

УДК 338.23

*Орехова Инесса Михайловна,
старший научный сотрудник Института социологии ФНИЦ
РАН, Москва, РФ*

КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТЬ РАБОТНИКОВ С ВЫСОКИМ УРОВНЕМ ОБРАЗОВАНИЯ НА РЫНКЕ ТРУДА *

Аннотация. Автор рассматривает конкурентоспособность работников с высшим образованием на рынке труда России в аспекте их адаптационных возможностей в кризисных экономических условиях. С появлением частного сектора рынок труда в стране обрел зависимость от внутренних и внешних экономических факторов, в том числе и мировых экономических кризисов. Автор рассматривает высокий профессионально-образовательный уровень работников как один из самых существенных факторов, влияющих на конкурентоспособность и адаптационные возможности субъектов на рынке труда. Автор также анализирует этапы развития рынка труда в России, изменения в кадровых потребностях различного уровня и содержания и конкурентные и адаптационные проблемы высококвалифицированных специалистов на этих этапах развития рынка. Более предметно автор рассматривает такие адаптационные формы, как неполная и дополнительная занятость. Автор приходит к выводу, что конкурентоспособность работников в значительной степени зависит от их умения свободно переквалифицироваться в пределах основной профессии, или вообще менять профессиональные знания и умения, учиться и переучиваться. Автор считает также, что работники с высоким уровнем образования этими качествами обладают в очень высокой степени.

Ключевые слова: рынок труда, работники с высшим образованием, экономическое развитие, конкурентоспособность, адаптационные возможности, кадровые потребности, неполная и дополнительная занятость.

* Статья подготовлена при поддержке гранта РФФИ № 18-011-01006А «Социально-трудовые сообщества как системообразующие сегменты общественного развития».

*Inessa M. Orekhova,
Senior Researcher, Institute of Sociology, Russian Academy
of Sciences, Moscow, Russia*

THE COMPETITIVENESS OF WORKERS WITH HIGH EDUCATION LEVELS IN THE LABOUR MARKET

Abstract. The Author considers the competitiveness of workers with higher education in the labor market of Russia in terms of their adaptive capacity in the crisis economic conditions. With the emergence of the private sector, the country's labour market has become dependent on internal and external economic factors, including global economic crises. The author considers the high professional and educational level of employees as one of the most significant factors affecting the competitiveness and adaptation capabilities of subjects in the labor market. The author also analyzes the stages of labor market development in Russia, changes in personnel needs of different levels and content, and competitive and adaptation problems of highly qualified specialists at these stages of market development. More specifically, the author considers such forms of adaptation as part-time and additional employment. The author comes to the conclusion that the competitiveness of workers largely depends on their ability to freely retrain within the main profession, or even change professional knowledge and skills, learn and relearn. The author also believes that workers with a high level of education possess these qualities to a very high degree.

Keywords: labor market, workers with higher education, economic development, competitiveness, adaptation opportunities, personnel needs, part-time and additional employment.

Появление частного сектора на рынке труда в России сделало его зависимым от многих как внутренних, так и внешних экономических факторов, в частности, от многочисленных кризисов в мировой экономике. В наибольшей степени это сказывается на качественных и количественных потребностях в трудовых ресурсах. Конечно, существуют факторы, влияющие на способности и возможности работника адаптироваться на рынке труда в сложных экономических условиях. Одним из них является высокий профессионально-образовательный уровень. Безусловно, адаптационные и, следовательно, конкурентные возможности и способности даже работников с самым высоким квалификационным и профессионально-образовательным уровнем в условиях рыночных отношений во многом зависят от законов развития и функционирования рынка труда. В частности, от спроса и предложения или соотношения потребностей экономики в кадрах определенного уровня и содержания и профессиональной ориентации будущих работников.

В новейшей российской истории становления рынка труда потребность в работниках с высшим профессиональным образованием менялась как в количественном, так и в качественном, содержательном отношении. Остановимся на наиболее показательных, на наш взгляд, моментах этого процесса.

Прежде всего, отметим, что количественные потребности в работниках высшего уровня на протяжении длительного периода достаточно стабильны. Исключением явился 2008 год — начало мирового экономического кризиса, когда в экономике России среди безработных увеличилась доля людей с высшим образованием. Тогда по сравнению с 2007-м годом к концу 2008 года этот показатель вырос на 22% [1, с. 71]. На российском рынке труда стали преобладать специальности, не требующие высокого уровня образования. В этой ситуации даже представители массовых слоев, имеющие невысокий уровень образования, вынуждены были брать за низко квалифицированный труд. А часть среднего класса, представители которого, как правило, имеют высший уровень образования «ушла» в рабочие. Положительным моментом в этой ситуации можно считать то, что высококвалифицированные кадры на рынке труда избежали безработицы. В то же время, они оказались вынужденными выполнять работу значительно ниже полученной ими квалификации.

Значительная часть работников с высоким уровнем образования предпочла другие формы адаптации — неполную и дополнительную занятость.

