

УДК 330.101.22

*Т. В. Петренко*

ЧОУ ВО «Таганрогский институт управления и экономики», Таганрог,  
e-mail: t.petrenko@tmei.ru

*И. В. Маринова*

ЧОУ ВО «Таганрогский институт управления и экономики», Таганрог,  
e-mail: i.marinova@tmei.ru

## **ФОРМИРОВАНИЕ И РАЗВИТИЕ ИНСТИТУЦИОНАЛЬНОГО ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ НА МОЛОДЕЖНОМ РЫНКЕ ТРУДА**

**Ключевые слова:** молодежный рынок труда, профессиональные стандарты, социальное партнерство, институциональный центр взаимодействия, трудоустройство, профориентационная работа, инновационное развитие, человеческий капитал, многоукладность экономики.

Молодежный рынок труда представляет наиболее динамично изменяющуюся сферу экономики, где все новые явления и процессы модернизирующегося мира проявляются наиболее наглядно. Появление новых требований к трудовым ресурсам в условиях широкого применения профессиональных стандартов, инновационных процессов, затрагивающих различные отрасли достаточно неоднородно, приводит к углублению проблем многоукладности. В регионах все очевиднее проявляется дисбаланс рыночных параметров спроса и предложения рабочей силы на различных сегментах рынка, усиливающийся на фоне локдаунов. Молодежь, принимающая решение о выборе будущей профессии, чаще всего сориентирована на исключительно прагматические подходы, связанные с очевидными выгодами в ближайшем будущем и информационный ресурс, который формируются исходя из мнений родителей или социального окружения. При этом, целенаправленная политика по согласованию всех профориентационных функций: экономической, медико-физиологической, психолого-педагогической и социальной, практически не реализуется в практике подготовки будущих специалистов для молодежного рынка труда. В современных условиях, когда требования значительно усложняются, отсутствие согласованной и актуальной профориентационной работы может способствовать углублению сложившихся проблем. Очевидна потребность в новых формах организации взаимодействия всех заинтересованных сторон – работодателей, обучающихся в учебных заведениях различного уровня подготовки, профессиональных образовательных организаций, а также учреждений различного профиля, в функции которых включаются информационные, образовательные, культурные, технологические направления работы с молодежью. Выстраивание на основе договоров о социальном партнерстве мобильных социальных конструкций, позволяющих привлекать к достижению цели качественной профориентационной работы различных заинтересованных сторон в рамках согласованной системы мероприятий, может позволить создать предпосылки для более качественного и осознанного профессионального выбора, сориентированного как на объективные экономические условия, так и на потенциал конкретного человека.

*T. V. Petrenko*

Taganrog Institute of Management and Economics, Taganrog, e-mail: t.petrenko@tmei.ru

*I. V. Marinova*

Taganrog Institute of Management and Economics, Taganrog, e-mail: i.marinova@tmei.ru

## **ISSUES OF THE ORGANIZATION OF INSTITUTIONAL INTERACTION OF THE SUBJECTS OF THE YOUTH LABOR MARKET**

**Keywords:** youth labor market, professional standards, social partnership, institutional interaction center, employment, career guidance work, innovative development, human capital, diversified economy.

The youth labor market represents the most dynamically changing sphere of the economy, where all the new phenomena and processes of the modernizing world are most clearly manifested. The emergence of new requirements for labor resources in the context of the widespread use of professional standards, innovative processes affecting various industries rather heterogeneously, leads to the deepening of the problems of diversity. In the regions, the imbalance of market parameters of demand and supply of labor in various market segments is becoming increasingly evident, which is growing against the backdrop of lockdowns. Young people who make a decision about choosing a future profession are most often focused on exclusively

pragmatic approaches associated with obvious benefits in the near future and an information resource that is formed based on the opinions of parents or social environment. At the same time, a purposeful policy to harmonize all career guidance functions: economic, medical and physiological, psychological, pedagogical and social, is practically not implemented in the practice of training future specialists for the youth labor market. In modern conditions, when the requirements are much more complicated, the lack of coordinated and relevant career guidance work can contribute to the deepening of the existing problems. There is an obvious need for new forms of organizing the interaction of all interested parties – employers studying in educational institutions of various levels of training, professional educational organizations, as well as institutions of various profiles, whose functions include information, educational, cultural, technological areas of work with youth. Building on the basis of agreements on social partnership of mobile social structures that make it possible to involve various stakeholders in the achievement of the goal of high-quality vocational guidance work within the framework of an agreed system of the potential of a particular person.

