получения места в вузе за счет финансирования государственного бюджета.

На Рисунке 2.11 графически отображена роль вузов в системе формирования человеческого капитала.



Рисунок 2.11 – Роль вузов в системе формирования человеческого капитала (составлено автором)

Говоря о системе воспроизводства человеческого капитала через взаимодействие занятости и спроса на образовательные услуги нельзя забывать о роли дифференциации населения, происходящей из-за большого притока молодежи для обучения в вузы Санкт-Петербурга. В такой ситуации человеческий потенциал других регионов в большей мере преобразуется в капитал Санкт-Петербурга, что пагубно сказывается на других регионах. Тенденция по сокращению числа филиалов в данной ситуации играет большую роль в формировании человеческого капитала в региональном аспекте. Большое влияние на молодежную занятость также оказывает: увеличение конкуренции на молодежном рынке труда ведет к повышению безработицы среди молодежи, но не к увеличению спроса на рабочую силу.

Нехватка прикладных знаний у выпускников крайне высока и влияет на напряженную ситуацию в сфере молодежной занятости. Возникает проблема доступности и популяризации высшего образования, как показывает исследование, зачастую не по конкретной специальности, не в конкретном вузе, а по принципу «главное получить диплом о высшем образовании».

Таким образом, рациональным решением проблемы можно назвать укрупнение вуза за счет его слияния с профильными образовательными учреждениями профессионального образования, начального и среднего уровней, при соблюдении условий создания сквозного учебного плана, где на каждом этапе для молодежи будут созданы условия для получения образования того уровня профессиональной подготовки, который удовлетворит самого студента. В такой ситуации будет создана возможность для трудоустройства с окончанным образованием и продолжением обучения по специальности (повышением квалификации), в том числе для самореализации молодежи, применения знаний, приобретения профессиональных навыков и снижения дезориентации молодежи на рынке труда в будущем.

При такой системе образовательного процесса будет обеспечено снижение напряженности на молодежном рынке труда, многие выпускники

СПО смогут трудоустроиться по профессии и при этом сделать для себя выбор о дальнейшем продолжении обучения без принудительного влияния со стороны общества.

Высшее образование должно углублять знания, расширять кругозор, развивать эрудицию студента, укреплять профессиональные компетенции, приобретенные в процессе обучения и приумножать их число. Современная молодежь креативна и имеет все условия для своего развития. Стоит возложить ответственность за решение о своем будущем в виде определения сферы трудовой деятельности.

Считается, что управлять могут единицы, но грамотных специалистов и профессионалов-исполнителей всегда недостаточно и они высоко ценятся, но современным обществом диктуется практика, где практически для любой профессии требуется уровень специалиста с высшим образованием.

Возможный учебный план должен быть составлен как ступенчатое образование:

«НПО-СПО-ВПО», где на каждом из этапов образовательного процесса будет организована итоговая аттестация, вступительные баллы для продолжения обучения по специальности. На каждом из пройденных уровней будет выдан диплом об образовании, который даст право трудоустройства, которое, в свою очередь, позволит расширить и углубить прикладные знания о профессии. НПО и СПО дадут молодежи возможность трудоустройства, так как усвоенные обучающимися профессиональные компетенции позволят им выполнять работу, не требующую углубленных знаний, но дающую хорошую практику. Возвращаясь к системе знаний о профессии, взаимодействию государственных организаций (студенческой биржи труда и государственной службы занятости населения), необходимо отметить, что именно ступенчатое образование может способствовать трудоустройству студентов после прохождения практики, так как у них будет наличие промежуточного уровня образования, необходимого для официального трудоустройства.

Предложенный учебный план должен быть составлен по новому образовательному стандарту, где будут распределены профессиональные компетенции таким образом, чтобы сроки обучения на каждом из этапов были в следующей пропорции: 4/2-2-2, где 4 года начального профессионального образования для выпускников 9 классов, а 2 года начального профессионального образования для выпускников 11 классов.

Таким образом, при получении высшего образования молодежь уже будет иметь опыт работы по специальности, позволяющий им расти в профессиональном и карьерном плане. Для работодателя такой сотрудник будет уже знаком, а, следовательно, ожидаем результат его трудовой деятельности, так как уже будет определен опыт работы, результат проделанной работы, будет виден профессиональный уровень и перспективы роста квалификации специалиста. Такой метод даст возможность работодателю омолодить свой кадровый состав, привлечь новые идеи, креативность их мышления для развития фирмы/ предприятия, а главное сделает большой вклад в накопление человеческого капитала как в конкретной бизнес-структуре, так и в регионе и стране в целом.

ГЛАВА 3. Разработка организационного механизма управления человеческим капиталом в контексте повышения эффективности управления занятостью молодежи

3.1 Оценка современных тенденций и перспектив развития рынка труда и молодежной занятости в РФ

Анализ занятости молодежи позволяет дать объективную характеристику занятости, определить тенденции ее развития и направления для дальнейшего реформирования. Проведение качественного анализа направлено на наиболее четкую и объективную картину сферы занятости населения с целью принятия управленческих решений для организации работы, дает возможность эффективного использования трудовых ресурсов, а также способствует выявлению дисбалансов во взаимодействии образовательных учреждений, работодателей и государства. При этом важное значение в данном случае имеет такой показатель как уровень безработицы молодежи.

По данным Росстат из общего числа безработных доля выпускников ВО и СПО, по данным выборочного обследования рабочей силы, проведенного в 2018 году, снизилась в среднем на 11 %. Мониторинг трудоустройства выпускников регионов СЗФО за 2013 и 2015 годы выпусков, проведенного МИНОБРНАУКИ РФ, показал, что доля трудоустроенных выпускников квалификации бакалавриат, специалитет и магистратуры в сопоставительном анализе 2013 и 2015 годов выпусков – остается неизменной в большинстве регионов, исключениями являются Вологодская область, где доля выпускников, нашедших место работы увеличилась на 5 %, Ленинградская область, где напротив, доля выпускников, нашедших место работы уменьшилась на 5 %, при этом показатель доли выпускников, трудоустроившихся в том же регионе, где проходил обучения неизменно снижается (в среднем на 7 %), исключением стал только г. Санкт-Петербург, где данный показатель вырос на 1 % в 2015 году [149].

Важно отметить, что траектория числа обучающихся с 2011 года снижается ежегодно, в том числе снижается контингент выпускников вузов, таким образом доля трудоустроенных выпускников в сопоставлении с количественным показателем трудоустроенных обучающихся не является позитивным отражением общей картины трудоустройства молодежи или подтверждением ее успешности на рынке труда, напротив подтверждает напряженную ситуацию и разбалансированную не налаженную систему взаимоотношений государства, вузов и работодателей.

Специалистами HeadHunter.ru – сайта для поиска вакансий и сотрудников в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», в 2019 году проведен мониторинг эффективности трудоустройства и востребованности выпускников московских вузов, и в результате определивший рейтинг вузов и факультетов по версии hh.ru. В данном исследовании путем опроса работодателей также были определены наиболее востребованные сферы деятельности, в которых требуются специалисты и приоритеты в выборе выпускников для трудоустройства среди факультетов г. Москвы.

В множестве опубликованных по данной теме статьях указывается, что ключевым фактором содействия трудоустройству выпускников вузов по специальности выступает деятельность центров карьеры при вузах. Такие центры функционируют на базе многих вузов в различных регионах России, их задачей становится организация сотрудничества вуза с работодателями, заключение соответствующих договоров для прохождения практики студентами. Важность практической базы крайне высока. Возможность зарекомендовать себя во время прохождения практики крайне важна для студентов, т.к. в дальнейшем ее результат может способствовать трудоустройству в эту организацию, что является трудоустройством по специальности обучения.

Более интересный в межрегиональном аспекте мониторинг был проведен исследовательской компанией MAR Consult которая поставила перед собой задачу изучить эффективность трудоустройства выпускников вузов по

критерию «трудоустройство по специальности». Таким образом было изучено соотношение между трудоустроенными выпускниками ряда вузов Москвы, Санкт-Петербурга, Екатеринбурга, Нижнего Новгорода и Самары и соответствием полученного ими образования в вузе занимаемой должности (сфере деятельности). В рамках опроса был задан вопрос респондентам о степени влияния образования на выбор профессии, по итогу которого мнения респондентов разделились практически поровну. Важно отметить, что не работают по специальности порядка 52 % респондентов.

По результатам опроса MAR Consult причинами не трудоустройства по профессии выступает в первую очередь низкий уровень заработной платы (29% респондентов), 15 % респондентов отметили низкий спрос на полученную специальность, и 9% опрошенных отметили низкую привлекательность полученной специальности для самого специалиста, что может свидетельствовать о неправильном выборе профессии и ставит вопрос о качестве проведенной профессиональной ориентации молодежи до поступления в вуз.

В развитии занятости молодежи региона, особенно такого крупного как Санкт-Петербург, большую роль играет профессиональная система образования (формирование профессиональных компетенций у молодежи). Предложение квалифицированных кадров по разным сферам экономики является ключевой фактором взаимодействия рынков труда и образовательных услуг, так как конкурентоспособность выпускника профессионального учебного заведения во многом зависит от предложений труда.

Период трансформации занятости Санкт-Петербурга свидетельствует об изменчивости ситуации в данной сфере на протяжении порядка 10 лет. Тесно связанный с экономической ситуацией в стране, рынок труда претерпевал как спад спроса и предложения, так и подъем. К 2019 году вновь наметилась положительная динамика по многим показателям, среди них такие, как среднегодовая численность занятых в экономике, уровень экономической

активности и др. Как на экономику страны в целом, так и на экономическую ситуацию в Санкт-Петербурге оказывает большое влияние ситуация в мировой экономике, в том числе пандемия коронавирусной инфекции.

Как и во многих развитых городах, в Санкт-Петербурге потребности экономики удовлетворяются за счет рабочей силы мигрантов, это происходит в период экономического роста, в связи с их выгодной ценой рабочей силы, это вызывает рост числа мигрантов, что в последствии влияет на рост численности населения города. Например, такие регионы страны, как Москва (1485,2 тыс. чел.), Санкт-Петербург (252,5 тыс. чел.), Московская область (203,3 тыс. чел.) отмечены как регионы с наибольшим числом въезжающих трудовых мигрантов, а такие регионы как Московская область (765,6 тыс. чел.), Ленинградская область (196,6 тыс. чел.), республика Башкортостан (155,0 тыс. чел.) отмечены с наибольшим числом выезжающих трудовых мигрантов [149].

Анализ данных Петростата показал, что существенных изменений в структуре занятости по видам экономической деятельности не происходит, но устойчивое увеличение занятых в определенных сферах экономической деятельности наблюдается. Главными ежегодными итогами деятельности Центра занятости населения Санкт-Петербурга¹ является устранение негативных явлений рынка труда за предыдущий период, а также сдерживание ситуации по росту безработицы в регионе. На начало 2019 года показатель уровня занятости населения Санкт-Петербурга является одним из самых высоких по всей стране [145].

В данной ситуации проглядывается тенденция роста численности населения, которая моложе трудоспособного возраста, а также увеличения числа населения старше трудоспособного возраста, то есть пенсионеров. Для рынка труда нехватка трудовых ресурсов сглажена за счет работающего

¹ Санкт-Петербургское государственное автономное учреждение «Центр занятости населения Санкт-Петербурга» создан Постановлением Правительства Санкт-Петербурга №863 от 16.08.2012, постановлением Правительства Санкт-Петербурга №1120 от 17.10.2012 произведена реорганизация путем присоединения к нему государственных казенных учреждений центров занятости населения районов Санкт-Петербурга.

населения пенсионного возраста. Но при данной ситуации возрастает роль привлечения к трудовой деятельности новых трудовых ресурсов, воспроизводства человеческого капитала из числа молодежи [92].

Ориентируясь на молодежную занятость, в исследовании использованы статистические данные, представленные Центром занятости населения Санкт-Петербурга. Статистический анализ занятости молодежи в Санкт-Петербурге за последние 5 лет сформирован в формате таблицы и представлен в Таблице 3.1.

Таблица 3.1

Статистический анализ занятости молодежи в Санкт-Петербурге за период 2013-2018 гг. [92]

Год	2013				2014				2015				2016				2017				2018			
Показатель/ период	1 полугодие		3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Уровень безработицы (мет. МОТ) в Санкт-Петербурге, % от ЭАН	1,1	1,2	1,6	1,8	1,7	1,4	1,1	1,3	1,9	2,5	2,2	1,8	1,8	1,6	1,6	1,6	1,7	1,6	1,7	1,5	1,5	1,5	1,4	1,5
<i>Средний показатель за год</i>	1,42				1,37				2,1				1,65				1,65				1,47			
Уровень занятости населения Санкт-Петербурга, %	73,2	72,4	70,5	70,3	74	71,5	72,4	72	72,5	71,7	72,1	72,5	72,8	73,2	73,5	73,9	74	73,9	73,6	73,6	66,4	66,5	66,5	66,8
<i>Средний показатель за год</i>	71,33				71,85				72,2				73,35				73,77				66,55			
Уровень регистрируемой безработицы ² , %	0,36	0,32	0,31	0,33	0,4	0,32	0,3	0,36	0,45	0,45	0,4	0,47	0,5	0,43	0,37	0,4	0,4	0,39	0,31	0,34	0,38	0,35	0,31	0,4
<i>Средний показатель за год</i>	0,33				0,33				0,44				0,42				0,36				0,36			
В числе безработных молодежь в возрасте 16-29 лет, %	16	17	17	17,2	15,7	18,2	18,72	20,25	18,6	18,3	18,6	17,9	16,1	15,7	14,9	15,7	13,9	14,3	14,4	13,2	11,9	13,9	13,8	13,8

² Уровень регистрируемой безработицы - отношение численности зарегистрированных безработных к численности экономически активного населения.

Год		2013			2014				2015				2016				2017				2018			
Показатель/ период		1 полугодие	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
<i>Средний показатель за год</i>		16,66			17,58				18,93				16,15				14,57				13,2			
В числе безработных молодежь в возрасте 16-29 лет, тыс. чел.		1450	1406	1600	1705	1897	1566	1900	2600	2400	2150	2507	2591	2068	1740	1749	1897	1411	1314	1708	1511	1154	1331	1666
<i>Средний показатель за год</i>		1500			1670				2410				2030				1583				1415			
Средний возраст безработной молодежи		25-29																						
Доля лиц, имеющих образование по уровням, %:	Высшее профессиональное	36,53	39,7	40,1	45,5	38,8	41,9	45	45,4	45,7	47,9	47,6	46,3	45	45,9	47	45,5	44,2	45,3	46,4	44,13	43,9	45,4	46,8
	<i>Средний показатель за год</i>	38,77			41,07				47,75				46,05				45,35				44,05			
	Среднее профессиональное образование	42,9	41,8	41,4	37,4	42,1	40,6	37,1	37,5	37,1	35,9	36,2	36,7	37,1	36,9	36,8	37,4	38,3	37,5	36,2	36,5	36,5	35,9	35,1
	<i>Средний показатель за год</i>	42,03			40,52				36,67				36,87				37,35				36,0			
	Профессиональное, в числе безработных граждан	79,4	81,5	81,6	82,9	80,9	82,5	82,1	82,8	82,8	83,8	83,7	83	82,1	82,81	83,8	82,9	82,5	82,8	82,6	80,6	80,4	81,3	81,9

Год		2013			2014				2015				2016				2017				2018			
Показатель/ период		1	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	<i>Средний показатель за год</i>	80,83			81,43				83,27				82,92				82,7				81,05			

По данным таблицы составлен портрет молодежи Санкт-Петербурга состоящей на учете в государственной службе занятости населения. Данные таблицы свидетельствуют, что средний возраст безработной молодежи 24-29 лет, таким образом молодые люди, являясь выпускниками высших профессиональных образовательных учреждений, более вероятно оказываются без места работы нежели выпускники учреждений среднего профессионального образования. Ситуация вызвана востребованностью в трудовой сфере специалистов рабочих профессий, а также с требованиями, которые работники с высшим образованием могут предъявлять к своему будущему месту работы (оплата труда, условия, карьерный рост и прочее) при этом не отвечая всем предпочтениям работодателя по уровню своих профессиональных компетенций и опыту работы. Процент молодежи среди безработных, в сравнении с предыдущими годами, снизился, такие последствия могли возникнуть в следствии активного развития рынка услуг в регионе, то есть многие молодые люди меняют сферу деятельности с профильным образованием на сферу услуг, где отмечена большая потребность в рабочей силе.

В рамках исследования был проведен анализ, основанный на данных Петростат, о прогнозе потребностей в кадрах с 2017 по 2024 гг. Результаты исследования показали, что прогнозируется снижение потребности в кадрах управленческого звена государственного сектора, образования, сферы обслуживания, тогда как сфера управления в бизнесе, сфера досуга и туризма, развитие новых отраслей промышленного производства, сфера здравоохранения, строители и ряд других рабочих профессий к 2024 году наберут существенные обороты в развитии и будут испытать дефицит в кадрах. Важно отметить, что до 2017 года сфера обслуживания активно развивалась и потребность в кадрах была одной из самых высоких, данная сфера была наиболее популярна среди молодежи [119].

Также по данным Петростата 52 410 работодателей обратились в государственную службу занятости за помощью в подборе кадров для их

предприятий и организаций, при этом, из числа обратившихся в государственную службу занятости граждан, нашли работу 55 037 человек, из числа всего поданных заявлений о поиске работы 104 440 единиц [149]. Приведенная статистика свидетельствуют о том, что подобный метод поиска сотрудников для работодателя недостаточно востребован, необходимо создание условий для наиболее продуктивного сотрудничества представителей предприятий, бизнес-среды и государственной службы занятости населения, создание специальных программ переквалификации кадров на предприятиях (либо по целевому набору на базе вузов), для подготовки квалифицированных и конкурентоспособных работников. Таким образом, ожидается увеличение вклада в человеческий капитал.

