

УДК 331.5

**КВАЛИФИКАЦИОННЫЙ ДИСБАЛАНС: ОЖИДАНИЯ
РАБОТОДАТЕЛЕЙ И ВОЗМОЖНОСТИ МОЛОДЕЖИ**

Гузенко Е.А.¹

магистрант 1 курса,

*Северный (Арктический) федеральный университет имени М.В. Ломоносова,
Архангельск, Россия*

Аннотация: Статья посвящена анализу молодежного рынка труда. Сегодня компании сталкиваются с изменениями в экономике и развитием технологий. Эти факторы оказывают значительное влияние на рынок труда. Одной из наиболее частых проблем является поиск квалифицированных кадров, которые обладают необходимыми знаниями и навыками для выполнения поставленных перед ними задач в условиях постоянных изменений. В то же время молодежь, которая выходит на рынок труда после окончания учебных заведений, зачастую оказывается неподготовленной к реальным требованиям работодателей. Этот разрыв между ожиданиями компаний и возможностями молодых специалистов называется квалификационным дисбалансом.

Ключевые слова: молодежный рынок труда, квалификация, дисбаланс, формирование кадрового состава, молодые специалисты.

**QUALIFICATION IMBALANCE: EMPLOYERS' EXPECTATIONS AND
YOUTH OPPORTUNITIES**

Guzenko E.A.

First-year master's student,

¹ Научный руководитель: Гузенко Наталья Владимировна, к.пед.н., доцент, Северный (Арктический) федеральный университет имени М.В. Ломоносова, Архангельск, Россия
Scientific supervisor: Guzenko Natalia Vladimirovna, Candidate of Pedagogical Sciences, Associate Professor, Northern (Arctic) Federal University named after M.V. Lomonosov, Arkhangelsk, Russia
Дневник науки | www.dnevniknauki.ru | СМИ ЭЛ № ФС 77-68405 ISSN 2541-8327

*Northern (Arctic) Federal University named after M.V. Lomonosov,
Arkhangelsk, Russia*

Abstract: The article is devoted to the analysis of the youth labor market. Today, companies are facing changes in the economy and the development of technology. These factors have a significant impact on the labor market. One of the most frequent problems is the search for qualified personnel who have the necessary knowledge and skills to perform their tasks in an environment of constant change. At the same time, young people who enter the labor market after graduation often find themselves unprepared for the real demands of employers. This gap between companies' expectations and the capabilities of young professionals is called a qualification imbalance.

Keywords: youth labor market, qualifications, imbalance, personnel formation, young professionals.

Проблема квалификационного дисбаланса является важной, поскольку является серьезной преградой для эффективного функционирования рынка труда. Под термином «квалификационный дисбаланс» подразумевается разрыв между требованиями работодателей относительно компетенций работников и уровнем навыков, которыми обладают молодые специалисты. Этот разрыв имеет комплексный характер, так как он проявляется в разных сферах – экономической, социальной и образовательной.

С каждым годом данная проблема приобретает особую актуальность. С одной стороны, предприятия требуют от новых сотрудников высокого уровня квалификации, готовности к постоянному обучению и адаптации к изменениям. С другой же стороны, молодые специалисты обладают лишь теоретическими знаниями из процесса обучения в образовательном учреждении, образовательные программы которых зачастую отстают от Дневник науки | www.dnevniknauki.ru | СМЭЛ № ФС 77-68405 ISSN 2541-8327

актуальных потребностей рынка труда. Описанные выше противоречия создают сложности как для молодых специалистов, так и для работодателей.