### Введение

Информационное общество представляется наиболее динамичной системой, требующей соответствующего качества экономических ресурсов, включая трудовые, с учетом особенностей регионального уровня социально-экономического развития и обостряющейся проблемой многоукладности. Решающее значение здесь приобретает информация и ее трансляционные каналы. Соответствие информационного поля требованиям системы, ее потенциалу и росту выступает одним из приоритетных условий устойчивого развития. В контексте определения требований к человеческим ресурсам значительное внимание уделяется анализу соответствующих компетенций, как с точки зрения их определения [1], так и формализации через систему профессиональных стандартов, созданную на основе Национальной рамкой квалификаций [2,3]. Изменение качественных требований к человеческим ресурсам наиболее существенно затрагивает молодежный рынок труда, который охватывает молодых людей, получающих профильное образование и определяющиеся с первым местом работы, а также тех, кто только находится на этапе предстоящего профессионального выбора [4,5].

**Цель исследования** – выработка подходов к формированию новых институциональных механизмов, направленных на обеспечение устойчивого взаимодействия между всеми заинтересованными сторонами в организации процессов профессиональной ориентации, подготовки и совершенствования рабочей силы, прежде всего связанной с молодежным рынком труда.

В процессе достижения поставленной цели были выполнены следующие задачи: произведен анализ молодежного рынка труда, его особенностей и новых требований в современных условиях; представлена модель организации профориентационной

деятельности с привлечением широкого круга заинтересованных сторон благодаря использованию институционального центра взаимодействия на основе широкого применения социального партнерства.

### Материал и методы исследования

Целесообразность разработки рассматриваемой темы исследования обусловлена тем фактом, что на современном рынке труда институционально не обеспечена возможность эффективной реализации механизма формирования трудового потенциала и его модернизации. Рассматривая вопросы формирования и развития институционального взаимодействия на молодежном рынке труда, акценты выстроены в контексте распространенных теорий отечественных психологов, сориентированных на определение роли обучения как основы развития личности [6]. Современная система профильного образования должна быть сориентирована на формирование как мировоззрения и личности профессионала, так и конкурентоспособного специалиста, адекватно оценивающего свой потенциал, уверенного в профессиональном росте и развитии [7]. Несоответствие рынка образовательных услуг и рынка труда, в особенности в региональном контексте, актуализирует роль комплексной профориентационной деятельности с привлечением к ней различных организаций, создание соответствующих институциональных каналов их взаимодействия в целях повышения эффективности функционирования молодежного рынка труда. В ходе исследования были задействованы следующие методы: статистическая обработка данных мониторинга регионального рынка труда, профориентационное тестирование учащихся различных уровней образования. Методологическую основу работы составляют диалектический и исторический методы познания, позволяющие проследить экономические процессы,

происходящие на современном рынке труда в их эволюции и взаимосвязи с экономическим развитием в целом.

### Результаты исследования и их обсуждение

Новые требования по организации процесса обеспечения соответствующими кадрами экономики в целом и на уровне регионов, требует переосмысления имеющихся механизмов и выстраивания социальных конструкций, которые способны обеспечить решение существующих задач. В особенности это касается подготовки будущих специалистов, находящихся на стадии профессионального выбора. Квалифицированная и заинтересованная профессиональная ориентация здесь должна играть решающее значение в процессе принятия решений. Современная практика показывает, что профессиональный выбор, чаще всего, обусловлен совокупностью факторов, связанных с мнением родителей, социальным окружением подростков, финансовыми возможностями семьи и т.п. При этом новые тенденции, отражающие изменение социально-экономического и правового поля, требуют их профессионального переосмысления и донесения в доступной и наглядной форме тем, кто непосредственно стоит перед выбором будущей профессии. Здесь речь идет, прежде всего, о широком распространении профессиональных стандартов, где через определение обобщенных трудовых функций происходит закрепление требований к конкретным профессионально-квалификационным группам, как с точки зрения набора знаний, умений и навыков, так и уровня образования, регламентирующегося в соответствии с Национальной рамкой квалификаций. Ужесточение формальных требований к работникам и выстраивание их профессиональной траектории смещает и сам профессиональный выбор на самые ранние стадии принятия решений.