Неполная занятость — это форма занятости, при которой длительность рабочего времени работника меньше, чем установлено работодателем. Эта форма занятости востребована не только в периоды экономической нестабильности, но и во вполне благополучные годы, меняется только количественное выражение и соотношение составляющих ее элементов: занятость неполное рабочее время по инициативе работодателя, по соглашению между работодателем и работником и по инициативе работника. В кризисной экономической ситуации неполная занятость работника, как правило, является инициативой работодате-

ля. При благоприятном положении в экономике и на рынке труда работники в большинстве случаев выбирают неполную занятость по своей инициативе или по соглашению с работодателем. Для работников с высоким уровнем образования характерна неполная занятость по собственной инициативе.

Применение неполной занятости отвечает интересам, как работодателей, так и самих работников. Работодателям неполная занятость позволяет решить проблемы сохранения качественного и количественного кадрового состава. Работнику неполная занятость позволяет сохранить свой профессиональный и квалификационный уровень и возможность вернуться со временем к полноценной работе. Активное применение неполной занятости, особенно в кризисные периоды, позволяет не только избежать безработицы самому работнику, но и снизить уровень безработицы в масштабах всей страны. В период кризиса 2008-2009 гг. уровень безработицы вырос с 5,9% в 2007 году до 7,1% в 2008-ом и 8,7% в 2009-ом. В кризисной ситуации 2012-2013 гг. этот показатель наоборот снизился и достаточно значительно — в полтора раза по сравнению с 2009 годом. В 2012-2013 годах уровень безработицы составлял 5,7% [2]. В то же время, в 2012 году по сравнению с 2013-ым в значительной степени возросло использование неполной занятости во всех трех ее формах: по инициативе работодателя (179,5%); по соглашению между работодателем и работником (641,0%); по инициативе работника (370,6%). [3]

Как и неполная занятость, дополнительная занятость приобрела роль важного адаптационного ресурса в период кризисных изменений в экономике страны, становления рыночных отношений, появления частного сектора на рынке труда. Эта форма занятости получила распространение после снятия разного рода ограничений на дополнительные заработки. Исследования, проводимые Институтом социологии РАН в различных регионах страны (Тюмени, Новосибирске, Краснодаре, Пензе, Башкирии, Бурятии), фиксируют следующее: дополнительную занятость имеют респонденты во всех регионах. Необходимо отметить, что дополнительная занятость в первую очередь служит источником дополнительного дохода. Именно приработок был главной побудительной причиной появления этого вида занятости в стране. Бедственное положение работников в условиях экономической нестабильности (спада производства, разрыва хозяйственных связей, невыплат и задержек выплат заработной платы) послужило сильнейшим стимулом к вовлечению населения в сферу дополнительной занятости. Дополнительная занятость и в последствие развивалась в том же направлении — как и в период ее возникновения главными оставались материальные интересы субъекта, а не профессионально-квалификационные факторы. В результате этого в области использования дополнительной или вторичной занятости сложилась следующая ситуация. Во-первых, если дополнительная занятость не связана с основной профессией, как правило, эта работа менее квалифицированная. Работники, имеющие дополнительную занятость или ищущие ее, обладают высокой мобильностью и активностью. Обычно дополнительную работу они выбирают в частном секторе экономики. Рыночный сектор, безусловно, более динамично развивается и предоставляет большие материальные возможности. Однако институт частной собственности в России охватывает не все сферы занятости. В наибольшей степени он распространен в сфере торговли, услуг и т. п., значительная часть профессий в которых не требует высокой квалификации. Но зачастую, именно эта дополнительная работа дает основной заработок. Т. е. с экономической точки зрения дополнительная работа становится основной. Во-вторых, в рамках профессии чаще всего дополнительная занятость — это совместительство внутри основного места работы (предприятия, учреждения, учебного заведения и т. п.). Квалификационный уровень при этом остается прежним, и в профессиональном отношении работник ничего не теряет, но может приобрести новые навыки. В последнем случае адаптационный ресурс дополнительной работы усиливается, поскольку наряду с материальной выгодой работник вместе с новыми навыками приобретает определенную профессиональную мобильность. Работники с высоким уровнем образования чаще всего используют второй вид дополнительной занятости — дополнительную занятость в рамках основной профессии.

Использование неполной занятости и дополнительной занятости в рамках основной профессии в качестве адаптационного ресурса, на наш взгляд, является значительным конкурентным преимуществом работников с высоким уровнем образования на рынке труда.

Отличительной особенностью одного из этапов становления рынка труда в России в начале 2000-ых годов являлось следующее: вне зависимости от квалификационных и содержательных профессиональных потребностей работодатели предпочитали закрывать эти потребности работниками с высшим образованием. Для последних, как уже было отмечено выше, это зачастую оборачивалось квалификационными потерями. Такое положение является характерным для страны в целом. Однако регион проживания в данном случае может быть сглаживающим фактором. В большой степени это зависит от об-

разовательной ситуации в регионе, развития его экономики, наконец, просто материального положения его населения. Сглаживающими условиями являются возможность получения в регионе востребованной профессии, желательного рыночного типа; наличие престижного вуза (или вузов) общероссийского значения, учеба в котором позволила бы его выпускникам в дальнейшем выбирать место работы не только в своем регионе, но и в стране в целом. Развитие экономики, в частности ее рыночного сектора, также повышает возможности выбора на рынке труда. От материального положения родителей во многом зависит возможность их детей получить необходимое образование за пределами региона. Тюмень во многом отвечает этим социально-экономическим условиям.