Работодатели играют большую роль в развитии человеческого капитала региона, так как опираясь на их потребности (потребности рынка труда) Правительство Санкт-Петербурга и администрации профессиональных и высших учебных заведений могут организовать подготовку кадров по востребованным направлениям, дать или расширить (в рамках повышения квалификации) необходимый объем знаний, а также обеспечить приобретение профессиональных компетенций.

3.2. Обоснование конкурентных преимуществ молодежи на рынке труда в условиях необходимости повышения уровня воспроизводства человеческого капитала

Важным условием эффективного управления молодежной занятостью следует признать формирование и развитие устойчивых профессиональных компетенций у каждого отдельного выпускника образовательного учреждения, которые могли быть легко адаптированы к особенностям и специфическим характеристикам того или иного отраслевого и регионального рынка труда.

Процесс обучения студентов включает в себя формирование у обучающихся профессиональных компетенций. В указанный процесс входит

представление о будущей профессии, о нормативно-правовом регулировании трудовой деятельности, но в период приобретения теоретических знаний в образовательных учреждениях уделяется недостаточное внимание и контроль за усвоением таких знаний. Пробелы в теоретических знаниях о профессии могут привести к неправильному представлению студентом о будущей профессиональной деятельности, повлиять на его конкурентные преимущества.

Специалисты отмечают, что только 30 процентов выпускников ВУЗов имеют опыт работы к моменту окончания обучения и трудоустройства по специальности. Имеющийся опыт работы и понимание рынка труда у более зрелых специалистов также имеют большое значение при составлении конкуренции на рынке труда.

Статистические данные показывают, что количество экономистов и менеджеров значительно превышает количество вакантных мест по данным специальностям, что касается инженеров и техников, то их, напротив, не хватает. Стоит рассматривать данную проблему с момента поступления в вуз, ведь именно там молодой человек принимает самое главное решение в жизни: чем он будет заниматься последующие годы. Огромное внимание стоит посвятить профориентационной работе в школах, так как потенциальные абитуриенты принимают решение о том, какие предметы они будут сдавать в формате ЕГЭ для дальнейшего поступления в вуз. Малое количество выбирает такие дисциплины как физика, химия, и балл по этим дисциплинам у них сравнительно ниже, чем по гуманитарным дисциплинам. Из этого следует, что для решения этой проблемы стоит начать еще со школы, где необходимо уделить большее внимание точным наукам, что бы в будущем выросли достойные и конкурентоспособные специалисты.

Для проведения мониторинга динамики молодежной занятости на уровне Санкт-Петербурга в диссертационном исследовании были использованы данные опроса за 2013 и 2018 годы, проведенного автором. Для углубленного исследования был проведен мониторинг развития занятости путем опроса

обучающейся молодежи Санкт-Петербурга по одинаковым направлениям подготовки. Темой исследования стала проблема трудоустройства молодежи и взаимодействие образовательных учреждений с работодателем. Предметом исследования отношения между обучающимися вуза и работодателями в Санкт-Петербурге.

Гипотеза исследования основывается на предположении, что вклад в накопление человеческого капитала возможен через решение проблем взаимодействия вузов, работодателей и государства, и повышение конкурентоспособности выпускников вузов. Социологическим инструментарием опроса является анкета. Сбор качественной информации был осуществлен непосредственно в учреждении, обеспечивающего подготовку конкурентоспособных специалистов и напрямую задействованного в формировании человеческого капитала. Анкета опроса представлена в Приложении 1.

В рамках исследования также проведен сопоставительный анализ ответов респондентов по аналогичным вопросам различных регионов. Используются данные, полученные в результате опроса, проведенного среди студентов основных вузов г. Белгорода [62], мониторинга среди выпускников [96], а также опроса ректоров вузов, проведенного и опубликованного в сети «Интернет» в рамках международного форума [141].

По данным этого опроса (Рисунок 3.1, 3.2) более 40 % опрошенных считает молодежную безработицу в Санкт-Петербурге достаточно распространенным явлением, а также более 90% студентов считает, что на рынке труда молодежи существует проблема безработицы.

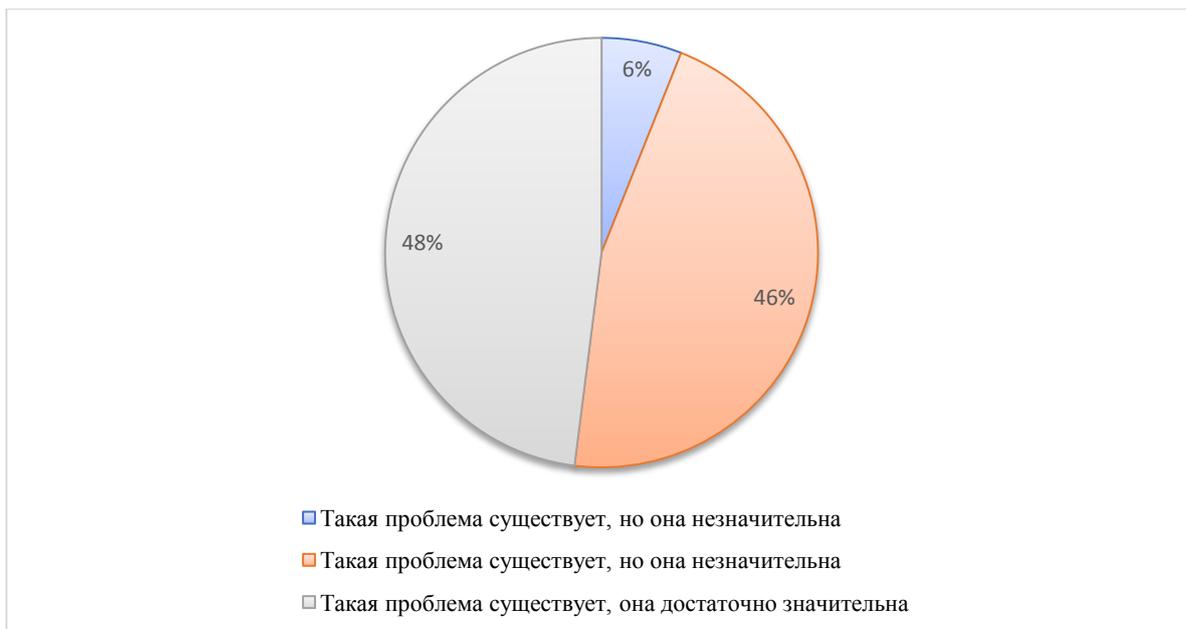


Рисунок 3.1 - Мнение студентов о существовании молодежной безработицы в Санкт-Петербурге в 2013 году по итогам проведенного опроса (составлено автором)

Результаты опроса за 2013 год и 2018 год свидетельствуют о том, что ситуация носит весьма стабильный характер.



Рисунок 3.2. - Мнение обучающихся о проблеме молодежной безработицы в Санкт-Петербурге в 2018 году по итогам проведенного опроса (составлено автором)

По данным, представленным на Рисунке 3.3. можно отметить, что большинство студентов полагает, что недостаток опыта работы – это основная причина затруднений при трудоустройстве.

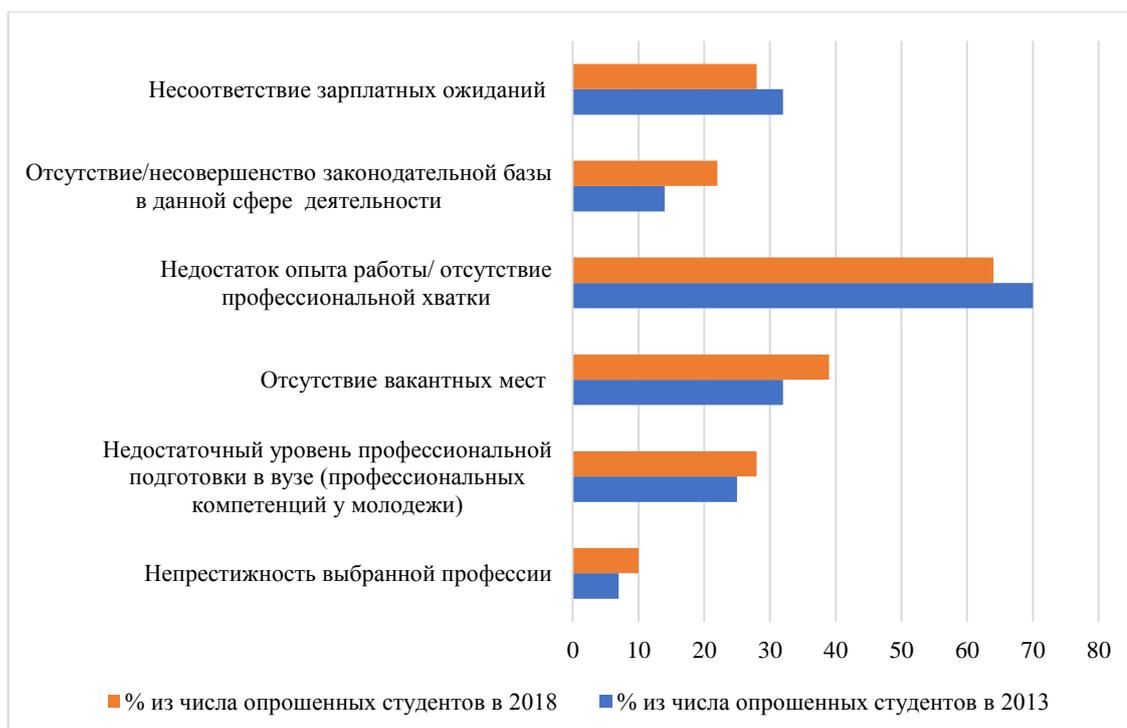


Рисунок 3.3. - Мнение обучающихся о возможных причинах безработицы по итогам проведенного опроса (составлено автором)

По результатам опроса Белгородских выпускников вузов, многие респонденты отмечают, что трудности в процессе поиска работы встречаются порядка 59 % опрошенных выпускников вузов. Также проблемами при трудоустройстве выпускников стали отсутствие оплаты труда, порядка у 26 % опрошенных и несоответствие ожиданий оплате труда у 13,2 % опрошенных респондентов, низкая востребованность специалистов по полученному профильному образованию встречается у 14,7 % опрошенных.

Также в 2018 году 14% опрошенных отметило отсутствие возможности карьерного роста в качестве причин возникновения молодежной безработицы.

Важно отметить, что более 30% опрошенных студентов в 2013 году отметили отсутствие вакантных мест для трудоустройства, в 2018 году данный показатель поднялся выше 40% опрошенных.

В 2018 году значение профессиональной подготовки в вузе и совершенствование законодательной базы, регулирующие занятость и трудовые отношения в целом для обучающихся приобретает более весомое

значение, и именно указанные причины, по их мнению, влияют на возможное не трудоустройство в будущем.

В рамках исследования в 2018 году были оценены критерии ценностей молодежи в своей будущей профессии (Рисунок 3.4.). более 60% опрошенных отметили важность размера заработной платы и интерес к выполняемой работе, что является подтверждением необходимости повышения уровня благосостояния населения, как рычаг для привлечения и накопления человеческого капитала в регионе.

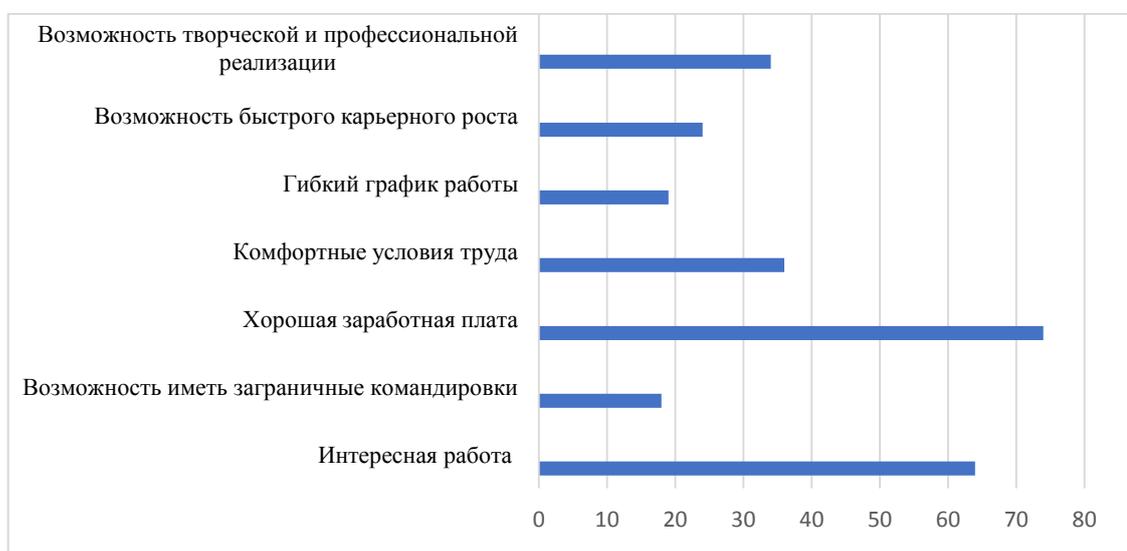


Рисунок 3.4. - Критерии ценностей своей будущей профессии у обучающихся, % по итогам проведенного опроса (составлено автором)

Более 30% опрошенных отметили важность творческой и профессиональной самореализации на работе и комфортных условий труда, также опрошенными были отмечены удаленность работы и ее стабильность.

В ходе опроса 2018 года были выявлены критерии, обладание которыми дает конкурентное преимущество перед более опытными претендентами на рабочее место (рисунок 3.5). по мнению молодежи, работодатель в молодом сотруднике больше всего ценит обучаемость и личный потенциал сотрудников, при этом профессионализм они ставят лишь на третье место, полагая, что опыт приобретаем при условии наличия более важных качеств.

Исходя из обозначенной проблематики трудоустройства молодежи, с целью повышения конкурентоспособности молодежи региона важным элементом является формирование системы знаний о профессии.

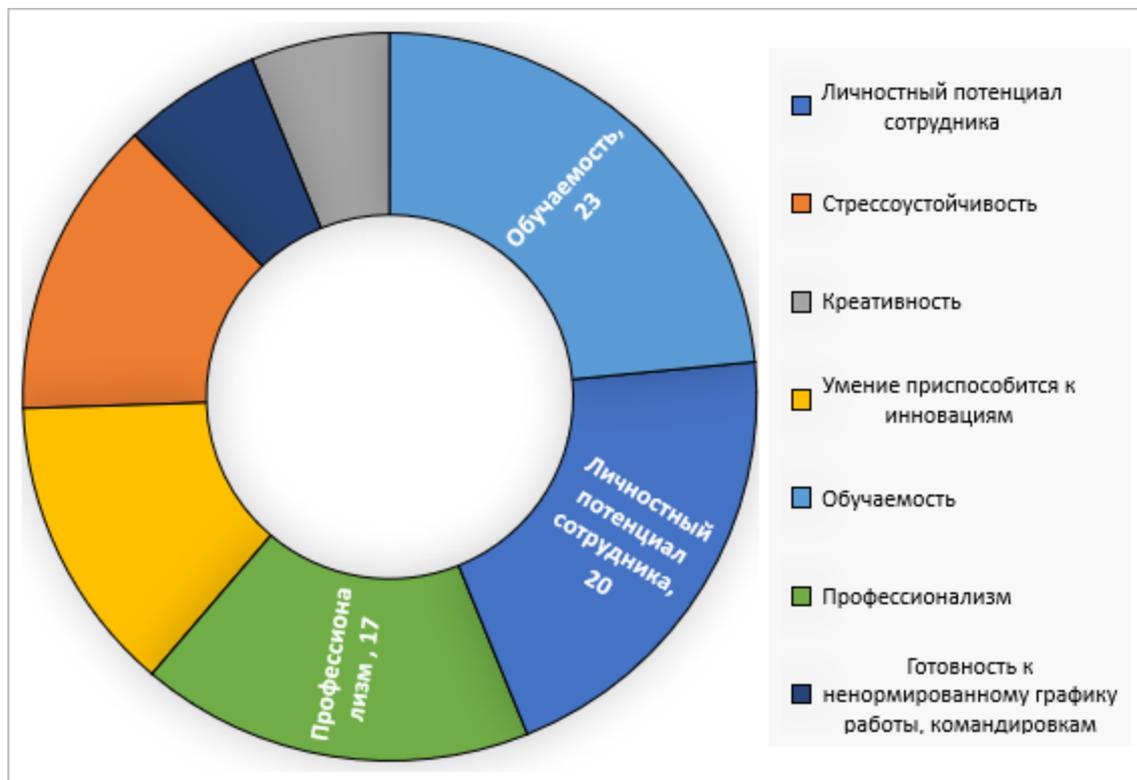


Рисунок 3.5. - Важность критериев (качеств) молодого сотрудника, ценных для работодателя по мнению обучающихся, % по итогам проведенного опроса (составлено автором)

В рамках проведенного исследования обучающимся был задан вопрос о том какие пути решения проблемы молодежной безработицы они видят.

По результатам опроса за 2013 год 72 % (Рисунок 3.6) молодых людей считает, что возможность совмещать обучение в вузе и работу, начиная уже со старших курсов (возможно по рекомендации выпускающей кафедры) наиболее эффективный метод борьбы с молодежной безработицей. Данная возможность поможет в формировании системы знаний о профессии у обучающихся, следовательно, повышению конкурентоспособности выпускников.