Долгое время в нашей стране получение профильного образования, а затем выбор сферы приложения труда не имели столь тесной взаимосвязи. Ни для кого не секрет, что выпускники, к примеру, педагогических вузов в последние годы, чаще всего в качестве педагогов себя не видели и трудоустроивались в самых разнообразных секторах экономики – от торговли и ведения бухгалтерского учета до работы в правоохранительных органах и т.п. [8]. Сейчас же подобная практика имеет крайне ограниченные

возможности, в особенности для молодежи, только входящей в профессию. В складывающихся условиях одним из способов решения проблемы обеспечения молодежного рынка труда востребованной рабочей силой, сориентированной на подготовку тех профессионально-квалификационных уровней, которые соответствуют конъюнктурным особенностям современного мира выступает расширение взаимоотношений всех заинтересованных сторон через механизмы социального партнерства. В рамках организации молодежного рынка труда и эффективной деятельности по обеспечению его востребованной и качественной рабочей силой, интерес может представлять сам процесс создания информационных каналов, механизмов взаимодействия опосредованно через институционализацию различных структур, функции которых, в той или иной мере, связаны с профориентационной, образовательной или информационной деятельности в работе с молодежью.

Сама профориентационная деятельность сориентирована на выполнение нескольких функций (рисунок 1), каждая из которых связана с достаточно существенным массивом информации, постоянно изменяющиеся и направленной на оценку современного состояния системы.

Очевидно, что реализовать эти функции только за счет образовательных организаций с эпизодическим привлечением к этому процессу специалистов различного профиля, достаточно сложно, так как сама процедура организации информирования, диагностики склонностей, медико-физиологических показателей и т.п. должна иметь комплексный и согласованный характер. При этом нельзя не учитывать особенности работы с молодежью, когда даже высококвалифицированный специалист в предметной области может, из-за отсутствия педагогического опыта, просто не найти контакт с аудиторией и не суметь донести информацию в доступной форме. Согласование деятельности, в рамках реализации эффективной профориентационной работы через механизм социального партнерства может позволить выстроить более логичную и эффективно функционирующую взаимосвязь всех заинтересованных сторон, в той или иной степени задействованных в работе с молодежью и в задачи которых эта функция включается, наряду с другими, определяющими специфику и сферу их деятельности.