На основании анализа научных публикаций можно выделить основные факторы, способствующие возникновению и развитию квалификационного дисбаланса:

– структурные изменения в экономике. Безусловно, нельзя не отметить, что в экономике государства постоянно происходят изменения, например, активно развиваются креативные индустрии и цифровые технологии. Можно говорить о том, что раньше основным являлся физический труд (рабочие профессии), в то время как сейчас больше внимания уделено знаниям, навыкам анализа информации, проектной деятельности. Здесь в том числе проблема дисбаланса связана с тем, что образовательные учреждения не всегда «успевают» реагировать на подобные трансформации. Это приводит к тому, что не во всех регионах есть возможность внедрения технологичного оборудования для изучения, например, технологий роботизации, искусственного интеллекта и т.д. Следствием является то, что выпускники оказываются невостребованными, неконкурентоспособными на рынке труда, сталкиваясь с проблемами при трудоустройстве [1];

– отсутствие выстроенной системы взаимодействия образовательных организаций с представителями бизнеса и органов власти. Этот фактор выражается в том, что многие учебные заведения продолжают готовить специалистов по образовательным программам, которые не отвечают современным требованиям и потребностям работодателей на рынке труда. Это влечет за собой необходимость работодателей выделять дополнительные ресурсы (материальные, человеческие, временные и др.) на дополнительное обучение/переобучение и адаптацию молодых специалистов, исходя из специфики организации. Данная ситуация может привести к неэффективному использованию ресурсов и увеличению расходов работодателя [2];

– низкий уровень информированности молодежи о текущем положении рынка труда. Эффективное развитие любого современного общества и экономики невозможно, если у молодых людей отсутствует доступ к объективной информации о текущей ситуации на рынке труда конкретного региона и страны в целом. Из-за недостатка объективной информации многие представители молодежи выбирают специальности, основываясь преимущественно на личных предпочтениях, стереотипах в обществе, советах родственников и друзей, что впоследствии может привести к неправильному выбору профессии и последующему разочарованию в ней. Это будет способствовать тому, что возникнет избыток специалистов в невостребованных сферах, что приведет к недоиспользованию потенциала молодой рабочей силы. Также это будет продолжать тенденцию оттока из регионов [3];

– особенности поведения молодежи. Современная молодежь стремиться получить все и сразу за счет минимальных затрат, а также у молодежи приоритет отдается личным интересам и престижным профессиям, даже если они не пользуются спросом на рынке труда. Это приводит к переизбытку одних специалистов и дефициту других, усиливая проблему квалификационного разрыва. Также молодые специалисты не всегда готовы брать на себя ответственность за свое профессиональное будущее – они склонны ожидать быстрого продвижения по карьерной лестнице, высокого уровня заработной платы, предоставления полного социального пакета сразу же после окончания учебного заведения [1].

«Российские работодатели смирились с тем, что «готовый продукт» в виде «молодого специалиста», которого можно сразу ставить к условному «станку», из стен вуза не выходит. Причина — стремительное развитие технологий и постоянное появление огромного количества новых навыков и микронавыков, за которыми вузы просто не в состоянии угнаться. Теория и практика сильно оторваны друг от друга, поскольку все устаревает буквально

Дневник науки | www.dnevniknauki.ru | СМН ЭЛ № ФС 77-68405 ISSN 2541-8327

на следующий день» – отметил директор ВЦИОМ–Консалтинг Алексей Верижников [7].

Существует мнение, что работодатели не берут на работу молодежь из-за нехватки опыта, но в то же время предложений от работодателя намного больше, чем желающих ими воспользоваться. Стремление получить все и сразу у молодых специалистов эксперты связывают с тем, что в учебном заведении не готовят к выходу на рынок труда, не рассказывают всех особенностей (какие вопросы и стрессовые ситуации могут возникнуть, практические аспекты деятельности и т.д.). Такую проблему можно решить, если в учебных заведениях внедрить практико–ориентированный аспект, чтобы обучение стало не просто набором знаний, но и обретением навыков, которые помогут на рынке труда. Очень часто молодежь, которая умеет хорошо учиться и получает хорошие оценки, чувствует себя на учебе в зоне комфорта, не выходит на работу и продолжает учиться, так как они не хотят покидать зону комфорта.