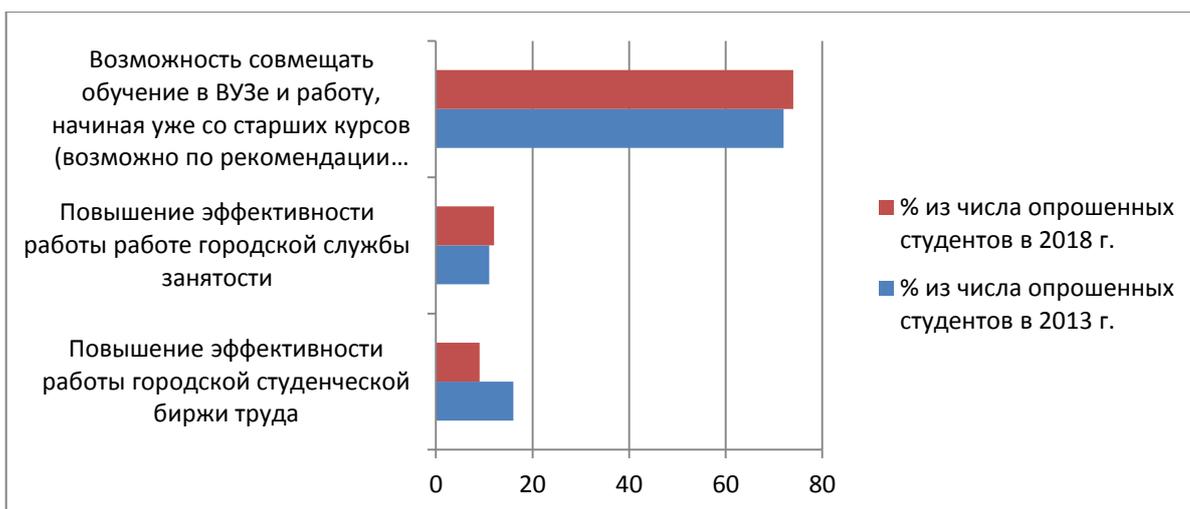


Рисунок 3.6 - Направления по решению проблемы безработицы среди молодежи по итогам проведенного опроса (составлено автором)

В 2018 году на аналогичный вопрос 74% обучающихся ответили также. Данное положение подтверждает тезис о необходимости и важности формирования системы знаний о профессии, и свидетельствует о проблеме наличия практических знаний о ней.

По данным опроса Белгородских вузов, респонденты отмечают самообразование и совмещение работы с учебой, а также повышение квалификации через получение второго высшего образования, среди наиболее распространенных путей повышения своей конкурентоспособности.

Из числа опрошенных 16 % обучающихся в 2018 году отметили в качестве направления по решению проблемы молодежной безработицы повышение престижа образовательного учреждения, за счет популяризации среднего профессионального образования, а также 10 % отметили уменьшение квоты бюджетных мест по наиболее популярным специальностям. Данные методы актуальны, проблема доступности высшего образования для населения приводит к переизбытку кадров по ряду специальностей (в основном это специальности группы «экономика и управление»), недостатку кадров по рабочим профессиям. Полагаем, что при усложнении процедуры поступления в вузы и квотировании учебных мест молодежь делала бы выбор будущего образования соразмерно своим знаниям и степени обучаемости. Приобретение

профессиональных компетенций в период обучения свидетельствует о будущей квалификации специалиста, о его конкурентоспособности, вместе с тем переизбыток специалистов по одним специальностям приводит к тому, что не все они смогут устроиться на работу по полученной профессии, а, следовательно, будут нуждаться либо в переквалификации, либо в смене сферы деятельности (например, работе в сфере услуг, где нет требования к уровню образования). Таким образом, человеческий потенциал не реализован в полной мере, полученное образование не применено в профессиональной деятельности, тогда как недостаток кадров в некоторых областях экономики по-прежнему остается достаточно острым.

Возвращаясь к опросу молодежи в 2018 году, определено, какие по мнению обучающихся наиболее популярные профессии (Рисунок 3.7), а какие из них наиболее востребованные (Рисунок 3.8) на рынке труда. Вверху рейтинга престижных профессий идут маркетинг, реклама, туризм, гостиничный бизнес, сфера продаж при этом молодежь отмечает, что наибольшее число ищущих работу это именно выпускники вузов. Представители профессий наименее престижных, таких как строительство, рабочий персонал, производство по мнению обучающихся являются одними из самых востребованных.

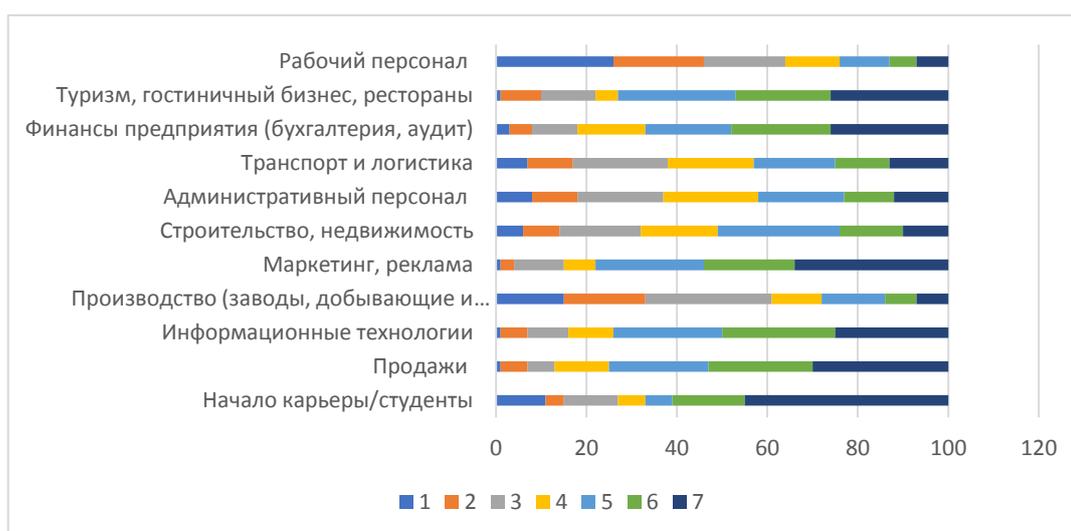


Рисунок 3.7 - Наиболее популярные сферы профессиональной деятельности по итогам проведенного опроса (составлено автором)

Наверху рейтинга востребованных профессий находятся информационные технологии, которые признаны самой востребованной сферой деятельности по мнению 49 % опрошенных, что является значительным разрывом между следующим пунктом в рейтинге – рабочим персоналом, оцененным 33 % опрошенных.

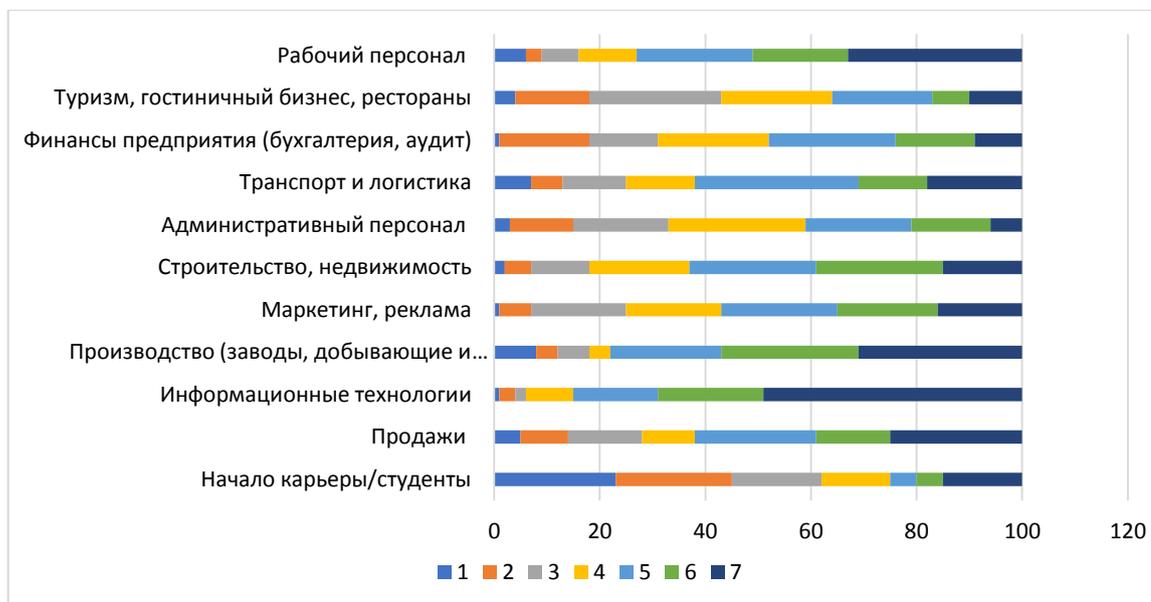


Рисунок 3.8 - Наиболее востребованные сферы профессиональной деятельности по итогам проведенного опроса (составлено автором)

Результаты опроса за 2013 год и 2018 год свидетельствуют о том, что ситуация носит весьма стабильный характер. Престижность рабочих профессий имеет сравнительно низкий уровень популярности несмотря на достойную оплату труда отталкиваясь от среднего показателя по региону, но, как отмечают респонденты, в бизнесе заработная плата зависит от приложенных усилий и от самого человека, тогда как у рабочих специальностей оплата более фиксированная и имеет определенный «потолок». Именно поэтому более 30 % опрошенных в 2013 году и 40% в 2018 году заявили, что хотят открыть свой бизнес (Рисунок 3.9).

В аналогичном опросе выпускников Оренбургского края респонденты 23 % опрошенных, отметили предприятия энергетики, 13 процентов отметили сферу строительства и 11 процентов сферу торговли. 10 и 9 процентов

соответственно респондентами отмечены сферы обсаживания и работа в банках.

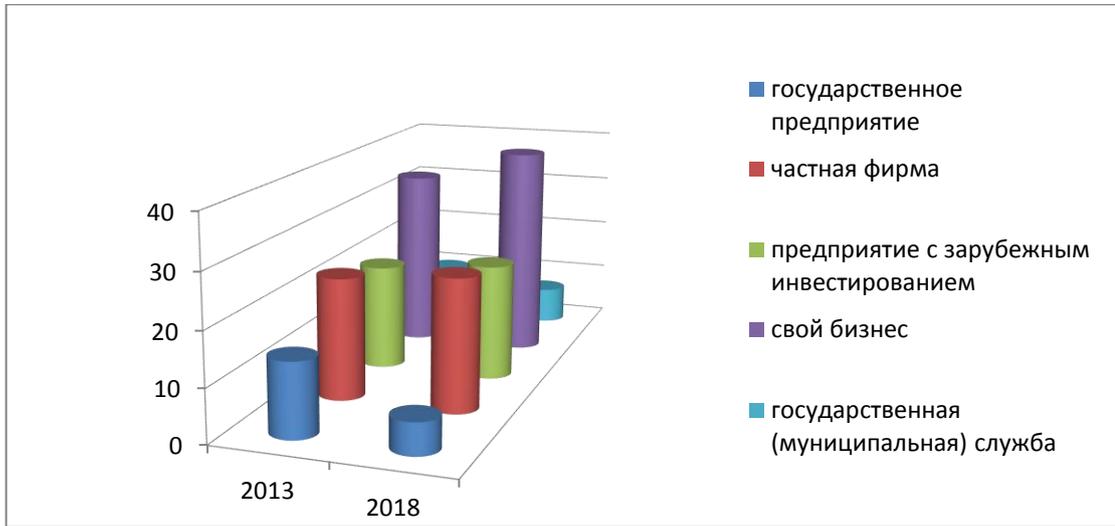


Рисунок 3.9 - Предпочтение студентов в выборе будущей сферы деятельности по итогам проведенного опроса (составлено автором)

На Рисунке 3.10 представлены результаты опроса по мнению обучающихся в части их дальнейшего трудоустройства по специальности, на которой они обучаются в вузе. Практически 40% обучающихся не уверены в своем выборе будущей сферы профессиональной деятельности, не уверены, что этот выбор именно то, что им нужно и именно в нем они смогут самореализоваться и стать успешными конкурентоспособными специалистами.

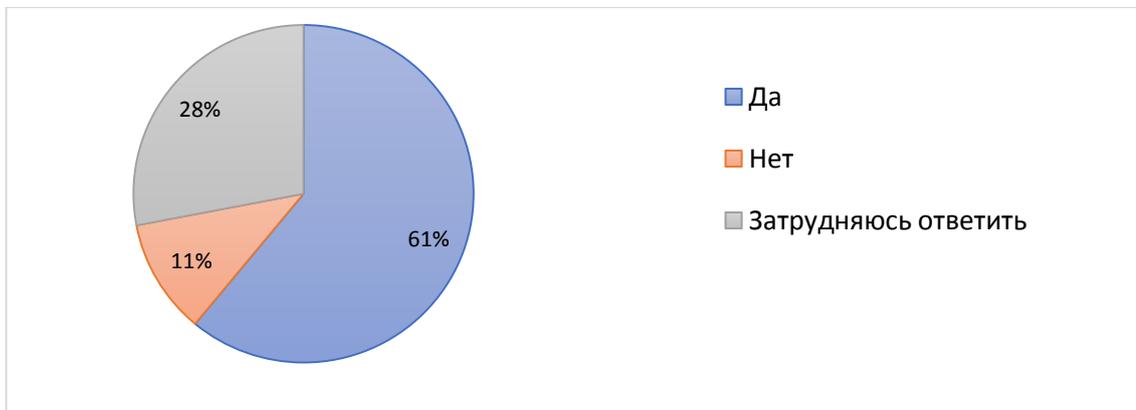


Рисунок 3.10 - Планирование обучающихся трудоустройства после окончания вуза по специальности в 2018 году по итогам проведенного опроса (составлено автором)

В рамках опроса в 2013 и в 2018 годах обучающимся был задан вопрос о том, что, по их мнению, может предпринять государство в качестве методов борьбы с молодежной безработицей (Рисунок 3.11). По данным опроса более 30% обучающихся в 2013 году и более 60% обучающихся в 2018 году полагает наиболее эффективным методом борьбы с молодежной безработицей – создание эффективной системы государственной поддержки при трудоустройстве молодежи.

В такую систему государственной поддержки должны войти договоры между вузами и базами практик о дальнейшей стажировке обучающихся при отличном прохождении практики во время обучения, по результатам таких стажировок, возможно на конкурсной основе, молодой специалист может претендовать на вакантное место. Государственные стипендиальные программы и обучение за границей также являются весьма эффективными методами повышения конкурентоспособности молодежи, но практика свидетельствует о дальнейшем стремлении обучающихся остаться в другой стране с целью трудоустройства. Такая ситуация означает вложение в человеческий капитал, но не сохранение его в региональном масштабе.

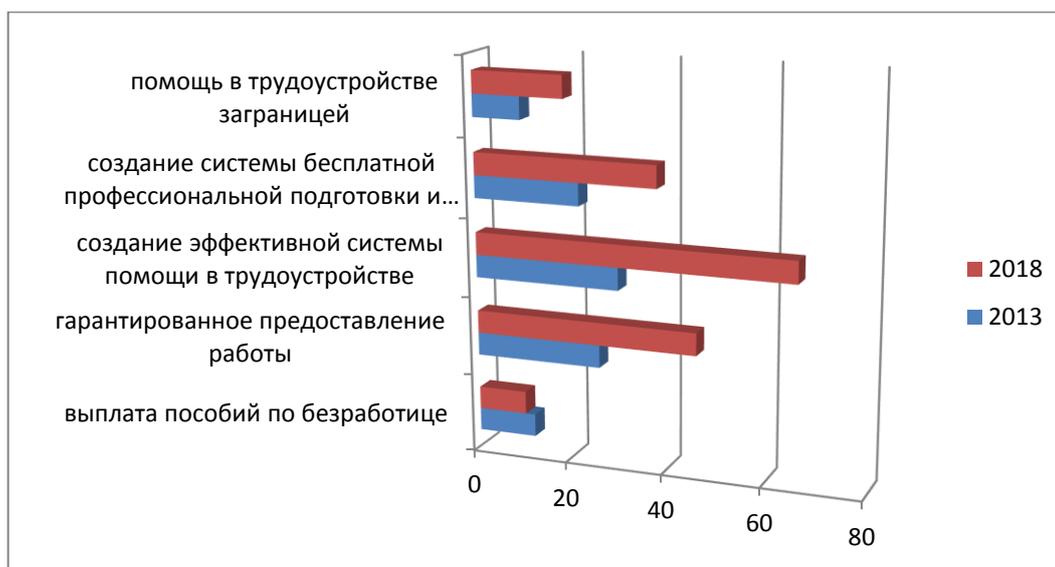


Рисунок 3.11 - Мнение обучающихся о возможной помощи государства в вопросе трудоустройства для молодежи, % по итогам проведенного опроса (составлено автором)

Таким образом, возникает потребность в обеспечении привлекательных условий для специалистов с престижным международным набором профессиональных компетенций, прослеживании на всех этапах обучения студента его квалификационные показатели, определении области применения знаний данного молодого человека и создания условий для закрепления его способностей в рамки отечественного экономического пространства.

Одними из популярных мнений, отмеченных обучающимися, является гарантированное предоставление работы и целевой набор в вузе, который также подразумевает под собой гарантию трудоустройства после выпуска из вуза.

Целевой набор отразится на квоте бюджетных мест для студентов ввиду коммерческой основы обучения и финансового обеспечения со стороны работодателя. Сокращая расход на бюджетные места государство может направить денежные средства на обеспечение стажировок и совершенствование базы практик для обучающихся. Для работодателя будет подготовлен специалист необходимой квалификации, вложение в человеческий потенциал будущего сотрудника со стороны работодателя позитивно отразится на эффективности его работы в будущем.

Среди обучающихся в 2018 году также были отмечены такие методы, как организация практик, совершенствование института профессиональной подготовки, создание благоприятных экономических условий, которые в свою очередь исключают сложности при трудоустройстве.

Исходя из данных, приведенных по результатам опроса, проведенного в 2013 и в 2018 годах среди обучающихся вузов Санкт-Петербурга, можно выделить ряд проблем, вызывающих снижение конкурентоспособности выпускников вуза, а также негативно сказывающихся на воспроизводстве человеческого капитала региона. Среди них организация профориентации начиная со школьной скамьи, работа биржи труда и службы занятости,

уровень профессионального образования (т.е. профессиональных компетенций) и конечно же низкая конкурентоспособность молодежи.