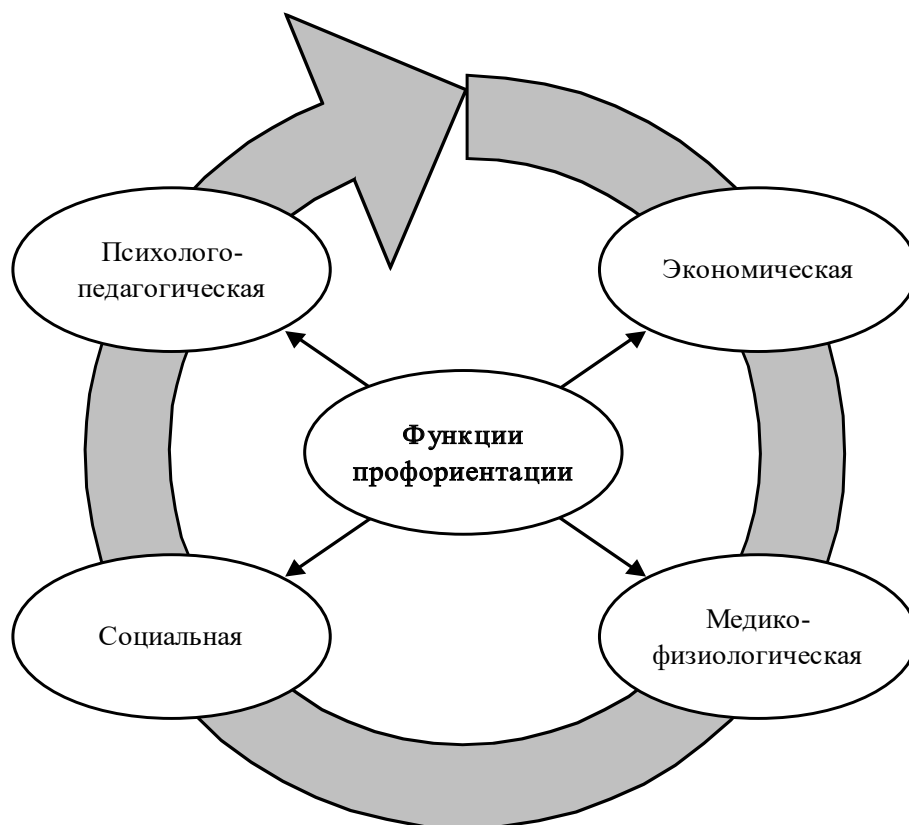


Рис. 1. Функции профориентационной деятельности

Открытым может считаться вопрос о том, как согласовать действия предполагаемых контрагентов. Конечно, на первый взгляд, кажется очевидным, что можно воспользоваться административным ресурсом и организовать привлечение к этой работе, к примеру, через центры занятости населения, заинтересованных сторон. Прежде всего, работодателей в рамках проведения ярмарок вакансий, представителей профильных учебных заведений через ярмарки учебных заведений, классные часы и т.п., медиков и психологов, как дополнительную поддержку для учителей-психологов школ. Однако эта работа уже ведется достаточно активно и результаты ее, преимущественно, оцениваются как достаточно скромные, при очевидной актуальности.

Одним из подходов к решению проблемы согласования действий может рассматриваться механизм координации с помощью некоторых институциональных центров взаимодействия, сориентированных на широкое применение социального партнерства для реализации возлагаемых на них функ-

ций. Инициаторами могут стать центры занятости или карьерные агентства, однако они сориентированы, преимущественно, на выполнение задач по трудоустройству и сопряженными с ним процедурами, при этом их специалисты не обладают достаточной компетентностью в работе с молодежью. Здесь видится возможность привлечения в качестве институционального центра взаимодействия тех структур, которые работают именно с молодежью. В их функции профориентационная работа может быть включена в качестве одного из непрофильных видов деятельности, но они обладают потенциалом возможностей согласования и организации работы через социальное взаимодействие с различными учебными заведениями, административными органами местного самоуправления, занимающимися анализом и регулированием трудовой сферы и т.д. В качестве подобных центров могут стать, к примеру, центры внешкольной работы, которые, наряду с множеством реализуемых целей, выделяют личностное развитие обучающихся, их специализацию

и самоопределение. Кроме того, примеры взаимодействия возможны через юношеские библиотечно-информационные центры, в функциях которых присутствует профориентационная работа в рамках возлагаемых на них обязанностей по привлечению интереса молодежи к актуальным вопросам современного мира через проведение массовых мероприятий.

Подобную взаимосвязь можно схематично проиллюстрировать так, как представлено на рисунке 2.

Институциональный центр взаимодействия представляется центральным звеном в выстраиваемом механизме, так как именно он выступает в качестве инициатора формирования цепочки договоров о социальном партнерстве в целях реализации собственной функции. К примеру, юно-

шеский библиотечно-информационный центр в работе с молодежью в рамках муниципального заказа должен обеспечить привлечение новых пользователей, а также проведение массовых мероприятий с широким отображением их результатов в социальных сетях. Причем здесь учитывается не только охват аудитории, принявшей участие в мероприятии, но и резонанс, в виде количества просмотров, что, непосредственно, влияет на оплату труда работников центра и непосредственную их заинтересованность в качестве проводимой работы. Поэтому инициирование привлечение к этой деятельности специалистов из сторонних организаций – распространенная практика. Одним из направлений выступает и работа в области профориентации.