Это подтвердили данные исследования, проведенного в Тюмени Институтом социологии РАН и Тюменским социальным университетом. Практически все опрошенные здесь имели очень высокий уровень образования: 72,3% респондентов окончили высшие учебные заведения (среди них 14,4% — аспирантуру). Причем почти треть респондентов (27,8%) имели не самое востребованное гуманитарное образование. В силу этого 41,8% респондентов с высшим образованием сменили профессию и без проблем получили работу не по полученной специальности. Тем не менее, высокий базовый уровень образования респондентов позволил им сделать это с наименьшими потерями, т. е. сохранив свою высокую квалификацию и высокую удовлетворенность работой. У двух третей респондентов (67,8%) полученная квалификация соответствовала требованиям выполняемой в настоящее время работы, а у 10,5% квалификация оказалась даже несколько ниже. Объяснить это можно тем, что большинство респондентов, сменивших профессию (66,2%), получили работу в таких наукоемких отраслях как наука и просвещение, экономика (финансы) и управление. Поэтому две трети респондентов регулярно обновляют знания — 70,9% на момент опроса окончили различные курсы повышения квалификации.

Профессиональная состоятельность респондентов выразилась в их очень высокой удовлетворенности своей профессией (средний балл удовлетворенности 4,2 по пятибалльной шкале), должностью (4,1) и работой в целом (4,0).

Высокая профессиональная, образовательная и квалификационная реализация подтверждается также тем, как респонденты характеризуют свою работу. По их мнению, в наибольшей степени их работа характеризуется признаками, требующими высокого образовательного уровня: она умственно напряженная (69,6%), ответственная (77,3%) и требующая новых знаний (83,4%).

В заключение обратим внимание на два фактора, которыми, на наш взгляд, во многом определяется сегодняшний этап развития рынка труда. Во-первых, работодатели предпочитают закрывать кадровые потребности в соответствии с их профессиональными, квалификационными, образовательными характеристиками. Во-вторых, на рынке труда существует перепроизводство специалистов определенного профиля. Как правило, это высококвалифицированные работники, профессия которых практически не востребована на рынке труда. В настоящее время это в основном юристы и экономисты широкого профиля. Для них одним из способов трудовой деятельности может быть неполная или временная занятость. Работники с неполным рабочим днем и временные работники имеют те же трудовые права, что и работники с полным рабочим днем и постоянные работники только в том случае, если они заключают с работодателем формальный трудовой договор. На российском рынке труда, однако, преобладает другая тенденция: если работник начинает трудовую деятельность с неполной или временной занятости, она, как правило, носит неформальный характер. При этом формальные трудовые контракты уступают место устной договоренности. В этом случае такие работники независимо от уровня их образования или квалификации лишаются всех экономических и социальных гарантий. Кроме того, становится неясным их место в социальной иерархии общества. И, пожалуй, самое главное: трудовая деятельность в коллективе — неотъемлемая часть процесса социализации. Поэтому неполная занятость в данном случае не только не является формой адаптации на рынке труда, но неизбежно приносит профессиональные, квалификационные и социальные потери.

Динамично развивающаяся в настоящее время экономика страны, изменения на рынке труда и кадровые потребности требуют от работника умения свободно переквалифицироваться в пределах основной профессии, или вообще менять профессиональные знания и умения. Как показала практика, конкурентоспособность работников в значительной степени зависит именно от этого. Работники с высоким уровнем образования умением учиться и переучиваться обладают в очень высокой степени. Гибкая позиция по отношению к полученной профессии и специальности позволяет им чувствовать себя достаточно уверенно на рынке труда в поисках работы и достаточно легко адаптироваться на рынке труда

в условиях экономической нестабильности. С другой стороны, хотя, как правило, высокий уровень образования позволяет найти работу по новой специальности, он не гарантирует, что в этом случае полученная во время обучения квалификация будет соответствовать требованиям выполняемой работы. В этом случае, как было отмечено выше, сглаживающим фактором может служить регион проживания: развитие его экономики, образовательная ситуация, материальное положение жителей.

Литература

1. Бюллетень Росстата. М.: Росстат, 2008.
2. Российский статистический ежегодник. Федеральная служба государственной статистики. 2008-2013.http://www.gks.ru/bgd/regl/b14_13/lssWWW.exe/Stg/d01/05-02.htm. (дата обращения: 20.10.2015).
3. Российский статистический ежегодник. Федеральная служба государственной статистики. 2009-2014.http://www.gks.ru/bgd/regl/b14_13/lssWWW.exe/Stg/d01/05-28.htm. (дата обращения 16.11.2015).