Перечисленные выше проблемы также можно отнести к проблемам сбалансированности развития занятости и спроса на услуги подготовки профессиональных кадров ввиду тесной взаимосвязи их субъектов.

Таким образом механизм воспроизводства человеческого капитала может быть сформирован на основе повышения конкурентоспособности выпускников вузов.

На ряду с решением вышеуказанных проблемам для установления системы знаний о профессии и повышения конкурентоспособности выпускников вуза необходимо уделить внимание следующим направлениям:

- Кадровая политика образовательных учреждений в части квалификационного соответствия педагогического состава современным требованиям, привлечения педагогов-практиков к образовательному процессу, омоложение кадрового состава и преемственность опыта в профессорско-преподавательском составе.

- Создание молодежных бизнес-инкубаторов, базовых кафедр на предприятии с практическим внедрением в образовательный процесс;

- Мониторинг требований рынка труда для актуализации перечня специальностей для набора абитуриентов образовательных учреждений;

- Организация целевого набора и участия работодателей в разработке образовательных стандартов и перечня профессиональных компетенций для обучающихся;

- Компетентностный подход к образованию;

- Необходимость повышения качества образования (разработка национальной рамки квалификаций);

- Партнерские отношения между работодателем (предприятиями и организациями потенциальными работодателями) и образовательными учреждениями (среднего, специального и высшего образования).

3.3. Разработка предложений по формированию и развитию профессиональных компетенций молодежи на основе использования механизма управления человеческим капиталом

Воспроизводство человеческого капитала неразрывно связано с взаимодействием государства и системы подготовки профессиональных кадров в процессе решения проблем молодежной занятости. Проблема сферы образования при формировании человеческого капитала вызвана нехваткой профессиональных компетенций у молодежи для их успешного трудоустройства после выпуска из вуза.

Перечень актуальных проблем сферы образования включает в себя профориентационную работу, формирование системы знаний о профессии, необходимость повышения качества образования, совершенствование системы образования, работу над национальной рамкой квалификаций и так далее. Но стоит отметить, что этот список будет неполным без упоминания профессиональных компетенций.

Реформирование системы образовательных услуг должно происходить при решении сложившихся проблем в данной области. Одним из важных показателей качества образования – это высококвалифицированный педагогический состав, то есть кадровый потенциал вузов.

Одной из таких проблем кадровой составляющей отрасли образования является недостаточная укомплектованность педагогическими кадрами учреждений общего и профессионального образования. Данная проблема является актуальной в том числе для высших учебных заведений, так как в свете объединений вузов, снижения уровня контингента в учебных заведениях значительно повысился конкурс на вакантные места на кафедрах вузов, в большинстве случаев профессорско-преподавательский состав кафедры подвергался большому сокращению, при этом именно молодой контингент из числа ППС остается без работы. Менее опытным специалистам и молодым

ученым тяжело конкурировать с профессорско-преподавательским составом с большим стажем работы.

Решение данной проблемы возможно при создании благоприятных условий труда, повышении престижа образовательной деятельности, а также при своевременном и регулярном повышении квалификации преподавателей. Расширение кадрового состава за счет привлечения к образовательной деятельности работодателей должно дать положительный результат для приобретения необходимого молодежи профессионального опыта, который не могут дать в должной мере преподаватели-теоретики.

Конкурентоспособные выпускники вуза оказывают на социально-экономическое состояние региона большое влияние, более того, накопление человеческого капитала в регионе способно значительно повысить уровень благосостояния экономики и общества в целом.

Внедрение инновационных методов образования, а также принятие позитивного международного опыта ведения образовательного процесса также позитивно отразится на приобретении молодежью необходимых профессиональных компетенций. Таким образом, в форме взаимодействия работодателей и вузов возможно усиление роли базовых кафедр и бизнес инкубаторов в образовательном процессе в соответствии с 217-ФЗ [3]. Практика по их внедрению применяется в ряде вузов Санкт-Петербурга достаточно длительное время, но она больше носит формально-отчетный характер, нежели практический результат. Такой результат должен быть отражен на качестве подготовки специалистов.

Проблема доступности высшего профессионального образования продиктована современной системой поступления и зачисления в вузы абитуриентов. В настоящее время предложение образовательных услуг сформировано государственными и муниципальными образовательными учреждениями, из этого следует, что условие равновесия на рынке образовательных услуг, с учетом характера финансирования, минимум на 50% определяется государством.

Система знаний о профессии у молодежи должна быть сформирована на основе профессиональной ориентации, приобретении практических знаний в период прохождения практики и контроля со стороны образовательных учреждений за усвоением профессиональных компетенций у обучающихся.

В ходе авторского исследования в 2013 и в 2018 годах было определено мнение обучающихся о довузовской профориентационной работе, которая по мнению более 70 % опрошенных в 2013 году, более 90% в 2018 году не является эффективной или не была выраженной настолько что ученики смогли сформировать свое мнение о ней.

Таким образом, большинство студентов приступили к обучению в вузе, не имея достаточного представления о своей будущей профессии и о собственных предпочтениях в будущей профессиональной деятельности. У студентов не было сформировано мнения обо всех возможностях. Которые им может предложить современный рынок образовательных услуг, их мнение формировалось в стрессовой ситуации и под влиянием внешних факторов, в большинстве случаев интерес к выбранной профессии носит весьма косвенный характер.

Проблема профессиональной ориентации среди молодежи рассмотрена как одна из причин несформированного мнения о будущей профессии и нежелания работать по специальности после окончания вуза. Такая проблема также отразилась на качественных характеристиках специалиста, ведь студент, не выражающий интереса к приобретаемым знаниям, зачастую формально относится к обучению в вузе в целом.

Работа по профессиональному ориентированию с молодежью должна проводиться в школе в старших классах, специалисты профессиональных бюро и учителя должны предоставить обучающимся весь спектр знаний и возможностей образовательной сферы. Такие уроки должны быть введены на протяжении нескольких лет обучения, именно в таких условиях будет обеспечено наиболее обдуманное и взвешенное решение о выборе профессии и учебного заведения. Привлечение вузов и работодателей к

профессиональной ориентации также являются положительной практикой в формировании системы знаний о профессии, проведение тренингов, обучающих игр, тестирований также направлены на ее формирование.

Своевременная профориентация позволит школьникам определиться с необходимым перечнем тестирований по единому государственному экзамену, усиленной подготовкой по тому или иному профилю. Статистика МОТ подтверждает, что порядка 40 процентов молодежи узнает о своей будущей профессии из СМИ и 10 процентов от преподавателей.

Введение такого урока в школьный образовательный процесс носит информационный характер, а не формирование фундаментальных знаний. По характеру его можно отнести к психологии и потребностям человека и развитию личности. Ожидаемым результатом станет неподдельный интерес к выбранной профессии и как следствие становление конкурентоспособным специалистом и высококвалифицированным работником.

На Рисунке 3.12 приведены факторы, которые оказали влияние на выбор профессии обучающихся в 2018 году. Из 100 % опрошенных обучающихся 55 % отметили, что выбрали специальность под влиянием личного желания. В состав опрошенных вошли 20 магистрантов и 11 аспирантов, которые по собственной инициативе продолжили свое обучение в вузе на следующих ступенях образования, следовательно, только 24 % студентов определили самостоятельно свое будущее профессиональное направление деятельности.



Рисунок 3.12 - Факторы, влияющие на формирование выбора профессии по итогам проведенного опроса (составлено автором)

Существует еще один важный фактор, оказывающий влияние на выбор обучающихся. Таким фактором является цена образовательной услуги, более 30% опрошенных в 2018 году отметили, что стоимость желаемого образования превышает их материальные возможности, 46 % опрошенных искали компромисс между ценой образовательной услуги и желанием получить ту или иную профессию (Рисунок 3.13).

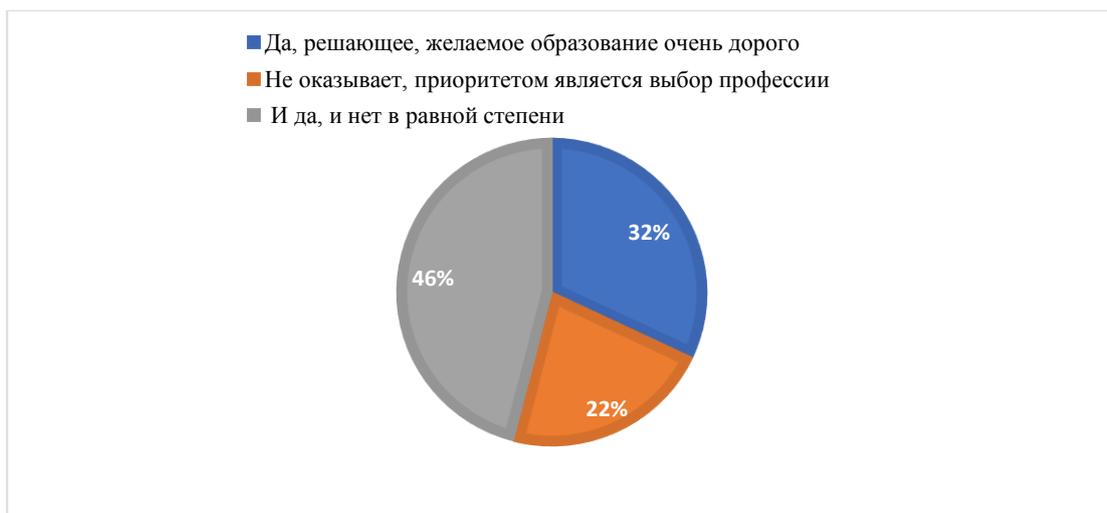


Рисунок 3.13 - Степень влияния цены образовательной услуги на выбор будущей профессии обучающихся по итогам проведенного опроса (составлено автором)

Политика образовательных учреждений по ценообразованию на предоставляемые услуги различна. Есть ряд факторов, влияющих на ценовую политику, в том числе рекомендуемая цена государством, престиж образовательного учреждения, актуальность и новизна специальности.

Данные опроса, проведенного в 2018 году, свидетельствуют о существенном различии между уровнем популярности среди абитуриентов профессий и уровнем их востребованности в период трудоустройства. При выборе профессии мало кто задумывается о ее престиже через 4, 5 или 6 лет, оценивается в лучшем случае ситуация на сегодняшний день. Приведенные данные по результатам опроса являются объективным мнением, складывающимся не один год.

Данные представляющиеся, например, в прогнозе баланса трудовых ресурсов с перспективой до 10 лет, позволят школьнику или студенту начального курса обучения оценить выбранную специальность и с этой точки зрения тоже. Образовательные учебные заведения также не всегда опираются на прогнозные сведения потребностей рынка труда в кадрах при открытии новых специальностей и направлений подготовки, для этих целей служит их популярность среди абитуриентов и в научном обществе.

Популярные направления для экономистов и менеджеров считаются весьма универсальным методом получения высшего образования, и если рассматривать категорию молодежи, чей выбор складывался из проходного балла по самому популярному набору экзаменов (русский язык, математика и обществознание) в вуз по принципу «главное поступить».

Так по данным опроса в БГТУ им. В.Г. Шухова Белгороде 82 процента опрошенных отмечали при поступлении в вуз, что нацелены именно на получение профессии, но только 51 процентов планируют работать по полученной специальности по данным опроса выпускников вуза. Аналогичная ситуация выявлена по результатам опроса студентов Белгорода (40 процентов планируют работать по специальности и практически половина заявляет. Что это зависит от определенных обстоятельств).

Сложившийся стереотип возможно разрушить при активной работе в данном направлении. Ведущие специалисты с большим объемом статистических данных, методических и аналитических материалов по образовательной сфере в конкретном регионе могут помочь структурировать знания о профессиях для школьников, учителя способны создать условия для проявления в школьниках определенных способностей и желаний к той или иной профессии, опытные психологи во взаимодействии со школьниками могут помочь в формировании личностного восприятия профессиональных областей.

Профессиональная ориентация от образовательной организации в единственном виде недостаточно эффективно, зачастую она носит весьма

формальный характер, но при налаживании механизма управления в данной сфере, посредством совместного направления деятельности комитета по труду и занятости и комитета по образованию Санкт-Петербурга необходимо разработать методические рекомендации для профессиональной работы со школьниками и студентами первых курсов. Обучающая работа должна быть проведена также с педагогически составом, обеспечивающим профессиональную ориентацию в учебном заведении.

Порядка 44% опрошенных обучающихся 2018 года полагают, что проблема трудоустройства вполне реальна для них и что причиной является недостаток опыта работы и низкая востребованность выбранной профессии (Рисунок 3.14). Только 19% опрошенных уже трудоустроены, а 12% обучающихся полностью уверены в своих силах и трудоустройстве сразу после выпуска из вуза. В данном контексте необходимо напомнить, что 31 % опрошенных – это магистранты и аспиранты, которые уже имеют высшее образование.



Рисунок 3.14 - Оценка студентами вероятности остаться безработными по итогам проведенного опроса (составлено автором)

Таким образом, система знаний о профессии играет крайне важную роль в обучении школьника и студента, а также на протяжении всего периода формирования профессиональных компетенций.

Анализ, проведенный среди выпускников в Оренбурге, показал, что 38,8 % опрошенных респондентов пользуются имеющимися связями для трудоустройства. К интернет порталам по трудоустройству обратилось порядка 17 процентов опрошенных респондентов.

Компетентностный подход при формировании системы знаний о профессии, наряду с профессионально-общественной аккредитацией играет большую роль участие работодателей в разработке профессиональных стандартов для обучающихся [75]. Подготовка паспорта компетенций по специальности при участии в данной работе работодателя ведет к актуализации каждой компетенции применительно к практике. Данный опыт создает возможность работодателю принять участие в подготовке специалиста с набором знаний и навыков (компетенций) которые необходимы для работодателя.

Современная практика, где имеющиеся у молодежи компетенции не соответствуют требованиям работодателя к объему профессиональных компетенций их работников, при этом компетентностный подход к образовательному процессу только начинает активное внедрение и применение программ с набором профессиональных компетенций в соответствии с рамками квалификаций основанной на требованиях работодателей, а значит адаптивной к требованиям рынка труда. Приведенная практика эффективна при повышении конкурентных преимуществ молодежи на рынке труда, а также профессиональные компетенции необходимы для воспроизводства человеческого капитала.

Наличие профессионально-общественной аккредитации у вуза – это создание условий для молодежи, где они выбирают специальность для обучения и имеют возможность проходить практику и зарекомендовать себя перед потенциальным работодателем. Для молодежи создается возможность

выбрать востребованную специальность, а для работодателя появляется возможность определять и корректировать квалификационные требования к выпускнику вуза. Работодатель может присматриваться к обучающимся на предмет соответствия требованиям его фирмы/организации имеющихся профессиональных компетенций у них. Данное положение гарантирует повышение конкурентных преимуществ выпускника, привлечение к деятельности работодателя компетентного активного молодого работника, а, следовательно, и воспроизводство из числа молодежи человеческого капитала в региональном аспекте.

По данным опроса 2018 года, обучающиеся дали оценку влиянию профессионально-общественной аккредитации у вуза при поиске ими работы (Рисунок 3.15). 6 % опрошенных отметили наличие такой аккредитации позитивно отразилось на поиске работы, что в ходе оценки на них обратили внимание работодатели. 12 % опрошенных заявило, что наличие профессионально-общественной аккредитации – это показатель престижа вуза, который важен для работодателя. Вместе с тем более 50 % опрошенных обучающихся не знакомы с таким видом аккредитации и не слышали информацию о нем, а 29 % опрошенных не рассчитывают на подобную поддержку и не рассматривают возможность трудоустройства без самостоятельного поиска работы через собеседования.



Рисунок 3.15 - Оценка обучающихся влияния профессионально общественной аккредитации на конкурентоспособность выпускника при поиске работы по итогам проведенного опроса (составлено автором)

Профессионально-общественная аккредитация применима как инструмент для формирования механизма развития занятости с учетом спроса на образовательные услуги в социально-экономической системе. По результатам профессионально-общественной аккредитации вуз может обеспечить и улучшить трудоустройство своих выпускников, руководствуясь рекомендациями экспертов совершенствовать образовательные программы, повысит престиж вуза на российском и зарубежном рынках образовательных услуг. Такая аккредитация дает независимую оценку качества образования, публичное заявление об уровне образования в вузе, в свою очередь, вызывает доверие со стороны потребителя образовательной услуги, то есть абитуриентов.

Переходя к этапу взаимодействия работодателя и образовательного учреждения наиболее актуальным инструментом становится организация участия работодателя в разработке профессиональных стандартов для специальностей, связанных с их профессиональной сферой деятельности, а также участие работодателей в подготовке паспорта компетенций для таких

специальностей. Координационный центр при президенте РФ по профессиональным квалификациям, осуществляющий проведение общественно-профессиональной аккредитации образовательных учреждений, выполняет согласование данных документов.

В настоящее время вся деятельность по взаимодействию работодателя и образовательного учреждения носит скорее рекомендательный характер, чем обязательный для всех учебных заведений. В данном контексте необходимо законодательно урегулировать данные положения во взаимодействии.

Целью законодательного закрепления участия работодателя в формировании стандартов и паспортов компетенций является налаживание механизма взаимодействия занятости и спроса на образовательные услуги не только на примере одно или нескольких учебных заведений, а целого региона и внедрения по всей стране, повышение конкурентоспособности выпускников учебных заведений страны в соответствии с национальной рамкой квалификации, которая уже весьма активно внедрена в странах Европы и вносит важный вклад в формирование и накопление человеческого капитала.

В ходе опроса 2018 года было определено мнение обучающихся о ряде утверждений, связанных с трудоустройством молодежи и взаимодействием занятости и спроса на образовательные услуги (Рисунок 3.16). более 50 % опрошенных склоняют свое мнение к тому, что экономическая ситуация в регионе и в стране в целом в значительной мере сказывается на занятости молодежи. Так же обучающими поддержано утверждение о том, что престиж вуза, переквалификация и второе высшее образование оказывают положительное влияние и увеличивают шансы на успешность трудоустройства. Около 40% опрошенных полагают, что просто наличие диплома или хороших оценок в нем никак не гарантируют трудоустройство, ровно также, как и доступность высшего образования не понижает престиж вуза. Популярным стало мнение о том, что наличие знакомств и связей в большей мере способствуют трудоустройству, нежели знания и опыт работы, то есть работодатель отдаст свое предпочтение кандидату с рекомендациями,

а не кандидату, обладающему определенными знаниями, но уровень которых проверить не представляется возможным до приема на работу.