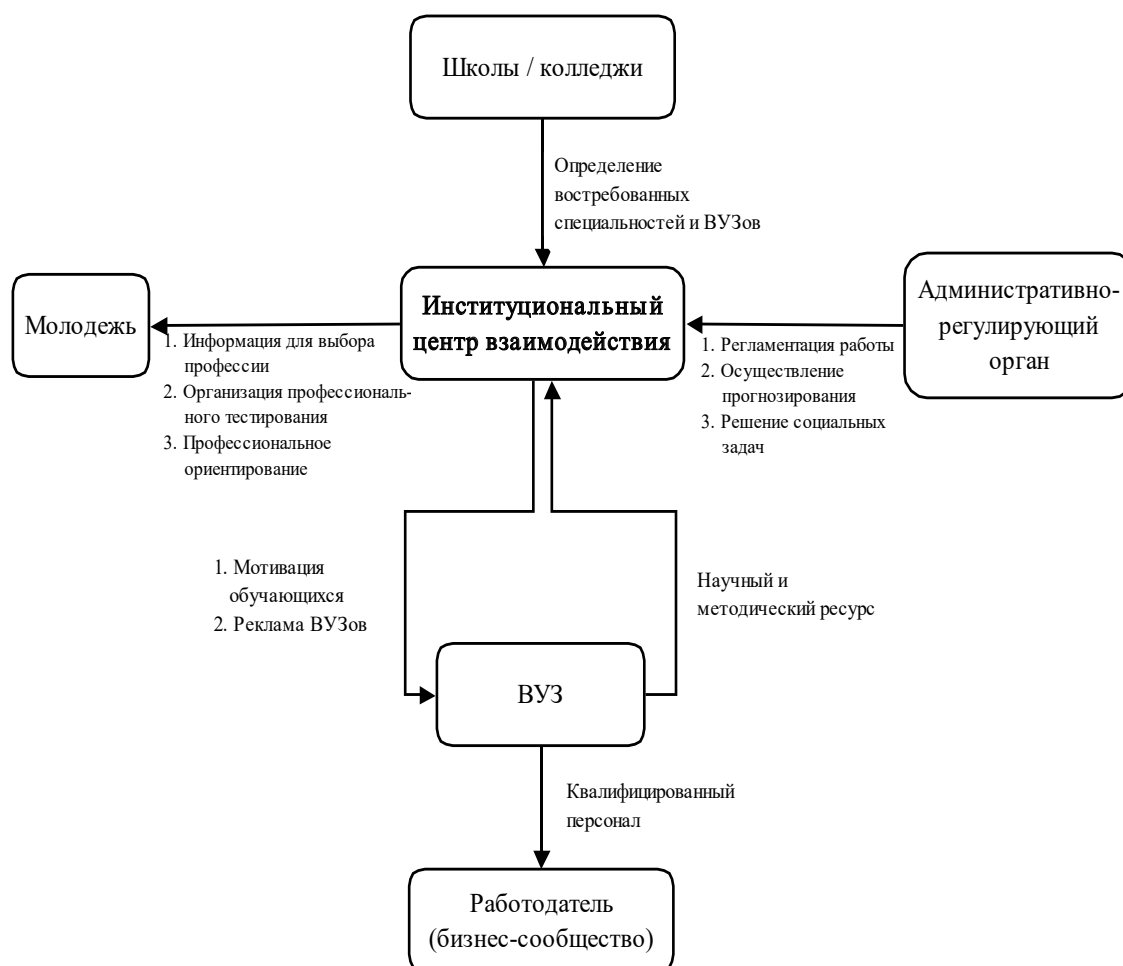


Рис. 2. Организации социального партнерства на молодежном рынке труда

Некоторый опыт в этом вопросе сформирован в г. Таганроге, где на основе договоров о социальном партнерстве между общеобразовательным лицеем, средними профессиональными образовательными организациями, вузами и юношеским библиотечно-информационным центром апробирована модель взаимодействия представителей всех вовлеченных в процесс сторон в рамках проведения комплекса профориентационных мероприятий. Специалисты вузов, имеющие профильное образование и опыт работы с молодежью, широко привлекаются к проведению тематических, информационных часов совместно с сотрудниками юношеского библиотечного центра в различных учебных заведениях. Это находит отражение при планировании их нагрузки в вузе и определяет соответствующую заинтересованность. Кроме того, организована работа профильных кружков с обучающимися различных учебных заведений на площадке центра. Получение актуальной информации, квалифицированной помощи в анализе сложившихся условий построено на интересе и неформальном общении. Здесь происходит согласование компетентностного, деятельностного и проблемного подходов к обучению с применением как групповых, так и индивидуальных методов. Широкое использование игровых, дискуссионных, тренинг-методов – это то, что привлекает молодежь, при этом отсутствие жестких рамок формализации выступает основой для взаимодействия, сориентированного на высокий уровень интереса. Проведение согласованных массовых мероприятий поддерживает постоянный интерес, как к работе самого юношеского библиотечного центра, так и к актуальным проблемам, обсуждение которых происходит с привлечением профессионалов высокого уровня знаний и опыта, в том числе публичных выступлений и аналитической работы. Здесь демонстрируется наличие как координационных связей, благодаря которым заинтересованность различных участников позволяет более качественно и в соответствии с имеющимися требованиями реализовать профориентационную функцию, так и субординационную связь. Причем организуется она на основе не административного ресурса, а механизма институционального взаимодействия, построенного на более эффективном согласовании интересов сторон, связанных с повышением качества собственной деятельности за счет согласованной работы.