Рисунок 3.16 - Мнение обучающихся о ряде утверждений, связанных с проблемами молодежного рынка труда, которые предложены интервьюером (составлено автором)

Основываясь на модели взаимодействия субъектов занятости и образовательных услуг построен механизм взаимодействия работодателей и образовательных учреждений (Рисунок 3.17).

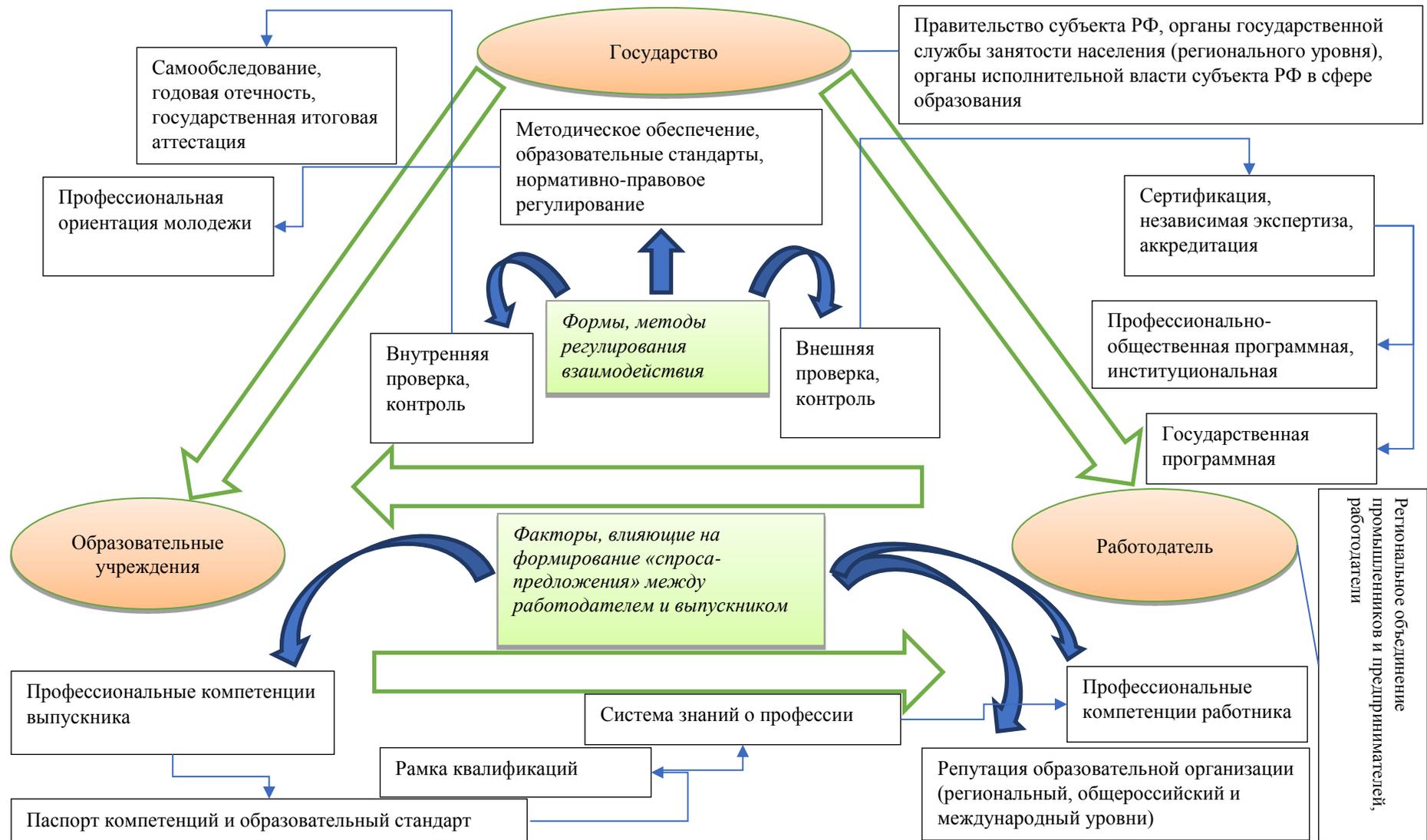


Рисунок 3.17 - Механизм взаимодействия работодателей и учреждений системы подготовки профессиональных кадров (составлено автором)

Механизм взаимодействия работодателей и образовательных учреждений представляет собой систему с большим числом взаимосвязей всех субъектов процесса. Механизм состоит из двух обязательных форм взаимодействия — это государственное регулирование и поддержка, а также формирование «спроса-предложения» между работодателем и выпускником, указанные формы состоят из определенного перечня необходимых условий, выполнение которых обеспечит эффективность взаимодействия.

Таким образом, государственное регулирование и поддержка состоит из внутренней проверки и контроля, внешней проверки и контроля, методического обеспечения, образовательных стандартов, нормативно-правового обеспечения. Формирование «спроса-предложения» между работодателем и выпускником обеспечено при соответствии профессиональных компетенций выпускника необходимым компетенциям работника. Также в механизме отмечено, что престиж учебного заведения оказывает положительное влияние на мнение работодателя о молодом кандидате на вакантное место в штате своей фирмы (организации).

Внутренняя проверка и контроль состоят из самообследования, годовой отчетности, государственной итоговой аттестации. Внешняя проверка и контроль состоят из сертификации, независимой экспертизы, аккредитации, которые имеют форму профессионально-общественной программной, институциональной и государственной программной.

Профессиональные компетенции выпускника вуза формируются в соответствии с паспортом компетенций и образовательным стандартом, на основе рамки квалификаций. Рамка квалификаций является основой необходимой системы знаний о профессии, которая должна быть сформирована для конкурентного преимущества выпускника при трудоустройстве. Со стороны государства формирование системы знаний о профессии должно быть обеспечено через профессиональную ориентацию молодежи на рынке труда, методическое и информационное обеспечение.

Таким образом, концепция формирования профессиональных компетенций у молодежи должна представлять собой трехмодульный процесс (Рисунок 3.18), целью которого является формирование профессиональных компетенций у молодежи.

Задача: Согласованность взаимодействия субъектов занятости и образования при формировании системы знаний о профессии.

Применение концепции создаст необходимые условия для повышения конкурентоспособности выпускников вузов в условиях трансформации молодежной занятости.

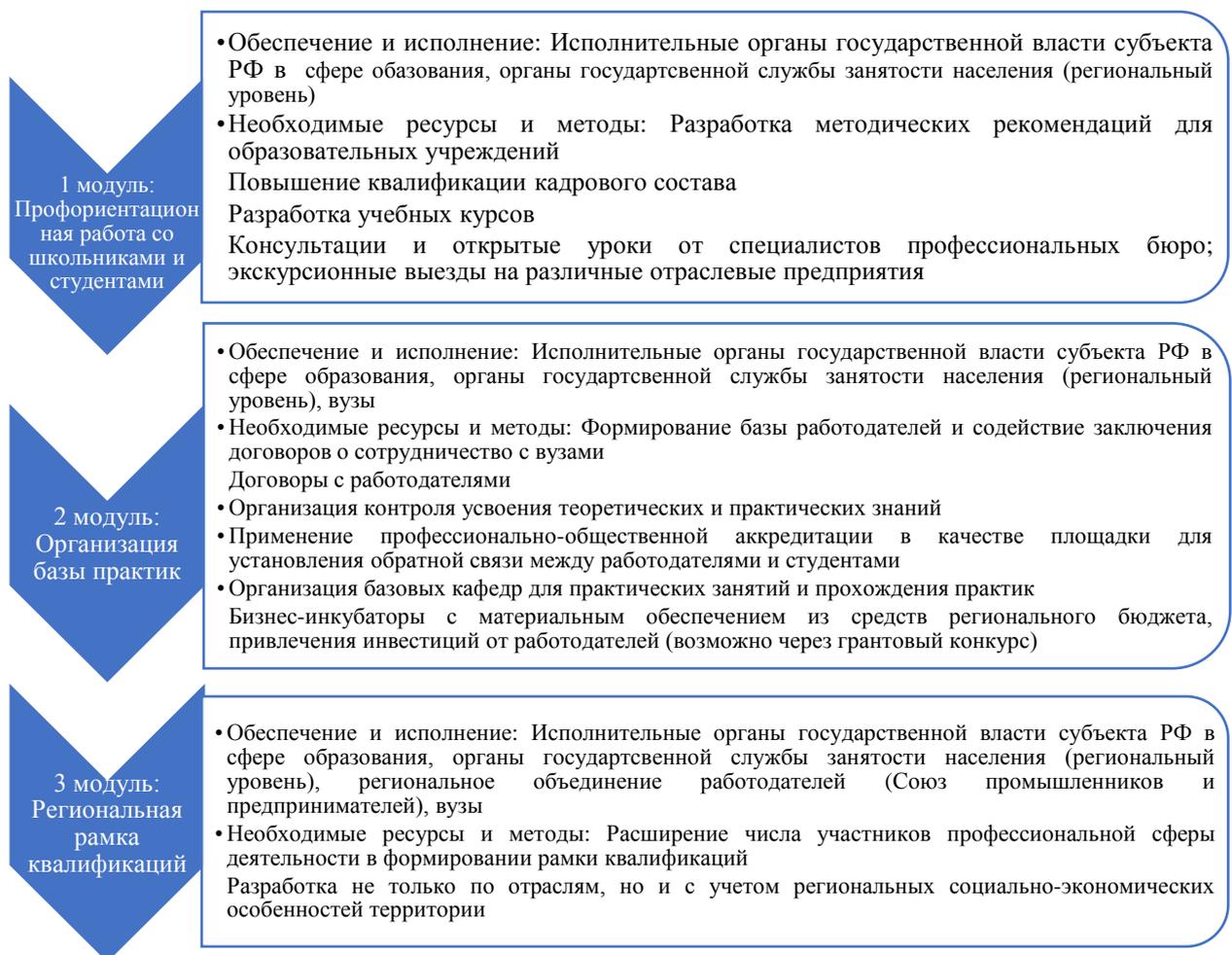


Рисунок 3.18– Трехмодульная концепция формирования профессиональных компетенций у молодежи (составлено автором)

Резюмируя вышесказанное, проведенное исследование свидетельствует о необходимости и важности установления взаимосвязи с компетентностным

подходом к формированию человеческого капитала. Профессиональные компетенции выпускника вуза напрямую зависят от качества образования, полученного в вузе, потребителем данного продукта становится работодатель, успешность деятельности которого зависит от привлечения наибольшего числа ресурсов.

Разработанный инструментарий совершенствования механизма управления занятостью молодежи в системе воспроизводства человеческого капитала на основе учета профессиональных компетенций включает в себя целый ряд субъектов управления, силами которых должна быть организована реализация предложенных мероприятий. Схематично субъекты управления и реализуемые ими мероприятия изображены на Рисунке 3.19.

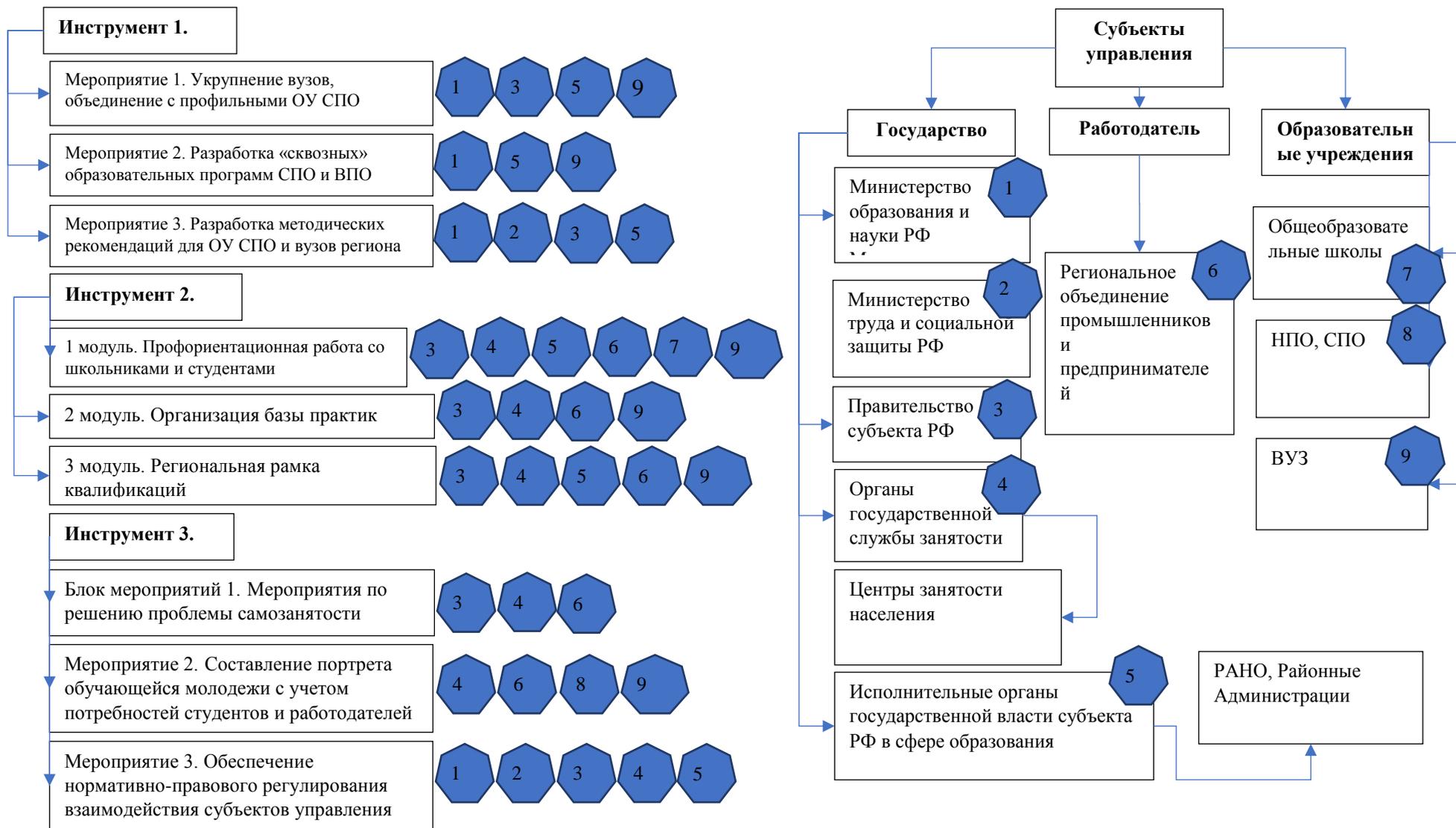


Рисунок 3.19 - Субъекты управления и инструментарий совершенствования механизма управления занятостью молодежи в системе воспроизводства человеческого капитала на основе учета профессиональных компетенций (составлено автором)

Разработка национальной рамки квалификаций по различным отраслям и внесение изменений в профессиональные стандарты и паспорта компетенций при участии (согласовании) с работодателями будет выполнять важную роль при установлении баланса в распределении человеческого капитала по различным регионам страны.

Разработка рамок квалификаций должна происходить с учетом социально-экономических особенностей определенного региона, при такой ситуации будет снижена дифференциация населения.

Выводы, полученные автором по итогам проведения опроса среди студентов вузов Санкт-Петербурга, коррелируются с данными, полученными по результатам аналогичных опросов в Белгороде и Оренбурге. Сопоставительный анализ полученных результатов подтверждает гипотезу о том, что современной молодежи необходимо повышать свою конкурентоспособность, при это необходимо уделить внимание профессиональным компетенциям.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Воспроизводство человеческого капитала неразрывно связано с реализацией социально-экономической политики страны. Данное положение обусловило необходимость решения следующих проблем, подробно рассмотренных и охарактеризованных в диссертационном исследовании:

- необходимость формирования и развития партнерских отношений между работодателем (предприятиями и организациями потенциальными работодателями) и образовательными учреждениями (среднего, специального и высшего образования);
- дисбаланс в координации государственного управления и бизнес-сектора в части соответствия предложений образовательных услуг к потребностям трудовой сферы, в том числе наличие целевых наборов от работодателей для обучения молодежи;
- отсутствие системы знаний о профессии у обучающейся молодежи, недостаток профессиональной подготовки и низкая привлекательность среднего профессионального образования для абитуриентов;
- низкий уровень профориентационной подготовки молодежи на всех уровнях образования;
- отсутствие распределения трудовых ресурсов после окончания обучения, связи с потенциальными работодателями;
- низкий уровень престижа образования на международном рынке образовательных услуг;
- необходимость повышения конкурентоспособности выпускников учебных заведений региона;
- низкий уровень оплаты труда педагогических работников как следствие непрестижность профессии преподавателей, что влечет за собой сложности в привлечении высококвалифицированных педагогов из числа работодателей и заграничных коллег, привлечении молодежи к данной профессии и ряд других практических аспектов.

Для современной молодежи важно реализовывать в своей профессии не только полученные знания и навыки в процессе обучения, но и достигать личностного роста и самовыражения, что по итогу обучения для многих молодых людей становится тем фактором, который влияет на выбор сферы деятельности, отличающейся от полученной профессии.

Проведённое исследование показало, что экономическое пространство в условиях становления информационного общества требует разработки и реализации государственной политики с тактическим прицелом на управление ресурсным обеспечением экономики. Современное представление о трудовой деятельности у молодежи носит оптимизированный модельный характер по приоритетам: оплата труда, время, комфорт, престиж и саморазвитие, со стороны работодателей аналогичная модель включает в себя минимизацию затрат в том числе временных, оптимизацию ресурсов для реализации деятельности своей фирмы. В этой связи конкурентоспособная молодежь с необходимым набором профессиональных компетенций удовлетворяет требованиям современной экономики, но требует налаженного механизма управления складывающимися субъектно-объектными отношениями в данной сфере.

Управление молодежной занятостью в диссертационном исследовании определено, как процесс деятельности, возникающий при совокупности отношений в сфере формирования спроса и предложения рабочей силы, где взаимодействуют работодатели, образовательные учреждения, молодежь и государство с целью формирования и воспроизводства человеческого капитала, достижения удовлетворенности потребности в кадрах, личных потребностей и интересов, а также получения дохода и экономического роста.

Одной из ключевых проблем занятости молодежи является отсутствие равновесия между спросом и предложением на труд, то есть качество подготовки выпускников не соответствует требованиям работодателя. Проблема равновесия между работодателями, формирующими спрос на кадры, и сферой образовательных услуг, формирующей предложение,

заключается в формировании профессиональных компетенций у молодежи и соответствии этих компетенций требованиям работодателя.

Система подготовки профессиональных кадров и занятости молодежи должны находиться в постоянном взаимодействии с точки зрения принципиальных целей развития человеческого капитала. В качестве объекта управления в системе подготовки профессиональных кадров можно рассматривать обучающуюся молодежь, абитуриентов, выпускников, человеческий капитал, как успешно реализованный человеческий потенциал. Субъектами управления при этом выступают образовательные учреждения, федеральные и региональные органы исполнительной власти, на современном этапе, субъектом управления выступает в том числе работодатель, как участник формирования национальной рамки квалификаций для обучающихся, организатор практик. В данном контексте возникает сопряжение с достижением роста занятости молодежи в части нахождения объекта и субъектов систем. Успешно реализованный человеческий потенциал в трудовой сфере является капиталом, приносящим свой вклад в экономику, таким образом, образовательные услуги способствуют росту ресурсного потенциала экономики. Субъекты управления занятостью (государство и работодатели) напрямую заинтересованы в решении приоритетных задач подготовки профессиональных кадров.

Мероприятия по регулированию занятости молодежи, проводимые государством, являются совокупностью экономических, административных, организационных, законодательных и других мер воздействия на занятость. Государственная политика по регулированию занятости направлена на вовлечение безработных граждан в трудовую деятельность, то есть предоставление их рабочих мест, во многом государство играет роль посредника между работодателем и потенциальным работником. Для реализации данной политики государством проводится большое количество социальных мероприятий, открыт доступ к данным по мониторингу ситуации в трудовой сфере (актуальные профессии в настоящее время и среднесрочной

перспективе и прочее), организуется обучение, подготовка и переподготовка кадров для обеспечения граждан профессиональной деятельностью по новой специальности, наиболее востребованной на рынке труда.

Взаимодействие государства, работодателей, вузов и обучающейся молодежи должно осуществляться через налаженный механизм, построенный на основе четырех основных положений:

- a) оптимизация базы мест для прохождения практики обучающимися;
- b) поддержка при трудоустройстве по специальности на старших курсах вуза и создание условий для совмещения работы с обучения;
- c) оценка вуза с помощью заключения профессионально-общественной аккредитации, как метода прямого взаимодействия работодателя с обучающейся молодежью, активном участии работодателей в разработке профессиональных стандартов, паспортах компетенций для обучающихся;
- d) работа по формированию национальной рамки квалификаций.

Взаимодействие государства и вуза как субъекта системы подготовки профессиональных кадров должно способствовать созданию объективного портрета студента, который позволит работодателю выбрать специалиста, наиболее подходящего для своей фирмы, а также позволит молодежи трудоустроиться в наиболее короткие сроки и по специальности.

Механизм взаимодействия работодателей и образовательных учреждений представляет собой систему с большим числом взаимосвязей всех субъектов процесса. Механизм состоит из двух обязательных форм взаимодействия — это государственное регулирование и поддержка, а также формирование «спроса-предложения» между работодателем и выпускником, указанные формы состоят из определенного перечня необходимых условий, выполнение которых обеспечит эффективность взаимодействия.

Компетентностный подход к обучению молодых специалистов направлен на установление баланса между системой образования и занятостью молодежи. Такой подход должен быть основан на эффективном механизме управления процессом, включать в себя работу в направлении

повышения конкурентных способностей трудовых ресурсов, повышения занятости молодежи и снижения уровня молодежной безработицы, разработки национальной рамки квалификаций для повышения качества образования согласно существующим стандартам международного уровня, а также повышения престижа образовательных учреждений и высшего образования в целом.

Наряду с решением вышеуказанных проблемам для установления системы знаний о профессии и повышения конкурентоспособности выпускников вуза необходимо уделить внимание следующим направлениям:

- кадровая политика образовательных учреждений в части квалификационного соответствия педагогического состава современным требованиям, привлечения педагогов-практиков к образовательному процессу, омоложение кадрового состава и преемственность опыта в профессорско-преподавательском составе.

- создание молодежных бизнес-инкубаторов, базовых кафедр на предприятии с практическим внедрением в образовательный процесс;

- мониторинг требований рынка труда для актуализации перечня специальностей для набора абитуриентов образовательных учреждений;

- организация целевого набора и участия работодателей в разработке образовательных стандартов и перечня профессиональных компетенций для обучающихся и ряд других управленческих действий.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Федеральный закон от 19.04.1991 № 1032–1 «О занятости населения в Российской Федерации» (в редакции Федерального Закона от 20 апреля 1996 года № 36–ФЗ)//Собрание законодательства Российской Федерации, 1996. – № 17. – ст.1915
2. Федеральный закон от 29.12.2012 № 273–ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»//Российская газета. – Федеральный выпуск, 2012. – №5976 (303).
3. Федеральный закон от 02.08.2009 № 217–ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам создания бюджетными научными и образовательными учреждениями хозяйственных обществ в целях практического применения (внедрения) результатов интеллектуальной деятельности»//Российская газета. – Федеральный выпуск, 2009. – №4966 (142).
4. Указа Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»//Российская газета, 9 мая 2012 г. – Столичный выпуск №5775 (102).
5. Постановление Правительства Российской Федерации от 04.10.2000 № 751 «Национальная доктрина образования в Российской Федерации до 2025 г.»//Бюллетень Министерства образования РФ, 2000. – № 11.
6. Постановление Правительства Российской Федерации от 15.04.2014 № 295 «Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Развитие образования на 2013–2020 годы» (утратило силу с 01.01.2018 на основании постановления Правительства Российской Федерации от 26.12.2017 № 1642)//Собрание законодательства Российской Федерации, 2016. – № 10. – С.1416.
7. Постановление Правительства Российской Федерации от 26.12.2017 № 1642 «Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Развитие образования»//Собрание законодательства Российской Федерации, 2018. – № 1 (ч.II). – С.375.

8. Постановление Правительства Российской Федерации от 15.04.2014 № 298 «О государственной программе Российской Федерации «Содействие занятости населения»//Собрание законодательства Российской Федерации, 2014. – № 18 (ч.1). – С. 2147.

9. Распоряжение Правительства Российской Федерации от 29.11.2014 № 2403–р «Об утверждении Основ государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года»//Собрание законодательства Российской Федерации, 2014. – № 50. – С.7185.

10. Распоряжение Правительства Российской Федерации от 17.11.2008 г. № 1662–р «О Концепции долгосрочного социально–экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года»//Собрание законодательства Российской Федерации, 2008. – № 47. – С.5489.

11. Распоряжение Правительства Российской Федерации от 08.12.2011 № 2227–р «Об утверждении Стратегии инновационного развития Российской Федерации на период до 2020 года»//Собрание законодательства Российской Федерации, 2012. – № 1. – С.216.

12. Постановление Правительства Санкт–Петербурга от 22.09.2004 № 1608 «О мерах по обеспечению деятельности трехсторонней комиссии Санкт–Петербурга по регулированию социально–трудовых отношений»//Вестник Администрации Санкт–Петербурга, 2004. – № 10.

13. Постановление Правительства Санкт–Петербурга от 28.03.2012 года № 275 «О Концепции социально–экономического развития Санкт–Петербурга до 2020 года» [Электронный ресурс]. – Электронный фонд правовой и нормативной документации. Режим доступа: <http://docs.cntd.ru/documeNst/822400528>. (дата обращения – 19.01.2021)

14. Постановление Правительства Санкт–Петербурга от 13.05.2014 № 355 «О Стратегии экономического и социального развития Санкт–Петербурга на период до 2030 года» (утратил силу с 21 декабря 2018 года на основании постановления Правительства Санкт–Петербурга от 26.06.2018 № 521)

[Электронный ресурс]. – Электронный фонд правовой и нормативной документации. Режим доступа: <http://docs.cntd.ru/documeNst/537954903> (дата обращения – 19.01.2021)

15. Постановление Правительства Санкт–Петербурга от 26.06.2018 № 521 «О проекте закона Санкт–Петербурга «О Стратегии социально–экономического развития Санкт–Петербурга на период до 2035 года» [Электронный ресурс]. – Электронный фонд правовой и нормативной документации. Режим доступа: <http://docs.cntd.ru/documeNst/550511955>. (дата обращения – 19.01.2021)

16. Постановление Правительства Санкт–Петербурга от 03.10.2006 № 1192 О программе развития рынка труда в Санкт–Петербурге на 2006–2020 годы (с изменениями на 25 августа 2014 года) (утратило силу с 01.01.2015 на основании постановления Правительства Санкт–Петербурга от 17.06.2014 № 490). (дата обращения – 24.01.2021)

17. Постановление Правительства Санкт–Петербурга от 17.06.2014 № 490 «О государственной программе Санкт–Петербурга «Содействие занятости населения в Санкт–Петербурге» [Электронный ресурс]. – Электронный фонд правовой и нормативной документации. Режим доступа: <http://docs.cntd.ru/documeNst/822403597>. (дата обращения – 26.01.2021)

18. Постановление Правительства Санкт–Петербурга от 26.06.2016 № 594 «О внесении изменения в постановление Правительства Санкт–Петербурга от 30.06.2014 № 554» [Электронный ресурс]. – Электронный фонд правовой и нормативной документации. Режим доступа: <http://docs.cntd.ru/documeNst/456009970>. (дата обращения – 26.01.2021)

19. Постановление Правительства Санкт–Петербурга от 30.06.2014 № 554 «О государственной программе Санкт–Петербурга «Развитие предпринимательства и потребительского рынка в Санкт–Петербурге». [Электронный ресурс]. – Электронный фонд правовой и нормативной документации. Режим доступа: <http://docs.cntd.ru/documeNst/822403701>. (дата обращения – 28.01.2021)

20. Постановление Правительства Санкт–Петербурга от 02.09.2009 № 984 «О Совете молодых ученых и специалистов при Правительстве Санкт–Петербурга» [Электронный ресурс]. – Электронный фонд правовой и нормативной документации. Режим доступа: <http://docs.cntd.ru/documeNst/891816708>. (дата обращения – 19.01.2021)

21. Постановление Правительства Санкт–Петербурга от 23.06.2014 №496 «О государственной программе Санкт–Петербурга «Экономическое развитие и экономика знаний в Санкт–Петербурге». [Электронный ресурс]. – Электронный фонд правовой и нормативной документации. Режим доступа: <http://docs.cntd.ru/documeNst/822403603>. (дата обращения – 14.01.2021)

22. Постановление Правительства Санкт–Петербурга от 25.09.2012 № 1013 «О мониторинге достижения в Санкт–Петербурге показателей социально–экономического развития, характеризующих выполнение поручений Президента Российской Федерации [Электронный ресурс]. – Электронный фонд правовой и нормативной документации. Режим доступа: <http://docs.cntd.ru/documeNst/822404466>. (дата обращения – 23.01.2021)

23. Постановление Правительства Санкт–Петербурга от 04.06.2014 № 453 «О государственной программе Санкт–Петербурга «Развитие образования в Санкт–Петербурге» [Электронный ресурс]. – Электронный фонд правовой и нормативной документации. Режим доступа: <http://docs.cntd.ru/documeNst/822403530>. (дата обращения – 21.01.2021)

24. Распоряжение Правительства Санкт–Петербурга от 23.04.2013 № 32–рп «Об утверждении Плана мероприятий («дорожной карты») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности сферы образования и науки в Санкт–Петербурге» [Электронный ресурс]. – Электронный фонд правовой и нормативной документации. Режим доступа: <http://docs.cntd.ru/documeNst/822401997>. (дата обращения – 27.01.2021)

25. Приказ Администрации Губернатора Санкт–Петербурга от 29.04.2016 № 31–пв «О формировании и подготовке Молодежного кадрового резерва Санкт–Петербурга» [Электронный ресурс]. – Электронный фонд

правовой и нормативной документации. Режим доступа: <http://docs.cntd.ru/document/456033411>. (дата обращения – 27.01.2021)

26. Аверкин М.Г., Сорокина Н.В., Михайлов М.С. Взаимодействие субъектов рынка труда и образовательных услуг: отечественный и зарубежный опыт. Монография/ М.Г. Аверкин, Н.В. Сорокина, М.С. Михайлов. – М: Академия труда и социальных отношений, 2015. – 102 С.

27. Алиев И.М., Уваров С.А. Стратегический подход к управлению человеческими ресурсами/И.М. Алиев, С.А. Уваров//Журнал правовых и экономических исследований. Государственный институт экономики, финансов, права и технологий (Гатчина). – 2016. – 4. – С.91-95.

28. Ансофф И. Стратегическое управление: учебное пособие Сокр. пер. с англ./И.Ансофф. – М.: Экономика, 2013. – 519 с.

29. Армстронг М. Стратегическое управление человеческими ресурсами: пер. с англ. – М., 2002.

30. Барабанова М.И. Подходы к формированию компетенций цифровой экономики: базовая модель компетенций/ М.И. Барабанова// Архитектура университетского образования: построение единого пространства знаний. Сборник трудов IV Национальной научно-методической конференции с международным участием. СПб: СПбГЭУ. – 2020. – С. 18–24.

31. Безденежных Т.И., Николаенко Н.В. Инновации и цифровая экономика: взаимосвязь и взаимообусловленность развития// В книге: Управление бизнесом в цифровой экономике. сборник тезисов выступлений 3-ей международной конференции. 2020. С. 509-512.

32. Безденежных Т.И., Шарафанова Е.Е. Направления развития высшего и профессионального образования в эпоху цифровой экономики// В сборнике: Архитектура университетского образования: современные университеты в условиях единого информационного пространства. Сборник трудов III Национальной научно-методической конференции с

международным участием. Под ред. И.А. Максимцева, В.Г. Шубаевой, Л.А. Миэринь. 2019. С. 63-69.

33. Безденежных Т.И., Шарафанова Е.Е. Научно-исследовательская деятельность как форма реализации инновационного подхода к подготовке магистрантов // В сборнике: Совершенствование учебно-методической работы в университете в условиях изменяющейся среды. сборник трудов II национальной межвузовской научно-методической конференции. Санкт-Петербург, 2018. С. 22-30.

34. Безденежных Т.И. Занятость, рынок труда и конкурентоспособность рабочей силы: концепция, формы и методы управления на региональном уровне: концепция, формы и методы управления на региональном уровне: дис. ... д-ра экон. наук: 08.00.05/Безденежных Татьяна Ивановна. - СПб., 2005. - 305 С.

35. Бездудная А.Г., Низовцева Ю.А., Трейман М.Г. Инновационные образовательные решения в области подготовки кадров по направлениям «менеджмент» и «экономика». Учебное пособие/А.Г. Бездудная, Ю.А. Низовцева, М.Г. Тейман. – СПб: СПбГЭУ, 2018. – 52 с.

36. Бездудная А.Г., Федосеев И.В., Юдин Д.С. Современный менеджмент как драйвер роста в условиях цифровой трансформации экономики/ А.Г. Бездудная, И.В. Федосеев, Д.С. Юдин//Журнал Проблемы современной экономики. СПб: Научно–производственная компания «РОСТ». – 2019. – 2 (70). – С. 251–252.

37. Бездудная А.Г., Чечина О.С. Особенности формирования человеческого капитала в сфере высшего образования/А.Г. Бездудная, О.С. Чечина //Бизнес. Образование. Право. Вестник Волгоградского института бизнеса. – 2017. – 1 (38). – С. 20–24.

38. Божко О.В., Курочкина А.А. Исследование рынка труда в современной России/О.В. Божко, А.А. Курочкина//Журнал Интеграция науки и производства. Тамбов: Фонд развития науки и культуры. – 2019. – 6 – С. 17–20.

39. Бойко Н.В. Повышение конкурентоспособности системы профессионального образования как условие социально–экономического развития региона (на материалах Кемеровской области): диссер. канд. экон. наук. 08.00.05/ Бойко Наталья Викторовна. - Барнаул, 2014. – 193 С.

40. Борисов А.Ф., Тарандо Е.Е., Трофимова Т.А. Человеческий капитал: проблемы измерения и развития/ Наука и бизнес: пути развития. 2019. № 10 (100). С. 147-150.

41. Булатецкая А.Ю. Институциональные основы развития человеческого капитала в экономике знаний / Гуманитарные, социально-экономические и общественные науки. 2019. № 12. С. 25-28.

42. Булатецкая А.Ю. Направления реализации корпоративной социальной политики по развитию человеческого капитала в регионе // Экономика, право, организация и управление в социальной работе. Сборник научных трудов ежегодного городского научно-практического семинара. 2016. Издательство: Санкт-Петербургский государственный экономический университет. СПб., 2016. С. 77-82.