### Заключение

Молодежный рынок труда в современной экономике наиболее существенно подвержен трансформационным процессам, влияющим на конъюнктуру и требующих новых подходов к его организации. Сложившаяся модель профессиональной ориентации не способна сформировать необходимые знания, умения и навыки реализации качественного профессионального выбора и соответствующего набора компетенций мобильности и роста. В этих условиях расширение социального взаимодействия с использованием института социального партнерства, позволяющего привлечь к решению проблемы широкий круг специалистов благодаря согласованию интересов различных организаций, работающих с молодежью, может позволить вывести эту работу на качественно новый уровень. Прежде всего, речь может идти о каналах трансляции информации о новых тенденциях, знание которых сориентировано на сокращение неопределенности в процессе профессионального выбора. Но, что не менее важно, распространение институциональных центров взаимодействия, заинтересованных в решении одной проблемы, но рассматривающих ее через призму собственных интересов, может определить прорывы в подходах и комплексность в принятии решений. При этом демонстрация разнообразных возможностей, предоставляемых для роста и развития молодежи современным миром с условием их заинтересованности в накоплении знаний, раскрытии источников этих знаний, аналитического потенциала и готовности его совершенствовать на протяжении всей жизни может рассматриваться в качестве фактора, весьма существенно влияющего на качество трудовых ресурсов. Речь идет, прежде всего, о предложении молодежного рынка труда, формируемого на основе современных реалий и требований. Образовательная модель, используемая в работе с молодежью, на подобные подходы не сориентирована. Создание мобильных, эффективных и сориентированных на результат социальных конструкций, позволяющих использовать арсенал накопленного опыта, знаний и квалификаций различных организационных структур, может позволить, даже без привлечения дополнительного инвестирования, улучшить конъюнктуру молодежного рынка труда.

*Библиографический список*

1. Туманян Ю.Р., Ищенко-Падукова О.А., Мовчан И.В. Архитектоника креативного потенциала экономики: императивы и социомаркеры: монография. Ростов-на-Дону: ЮФУ, 2019. 96 с.
2. Справочная информация: Профессиональные стандарты. [Электронный ресурс]. URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_157436/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_157436/) (дата обращения: 01.05.2021).
3. Батрова О.Ф., Блинов В.И., Волошина И.А. и др. Национальная рамка квалификаций Российской Федерации: Рекомендации. М.: Федеральный институт развития образования, 2008. 14 с.
4. Блинова Н.С., Соколов Д.В. Проблемы молодежной занятости на региональном рынке труда // Вестник Российского университета кооперации. 2016. № 2 (24). С. 18-20.
5. Климова Н.В., Михеева В.А. Проблема молодежной занятости в контексте несоответствия рынка образовательных услуг и рынка труда // Научный журнал КубГАУ. 2016. № 120 (06). С. 1-16.
6. Климов Е.А. Психология профессионального самоопределения. М.: Академия, 2004. 304 с.
7. Пряжников Е.Ю., Селезнева Е.Ф. Проблемные аспекты формирования профессионального самосознания специалиста на этапе вхождения в профессию // Проблемы теории и практики управления. 2020. № 11. С. 206-215.
8. Бабаева Т.Б., Егорова И.А., Савченко Н.А. Нравственные ориентиры управления развитием профессиональной компетентности персонала // Бизнес. Образование. Право. 2021. № 1 (54). С. 174-178.