43. Бургонов О.В., Голубецкая Н.П., Чиркова Т.В. Стратегическое прогнозирование развития предпринимательских структур в условиях инновационной экономики/О.В. Бургонов, Н.П. Голубецкая, Т.В. Чиркова// Парадигмальные стратегии науки и практики в условиях формирования устойчивой бизнес–модели России. Сборник научных статей по итогам Национальной научно–практической конференции. - СПб: Санкт–Петербургский государственный экономический университет. – 2019. – С.93–96

44. Василенко Н.В., Лапинкас А.А., Хайкин М.М. Роль государственной политики в условиях формирования единого цифрового пространства/Н.В. Василенко, А.А. Лапинкас, М.М. Хайкин// Инновационные кластеры цифровой экономики: теория и практика. Под редакцией А.В. Бабкина. - СПб: Федеральное государственное автономное

образовательное учреждение высшего образования «Санкт–Петербургский политехнический университет Петра Великого». – 2018. – С. 51–76.

45. Василенко Н.В., Хайкин М.М. Человеческий капитал цифровой экономики: сущность и проблемы развития/Н.В. Василенко, М.М. Хайкин//Развитие экономики и менеджмента в условиях цифровизации. Сборник трудов научно–практической конференции с международным участием. под ред. А.В. Бабкина. СПб: ФГАОУ ВО СПбПУ. – 2018. – С. 22–36.

46. Вязова, Н.С. Профорориентационная работа как направление государственной политики в сфере занятости молодежи / Н.С. Вязова, Е.В. Воронина // Теория и практика сервиса: экономика, социальная сфера, технологии. — 2013. — № 4 (18) — С. 31-37.

47. Вязова, Н.С. Развитие человеческого капитала как основа взаимодействия рынков труда и образовательных услуг / Н.С. Вязова, Е.В. Воронина // Журнал правовых и экономических исследований. — 2016. — №3. — С. 104-107.

48. Вязова Н.С. Развитие человеческого капитала региона путем формирования профессиональных компетенций у выпускников вузов/ Журнал правовых и экономических исследований. 2017. № 3. С. 157-160.

49. Вязова Н.С. Моделирование системы взаимосвязей субъектов управления занятостью молодежи и образованием/ Креативная экономика. 2020. Т. 14. № 9. С. 2097-2104.

50. Вязова, Н.С. Международный опыт в области молодежной политики занятости // Региональные аспекты управления, экономики и права Северо-западного федерального округа России / Н.С. Вязова. — СПб: Изд-во ВАМТО. – 2014. – 3(32).

51. Гайнанов Д.А. Ретроспективный обзор профессионально–квалификационной сбалансированности региональных рынков труда и образовательных услуг: анализ и прогнозирование/Современные проблемы науки и образования. [Электронный ресурс]. – Режим доступа:

<http://www.scieNce-educatioN.ru/106-7867>– Загл. с экрана (дата обращения 16.01.2021).

52. Ганн Е.А., Беликова Е.В., Алпатов А.А. Профессионально–общественная аккредитация образовательных программ: юридические рамки и социально–экономические перспективы становления /Е.А. Ганн, Е.В. Беликова, А.А. Алпатов//Вестник Международного ин–та экономики и права. – 2016. – № 2 (23). – С. 53–80.

53. Гапоненко А.Л., Мильдзихов З.Т. Формирование и развитие обучающейся организации/ Государственная служба. 2018. Т. 20. № 2 (112). С. 87-92.

54. Гарафиев И.З. Инновационный человеческий капитал в регионе (социологический анализ): диссер. док. соц. наук. 22.00.03/Гарафиев Ильшат Зуфарович. - Пенза, 2013. – 369 С.

55. Герасимов К.Б., Шкодина Е.С. Безработица в России/ Актуальные вопросы современной экономики. 2020. № 4. С. 45-50.

56. Герасимов К.Б., Зиновьева О.Г. Современные инструменты преодоления кадровых проблем/ Вектор экономики. 2020. № 10 (52). С. 13.

57. Герасимов К.Б. Развитие управления подготовкой менеджеров на производстве// В сборнике: Актуальные проблемы развития хозяйствующих субъектов, территорий и систем регионального и муниципального управления. материалы XIV международной научно-практической конференции. 2019. С. 92-97.

58. Герман М.В., Помулева Н.С. Человеческий капитал как основной фактор инновационного развития//Вестник Томского государственного университета. Экономика. – 2012. – № 1. – С. 149–153.

59. Гневашева В.А. Развитие молодежного сегмента рынка труда на основе формирования профессиональных компетенций через систему высшего профессионального образования: дис. докт. экон. наук. 08.00.05/Гневашева Вера Анатольевна – Москва, 2012. – 362 С.

60. Государство и рынок: механизмы взаимодействия в условиях глобальной нестабильности экономических систем. Коллективная монография. /Под ред. проф. С.А. Дятлова, проф. Д.Ю. Миропольского. – СПб.: Издательство СПбГЭУ, 2014. – 706 С.

61. Грачева Н.А. ПрофорIENTATION и миграция молодежи как важнейшие элементы развития регионального рынка труда/Н.А. Грачёва //Уровень жизни населения регионов России: Институт социально–экономических проблем народонаселения РАН (Москва) – 2016. – 3 (201). – С. 67–76.

62. Данакин Н.С., Шутенко А.И. Конкурентоспособность выпускников как показатель эффективности работы современного вуза//Современные проблемы науки и образования. – 2014. – № 6.

63. Демина С.А. Формирование профессиональных качеств выпускников вузов (взаимодействие рынков труда и образовательных услуг): дис. канд. экон. наук. 08.00.05/Демина Светлана Александровна. Москва – 2012. – 154 С.

64. Добрынин А. И., Дятлов С. А., Цыренова Е. Д. Человеческий капитал в транзитивной экономике. — СПб.: Наука, 2009.

65. Дунаева Н.И. Модернизация молодежного рынка труда как одно из необходимых условий технологического развития России. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: ukros.ru/wp-content/uploads/2015/01/дунаева.doc. (дата обращения 24.01.2021).

66. Дятлов С.А., Селищева Т.А. Регулирование экономики в условиях перехода к инновационному развитию. Монография/С.А. Дятлов, Т.А. Селищева. – М.: Издательство. Инфра–М, 2016. – 246 С.

67. Заборовская О.В., Шарафанова Е.Е., Плотникова Е.В. Комплексная оценка условий формирования и развития человеческого капитала в регионах Российской Федерации/О.В. Заборовская, Е.Е. Шарафанова, Е.В. Плотникова//Общество. Среда. Развитие: Центр научно–

информационных технологий «Астерион» (Санкт–Петербург). – 2014. – 2 (31). – С. 8–16.

68. Зиновьева А.А., Хисматуллин Р.К. Сбалансированная система показателей эффективности социально–экономического потенциала региона как основа его развития/А.А. Зиновьева, Р.К. Хисматуллин//Вестник ТИСБИ: Университет управления «ТИСБИ» (Казань). – 2014. – 3. – С. 145–149.

69. Золин И.Е. Современный рынок труда: теоретические проблемы и их прикладное значение/И.Е. Золин //Журнал «Национальные интересы: приоритеты и безопасность». – 2015. – 25(2015). – С.28–49.

70. Зотов В.Н. Разработка стратегии и тактики маркетинговой деятельности вузов на рынке образовательных услуг и научно–технической продукции: Автореферат. к.э.н. М.: РЭА им. Г.В. Плеханова. – 2002.

71. Ивлева Е.С., Шашина Н.С., Шашина Э.С. Человеческий капитал во взаимосвязи факторов инновационного предпринимательства/Е.С. Ивлева, Н.С. Шашина, Э.С. Шашина//Ученые записки СПБУУиЭ. - 2015. - № 4. – С. 14–21.

72. Илисов М.В. Механизмы и институты проектирования государственной политики/М.В. Илисов// Журнал Власть. - М.: Редакция журнала «Власть». – 2016. – 24. – 7. – С. 50–57.

73. Кельсина А.С. Профессионально–общественная аккредитация основных профессиональных образовательных программ высшего образования/А.С. Кельсина//Вопросы территориального развития. – 2018. – № 1 (41).

74. Кизиль Е.В., Безденежных Т.И. Планирование потенциала развития региональных социально–экономических систем: стратегический аспект. Монография/Е.В. Кизиль, Т.И. Безденежных. – Комсомольск–на–Амуре: Комсомольский–на–Амуре государственный технический университет, 2017. – 135 с.

75. Кирьянов Д.А., Сухарева Т.Н. Методы оценки человеческого капитала: анализ объективности и достаточности исходных данных//Теория и практика общественного развития. – 2011. – № 3. – С. 337–340.

76. Ключев К.В. Формирование человеческого капитала как системообразующего фактора инвестиционного климата в регионе /К.В. Ключев//диссер. канд. экон. Наук. 08.00.05: Г. – 2014.

77. Колесников А.М., Антохина Ю.А., Храповицкая Е.М. Совершенствование экономического механизма управления организационной структурой в сфере образовательных услуг. Монография/ Ю.А. Антохина, А.М. Колесников, Е.М. Храповицкая. – Санкт-Петербургский государственный университет аэрокосмического приборостроения (Санкт-Петербург). – 2018. – с. 148.

78. Колесников А.М., Латыпова Р.Р. Преимущества системы управления обучением на основе Moodle// Цифровое образование в РФ: состояние, проблемы и перспективы. Материалы Международного форума. 2019 – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://www.elibrary.ru/download/elibrary_41470956_27106759.pdf (дата обращения 23.01.2021)

79. Колосова Н.Н. Профессионально–общественная аккредитация в системе независимой оценки качества высшего образования/Н.Н. Колосова//Вестн. Донского гос. аграр. ун–та. 2015. № 1–3 (15). С. 30–38.

80. Комлев М.Х. Система ключевых показателей эффективности как инструмент совершенствования менеджмента организации/М.Х. Комлев//Теория и практика общественного развития. – 2015. – № 20. – С. 107–109.

81. Костин К.Б., Полетаева М.И. Тенденции развития цифровой экономики на мировых рынках товаров и услуг. Монография. /К.Б. Костин, М.И. Полетаева. –СПб: СПбГЭУ, 2019. – 165 с.

82. Котова Е.В. Модель формирования профессиональных компетенций//Профессиональное образование. Столица. - 2015г. - №6. - С. 35–38.

83. Кошелева Т.Н., Бургонов О.В., Трофимов Г.А., Багров Н.М., Булкин Б.Е., Малых Е.Б., Заставенко Е.В., Кяримова А.Д. Управление экономическими системами и технологическим развитием: методология и практика стратегии социально–экономического развития отраслевых комплексов и предпринимательской деятельности в условиях кризисов. Монография/Т.Н. Кошелева, О.В. Бургонов, Г.А. Трофимов, Н.М. Багров, Б.Е. Булкин, Е.Б. Малых, Е.В. Заставенко, А.Д. Кяримова. – СПб: Негосударственное образовательное учреждение высшего профессионального образования Санкт–Петербургский университет управления и экономики, 2014. – 288.

84. Кроливецкий Э.Н., Евменова Н.И. Стратегическая целевая ориентация и принципы создания механизма рационализации развития региона/ Э.Н. Кроливецкий, Н.И. Евменова //Петербургский экономический журнал. - Издательство: Санкт-Петербургский государственный институт кино и телевидения (Санкт-Петербург). – 2020. – 1. – С. 15-20. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://www.elibrary.ru/download/elibrary_42605057_52656838.pdf (дата обращения 24.01.2021).

85. Курганский С.А. Структура человеческого капитала и его оценка на макроуровне/С.А. Курганский//Известия Иркутской государственной экономической академии. – 2011. – № 6. – С. 15–22.

86. Курочкина А.А., Сергеев С.М. Социально–экономическое моделирование ресурсной загрузки мегаполисов/А.А. Курочкина, С.М. Сергеев//Известия Санкт–Петербургского государственного экономического университета. – 2018. – 4 (112). – С. 98–105.

87. Леонидова Г.В. Готовность молодежи к проявлению инновационной активности// В сборнике: Условия и способы повышения

активности молодежи как субъекта инноваций и устойчивого развития регионов. Сборник докладов / статей участников XV Всероссийской научно-практической конференции в рамках инициативной программы «Проблемы социокультурной эволюции России и ее регионов». 2019. С. 173-184.

88. Лютоева М.Д., Манохина Е.Э., Трофимова Л.А. Основные подходы развития инновационной стратегии/М.Д. Лютоева, Е.Э. Манохина, Л.А. Трофимова//Экономика и управление сборник научных трудов. - СПб: СПбГЭУ. – 2018. – С.8–13.

89. Маврина Н.А. Сущность человеческого капитала и особенности инвестиций в него/Н.А. Маврина//Вестник Челябинского государственного университета. – 2008. – № 29. – С. 10–14.

90. Максимцев И.А., Межевич Н.М., Разумовский В.М. Мировая экономика перед вызовами «Annus Horribilis»: на пороге новой регионализации/И.А. Максимцев, Н.М. Межевич, В.М. Разумовский//Известия СПбГЭУ – 2017. – № 1–1 (103). – С. 19–24

91. Мамбетов А.Х. Человеческий капитал как элемент интеллектуального капитала// В сборнике: Концепции фундаментальных и прикладных научных исследований. сборник статей Международной научно-практической конференции. 2018. С. 80-82.

92. Маргулян Я.А., Булатецкая А.Ю. Влияние социальной сферы на воспроизводство человеческого капитала. Социология и право/ Я.А. Маргулян, А.Ю. Булатецкая. – СПб: СПБАУиЭ, 2017. – №1 (35).

93. Молодькова Э.Б. Профессиональное обучение как основа развития персонала организации/Э.Б. Молодькова// Журнал правовых и экономических исследований 2017. – №2.

94. Некрасов Н.Н. Региональная экономика: теория, проблемы, методы//Методология управления строительством в региональной социально–эколого–экономической системе. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [http://www. №auka-shop.com/mod/shop/ productID](http://www.№auka-shop.com/mod/shop/productID) (дата обращения 16.01.2021).

95. Николаева Ю.Р., Шубина Е.А. Мировые тренды управления человеческими ресурсами// В сборнике: Менеджмент и логистика: теория, практика. сборник материалов Всероссийской (национальной) научно-практической конференции. 2019. С. 70-74. - 140 с.

96. Никулина Ю.Н. Оценка уровня конкурентоспособности: взгляд молодых специалистов/Ю.Н. Никулина//Экономика труда. – 2015. – Том 2. – № 1. – С. 51–60.

97. Панов А.М. Стратегическое планирование трудовых ресурсов региона /А.М. Панов//Институт социально–экономического развития территорий РАН. – 2016. – С.76–98.

98. Песоцкий А.А. Экономическое пространство: концептуальные подходы и системный анализ//Актуальные проблемы труда и развития человеческого потенциала: межвузовский сборник научных трудов. СПб.: Издательство СПбГЭУ. – 2015. – С. 177–183.

99. Писсаридес К., Безденежных Т.И., Гузов Ю.Н., Кузнецов Ю. В., Белозеров С.А., Соколовская Е.В., Ван Дер Плоег Фредерик, Иващенко С. М., Маргания О.Л., Капусткин В.И., Рязанов В. Т., Борисов Г.В., Алиев М.Д., Вередюк О. В. Занятость и экономический рост. Монография/ коллектив авторов. – СПб: Издательство Санкт–Петербургского государственного университета, 2018. – 306 с.

100. Плотников В.А. Управление национальной инновационной системой России: кадровый аспект/В.А. Плотников//Известия СПбГЭУ. – 2010. – 3. – С. 42–53.

101. Поздняков В.А. Сущность и содержание категории «человеческий капитал»/В.А. Поздняков//Фундаментальные исследования. – 2012. – № 11–3. – С. 572–575.

102. Пояснительная записка к прогнозу баланса трудовых ресурсов на 2016–2020 гг./ Петростат, 2016.

103. Прищепова А.О. Статистическое исследование индекса человеческого развития//Вопросы экономики и управления. 2016. №3.1. С.

114–117. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://moluch.ru/th/5/archive/31/975> (дата обращения 20.01.2021).

104. Россия в цифрах. 2019: Крат. стат. сб./Росстат– М., Р76 2019 – С.134–144.

105. Салихов Б.В. Креативный капитал в экономике знаний- Московский государственный лингвистический университет. Москва, 2020. (3-е издание) – 274 с.

106. Сигов, В.И. Современный контекст корпоративного управления/ Известия Санкт-Петербургского государственного экономического университета. 2018. № 2 (110). С. 175-178.

107. Сигов, В.И., Резникова, О.С., Совершенствование методических и прикладных аспектов повышения эффективности оценки и использования персонала организации // В книге: Экономические и социально-психологические аспекты управления персоналом в условиях динамических изменений организации - монография. Уфа, 2017. С. 11-48.

108. Социальные инновации в управлении человеческими ресурсами. Коллективная монография/ под ред. Я.А. Маргуляна. – Санкт–Петербург: Изд–во СПбГУИЭ, 2018.

109. Спиридонова Е.М. Индекс развития человеческого потенциала как интегральный показатель уровня жизни населения регионов//Вестник СамГУПС. – 2010. – № 4. – С. 45–51.

110. Тарандо Е.Е., Градусова В.Н. Оценка гендерной асимметрии российского рынка труда// В сборнике: Актуальные теоретические и прикладные вопросы управления социально-экономическими системами. Материалы II Международной научно-практической конференции. Москва, 2020. С. 203-208.

111. Тарандо Е.Е., Карцева А.К., Лазарева Е.Н. Региональные особенности воспроизводства сельского населения в современной России//В сборнике: Актуальные теоретические и прикладные вопросы управления

социально-экономическими системами. Материалы II Международной научно-практической конференции. Москва, 2020. С. 15-18.

112. Тимофеев Р.А., Шлычков В.В., Алафузов И.Г. Актуальные вопросы функционирования региона как социально-экономической системы/Р.А. Тимофеев, В.В. Шлычков, И.Г. Алафузов//Актуальные проблемы экономики и права: Татарский центр образования «Таглимат» (Казань). – 2015. – 3 (35). – 63–70.

113. Трофимов В.В., Барабанова М.И., Ильина О.И., Макачук Т.А., Кияев В.И., Трофимова Е.В., Демченко С.А., Соколова Д.Ю., Газуль С.М. Информационно-образовательная среда экономического вуза. Монография/В.В. Трофимов, М.И. Барабанова, О.И. Ильина и др. – СПб.: Изд-во СПбГЭУ, 2018. – 130 с.

114. Харламова Т.Л. Инновационная система образования и развитие человеческого капитала/Т.Л. Харламова//Российский экономический интернет-журнал. - М: Институт исследования товародвижения и конъюнктуры оптового рынка. – 2019.

115. Харламов А.В., Харламова Т.Л. Особенности государственного управления национальной экономикой в период глобализации/А.В. Харламов, Т.Л. Харламова //Журнал. Вестник НГУЭУ. Новосибирск: Издательство Сибирского отделения РАН. – 2015. – 1. – 10–17.

116. Циганов В.В., Андреева Д.А., Дроздов Г.Д., Кононова Г. А., Кроливецкий Э.Н., Лукин М.В., Малинин А.М., Пастухов А.Л., Федулова Я.И., Чернышова Е.А., Шарафанова Е.Е., Ялунер Е.В. Социально-экономическое развитие регионов: тенденции, оценка, эффективность. Монография/В.В. Циганов, Д.А. Андреева, Г.Д. Дроздов, Г. А. Кононова, Э.Н. Кроливецкий, М.В. Лукин, Малинин А.М., А.Л. Пастухов, Я.И. Федулова, Е.А. Чернышова, Е.Е. Шарафанова, Е.В. Ялунер. – Гатчина: ГИЭФПиТ, 2016. – 185 с.

117. Черницов А.Е., Коровушкина Е.Ю. Управление системой взаимодействия рынка труда и рынка образовательных услуг: региональный аспект. Монография /А.Е. Черницов, Е.Ю. Коровушкина//Пензенский

государственный университет архитектуры и строительства (Пенза). – 2017. – 120 С.

118. Четыркина Н.Ю. Человеческий капитал в обеспечении конкурентоспособности организации/ Теория и практика общественного развития. 2018. № 8 (126). С. 88-91.

119. Шориков А.Ф., Лыков И.А. Прогнозирование социально-экономического состояния региона как основы для разработки оптимизационной модели выпуска специалистов системой высшего образования/А.Ф. Шориков, И.А. Лыков//Фундаментальные и прикладные исследования в современном мире: Информационный издательский учебно-научный центр «Стратегия будущего» (Санкт-Петербург). – 2015. – 11-2. – С. 8-13.

120. Шорохов С.И. Взаимосвязь человеческого капитала и экономического роста в регионах с различной производственной структурой /С. И. Шорохов//диссер. канд. экон. Наук.:Б. – 2014.

121. Юдин Д.С., Суслов Е.Ю. Модель стратегического управления инновационной деятельностью производственных подсистем/Д.С. Юдин, Е.Ю. Суслов//Экономика и предпринимательство. – 2015. – 5-2(58-2). – С. 1065-1068.

122. Corrado, C., Haltiwanger, J. and Sichel, D. (2005), Measuring Capital and Technology: An Expanded Framework, in Corrado, C., Haltiwanger, J. and Sichel, D. (eds), Measuring Capital in the New Economy, Chicago: University of Chicago Press, 11-46.

123. Crispeels T., Willems J., Brugman P. 2015. The relationship between organizational characteristics and membership of a biotechnology industry board-of-directors-network. Journal of Business & Industrial Marketing 30 (3-4): 312-323

124. Galbraith J. K. The affluent society. Boston: Houghton Mifflin Co., 1958.

125. Khalique M., Shaari J., Isa A. Intellectual capital and its major components // International Journal of Current Research. 2011 June. Vol. 3, Iss. 6.

[Электронный ресурс] - Режим доступа:
<http://www.journalcra.com/article/intellectual-capital-and-its-major-components>.

(Последняя дата обращения 21.01.2021)

126. Hodigere R., Bilimoria D. 2015. Human capital and professional network effects on women's odds of corporate board directorships. *Gender in Management: An International Journal* 30 (7): 523–550

127. Holsapple C. W., Singh M. The Knowledge Chain Model: Activities for Competitiveness // *Handbook on Knowledge Management 2*, Springer Science & Business Media B. V., 2005.

128. Krings B. The sociological perspective on the knowledge-based society: Assumptions, facts and visions // *Enterprise & work innovation studies*. – Monte de Caparica, 2006. – N 2. – P. 9–20.

129. Leal, F.W. Role of Universities and Their Contribution to Sustainable Development / F.W. Leal // *Higher Education Policy*. – 2011. – V. 24. – P. 427–438.

130. Maksimtsev I.A., Galenko V.P. Russian higher education system within the global challenges // В сборнике: *International Conference on Sustainable Globalization conference proceedings*. Ed. Robinet Jacob, Hedda Sander, Abey Kuruvilla, Mario Konecki. 2018. С. 18-24.

131. Pinheiro, R. Designing the entrepreneurial university: The interpretation of a global idea / R. Pinheiro, B. Stensaker // *Public Organization Review*. T. 14. №. 4. 2014, P. 497-516.

132. Porter, M., Kramer, M. Strategy and society: The link between competitive advantage and corporate social responsibility // *Harvard Business Review*, 2006. № 84 (12). P.78-92.

133. Reimann, B. C. Managing for value: A guide to value-based strategic management / B. C. Reimann. – Blackwell Pub, 1990. – 240 p.

134. Shultz T.W. *The Economic Value of Education*, New York: Columbia University Press, 1963

135. Shultz, T. Human Capital in the International Encyclopedia of the Social Sciences. N.Y., 1967, vol. 6.
136. Strategic Corporate Social Responsibility: Sustainable Value Creation / David Chandler. Thousand Oaks: SAGE Publications, Inc, 2016. - 488 p.
137. Walsh, J.P., Weber, K., Margolis, J.D. Social Issues and Management: Our Lost Case Found // Journal of Management. 2003. Vol. 29, № 6. P. 859-882.
138. Автоматизированная информационная система «Мониторинг профессионально–общественной аккредитации». – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://accredproa.ru> (дата обращения 26.01.2021).
139. О формировании и подготовке Молодежного кадрового резерва Санкт–Петербурга. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://spbformat.ru/news/aleksandr-govorunov-kadryi-nashe-vse/> (дата обращения 10.01.2021).
140. Уточненный годовой отчет о ходе реализации государственной программы Российской Федерации «Содействие занятости населения» за 2018 год. Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации (Первый заместитель Министра). – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://rosmintrud.ru/ministry/programms/3/1_ (дата обращения 16.01.2021).
141. RAEX (Эксперт РА). По данным опроса руководителей ведущих вузов России в рамках IV Международного форума вузов «Конкурентоспособность вузов и глобализация: вызовы, ресурсы, опыт». – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://raexpert.ru/researches/vuz/opros2016> (дата обращения 18.01.2021).
142. Статистический сборник НИУ ВШЭ «Образование в цифрах» [Электронный ресурс] - Режим доступа: <https://www.hse.ru/data/2019/08/12/1483728373/oc2019.PDF> (дата последнего обращения 12.01.2021)
143. Интернет- сайт Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации [Электронный ресурс]. –Режим доступа: <https://mintrud.gov.ru/> (Дата последнего обращения: -27.01.2021).

144. Интернет- сайт Министерства науки и высшего образования Российской Федерации [Электронный ресурс]. –Режим доступа: <https://minobrnauki.gov.ru/> (Дата последнего обращения: -29.01.2021).

145. Интернет- сайт Федеральной службы государственной статистики [Электронный ресурс]. –Режим доступа: <http://www.gks.ru/> (Дата последнего обращения: -22.01.2021).

146. Интернет- сайт Служба занятости г. Санкт-Петербурга (Биржа Труда) [Электронный ресурс]. –Режим доступа: <https://www.r21.spb.ru/main.htm> (Дата последнего обращения: -18.01.2021).

147. Интернет- сайт Комитета по труду и занятости населения Санкт-Петербурга [Электронный ресурс]. –Режим доступа: <http://rspb.ru/> (Дата последнего обращения: -12.01.2021).

148. Интернет- сайт Комитета по науке и высшей школе Санкт-Петербурга [Электронный ресурс]. –Режим доступа: <http://knvsh.gov.spb.ru> (Дата последнего обращения: -16.01.2021).

149. Интернет- сайт Управления Федеральной службы государственной статистики по г. Санкт-Петербургу и Ленинградской области [Электронный ресурс]. –Режим доступа: <https://petrostat.gks.ru/> (Дата последнего обращения: -22.01.2021).

150. Интернет- сайт полномочного представителя Президента Российской Федерации в Северо-Западном федеральном округе [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://szfo.gov.ru/> (Дата последнего обращения: -23.01.2021).

151. Интернет- сайт Общероссийская база вакансий «Работа в России» [Электронный ресурс]. –Режим доступа: <https://trudvsem.ru/> (Дата последнего обращения: -28.01.2021).

152. Интернет- сайт Санкт-петербургского государственного экономического университета [Электронный ресурс]. –Режим доступа: <https://uneson.ru/> (Дата последнего обращения: -21.01.2021).

153. Интернет- сайт Федерального учебно-методического объединения в системе высшего образования по укрупнённой группе направлений подготовки и специальностей 38.00.00 «Экономика и управление» [Электронный ресурс]. –Режим доступа: umoes.hse.ru (Дата последнего обращения: -28.01.2021).

154. Интернет- сайт Реестр профессиональных стандартов [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://profstandart-rosmintrud.ru/reestr-profstandartov/>(Дата последнего обращения: -26.01.2021).

155. Информационный ресурс об основных проектах, связанных с профориентационной деятельностью и выявлением потенциала человеческого капитала [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://edu.gov.ru/press/932/v-rossii-startovala-realizaciya-masshtabnyh-proforientacionnyh-proektov-dlya-detey-i-molodezhi/>(Дата последнего обращения: -28.01.2021).

Анкета проведенного авторского исследования «Конкурентоспособность выпускников вуза»

Уважаемый респондент!

Мы проводим исследование, посвященное положению молодежи на рынке труда Санкт-Петербурга. Мы будем Вам очень признательны, если Вы ответите на наши вопросы, предоставив, таким образом, для нас ценную информацию. Нам интересно Ваше отношение к данной проблеме.

ФИО указывать не надо, все результаты будут использоваться в обобщенном виде и в научных целях.

1. Как Вы считаете, существует ли в Санкт-Петербурге проблема безработицы молодежи?

- 1) такой проблемы не существует
- 2) такая проблема существует, но она незначительна
- 3) такая проблема существует, она достаточно значительная

2. Что, по Вашему мнению, может являться причиной безработицы среди молодых специалистов/выпускников?

- 1) Непрестижность выбранной профессии
- 2) Недостаточный уровень профессиональной подготовки в вузе (профессиональных компетенций у молодежи)
- 3) Отсутствие вакантных мест
- 4) Недостаток опыта работы
- 5) Отсутствие/несовершенство законодательной базы в данной сфере деятельности
- 6) Несоответствие зарплатных ожиданий
- 7) Отсутствие возможностей для карьерного роста
- 8) Отсутствие профессиональной хватки у молодежи (скромность)

3. Как Вы оцениваете лично для себя вероятность безработицы?

- 1) Такое вряд ли может произойти
- 2) Такая ситуация вполне реальна
- 3) Меня это точно не коснется, я быстро найду работу
- 4) Я уже работаю, поэтому проблем с трудоустройством не возникнет
- 5) Затрудняюсь ответить

4. Работаете ли Вы в настоящее время?

- 1) Да, совмещаю с обучением
- 2) Нет, мой главный приоритет учеба
- 3) Нет, не могу найти подходящую работу

5. Про ранжируйте от 1 до 10 важность критериев (качеств), ценные для работодателя, которые имеет молодой сотрудник, по сравнению с другими работниками на Ваш взгляд?

- 1) Личностный потенциал сотрудника
- 2) Стрессоустойчивость
- 3) Креативность
- 4) Умение приспособиться к инновациям

- 5) Обучаемость
- 6) Профессионализм
- 7) Готовность к ненормированному графику работы, командировкам

6. Что больше всего Вы цените в своей будущей профессии? *(Возможно несколько вариантов, не более трех).*

- 1) интересная работа
- 2) возможность иметь заграничные командировки
- 3) хорошая заработная плата
- 4) комфортные условия труда
- 5) гибкий график работы
- 6) возможность быстрого карьерного роста
- 7) возможность творческой и профессиональной реализации
- 8) Свой ответ _____

7. Планируете ли Вы после окончания университета работать по специальности/направлению подготовки?

- 1). Да
- 2). Нет
- 3). Затрудняюсь ответить

8. Как Вы считаете, является ли одной из причин неправильного выбора профессии некачественно проведенная довузовская профориентационная работа?

- 1) да
- 2) нет
- 3) Затрудняюсь ответить

9. Что в первую очередь повлияло на формирование выбора профессии, на который вы обучаетесь?

- 1) Родители, учителя
- 2) Личный выбор (желание)
- 3) Интернет, специальная литература, СМИ
- 4) Ярмарки вакансий и дни открытых дверей в вузе
- 5) Примеры успешной карьеры в данной сфере среди знакомых (востребованность специалистов для работодателей)
- 6) Рейтинг при поступлении на специальность (востребованность среди других абитуриентов)
- 7) Свой ответ _____

10. Какое место работы Вы предпочли бы?

- 1) государственное предприятие
- 2) частная фирма
- 3) предприятие с зарубежным инвестированием
- 4) свой бизнес
- 5) государственная (муниципальная) служба

11. Как Вы относитесь к работе городской службы занятости?

- 1) положительно
- 2) нейтрально
- 3) отрицательно
- 4) Не слышал(-а) ничего об этом

12. Как Вы относитесь к работе городской студенческой биржи труда?

- 1) положительно
- 2) нейтрально
- 3) отрицательно
- 4) Не слышал(-а) ничего об этом

13. Какую помощь, по Вашему мнению, должно оказывать государство молодежи в вопросе трудоустройства? (возможно несколько вариантов, не более трех)

- 1) выплата пособий по безработице
- 2) гарантированное предоставление работы
- 3) создание эффективной системы помощи в трудоустройстве
- 4) помощь в трудоустройстве за границей
- 5) создание системы бесплатной профессиональной подготовки и переподготовки молодежи
- 6) свой ответ _____

14. Какие пути решения проблемы безработицы среди молодежи Вы видите?

- 1) Повышение эффективности работы городской студенческой биржи труда
- 2) Повышение эффективности работы городской службы занятости
- 3) Возможность совмещать обучение в ВУЗе и работу, начиная уже со старших курсов
- 4) Уменьшение квоты на бюджетные места по популярным специальностям/направлениям подготовки
- 5) Повышение престижа высшего образования за счет популяризации среднего профессионального образования (рабочих специальностей)
- 6) Свой ответ _____

15. Оказывает ли влияние цена образовательной услуги на выбор будущей профессии?

- 1) Да, решающее, желаемое образование очень дорого
- 2) Не оказывает, приоритетом является выбор профессии
- 3) И да, и нет в равной степени
- 4) Свой ответ _____

16. Оказывают ли результаты профессионально общественной аккредитации на конкурентоспособность выпускника при поиске работы?

- 1) Да, в ходе аккредитации на нас обратили внимание как на потенциальных работников
- 2) Да, наличие ПОА у вуза повысило мою конкурентоспособность, как выпускника престижного вуза и направления подготовки
- 3) Нет, после выпуска из вуза мы самостоятельно будем искать работу
- 4) Нет, не слышал о таком виде аккредитации, с результатами не знаком
- 5) Свой ответ _____

17. Оказало ли на выбор вуза наличие филиала (представительства) вуза с данной специальностью/ направлением подготовки в Вашем регионе? (Возможно несколько вариантов, не более двух).

- 1) Да, в моем регионе нет вуза с такой специальностью/направлением подготовки
- 2) Да, в моем регионе нет филиалов/представительств крупных российских вузов
- 3) Нет, в любом случае планировал(а) переезд в Санкт-Петербург
- 4) Нет, планирую закончить обучение и вернуться в свой регион
- 5) Нет, являюсь жителем Санкт-Петербурга уже длительное время

18. Какие из нижеперечисленных сфер профессиональной деятельности, на Ваш взгляд, наиболее популярны и востребованы?

(расставьте приоритеты от 1-7, где 7 - максимальная оценка, 1 - минимальная оценка)

п/п №	Профессия	Популярность	Востребованность
1.	Начало карьеры/студенты		
2.	Продажи		
3.	Информационные технологии		
4.	Производство (заводы, добывающие и перерабатывающие сырье предприятия)		
5.	Маркетинг, реклама		
6.	Строительство, недвижимость		
7.	Административный персонал		
8.	Транспорт и логистика		
9.	Финансы предприятия (бухгалтерия, аудит)		
10.	Туризм, гостиничный бизнес, рестораны		
11.	Рабочий персонал		

19. Оцените, на сколько вы согласны со следующими утверждениями

	Согласен	Скорее да, чем нет	Скорее нет, чем да	Не согласен
Место получения опыта работы для молодежи – это волонтерство и практика в вузе				
Престиж вуза – гарантия трудоустройства				
Хороший результат обучения (оценки, диплом) – гарантия трудоустройства				

Переквалификация и второе высшее образование увеличивают шансы на трудоустройство				
Знания второстепенны при поиске работы, главное иметь знакомства и связи				
Экономическая ситуация в значительной мере сказывается на трудоустройстве выпускников вуза				
Доступность высшего образования понижает престиж вуза				

Несколько вопросов о Вас

20. Укажите, пожалуйста, Ваш пол:

- 1) мужской
- 2) женский

21. Укажите Ваш возраст (полное число лет) _____

22. Укажите Ваше место рождения (регион) _____

23. Укажите, пожалуйста, на какой ступени образования вы сегодняшний момент обучаетесь?

- 1) Специалитет
- 2) Магистратура
- 3) Бакалавриат
- 4) Аспирантура

24. На какой специальности/направлении вы обучаетесь?

Укажите наименование специальности/направления подготовки _____

Благодарим за участие в опросе