Проблема квалификационного дисбаланса отражает рассогласование между ожиданиями работодателей и возможностями молодежи, которое проявляется в дефиците профессиональных навыков и несформированности качеств, востребованных на рынке труда. Рассмотрение проблемы дисбаланса с точки зрения социологических исследований позволит провести анализ на основании мнения респондентов.

В 2024 году ВЦИОМ проводил исследование на тему «Как россияне выбирают будущую профессию?» среди представителей различных возрастных и социальных групп молодежи. Ответственным за предоставленную информацию является директор по развитию ВЦИОМ–Консалтинг Даниил Ермолаев [6].

Одним из аспектов всероссийского исследования являются сложности при поиске работы среди обучающихся СПО и высшего образования (рис.1).

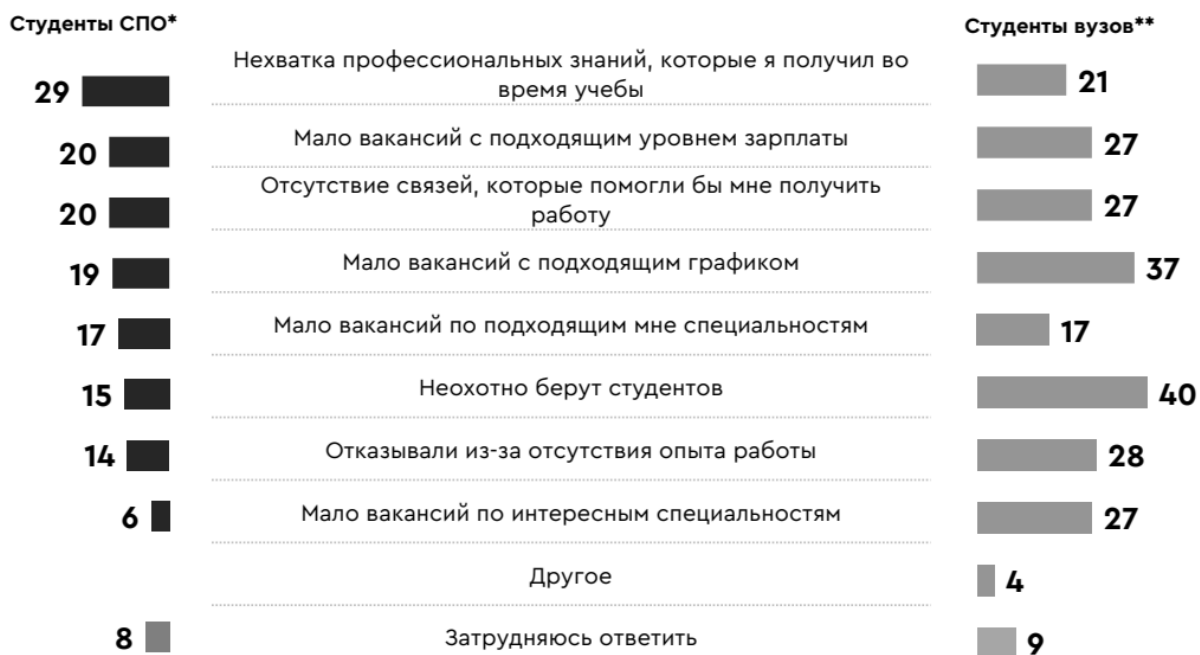


Рис. 1 – Сложности при поиске работы среди студентов СПО и вузов

Исходя из данных рисунка 1, можно подтвердить то, что нехватка профессиональных знаний и навыков, полученных во время обучения, является одной из важных проблем при трудоустройстве и поиске работы среди молодых специалистов. Среди студентов СПО эта проблема занимает первое место по результатам опроса, однако среди студентов вузов – занимает практически последнее.

В презентации исследования указано, что в последние годы наблюдался «бум» системы СПО, который в своем большинстве охватил в основном IT и сервисные направления. В колледжах, готовящих промышленных рабочих, проходной балл оставался невысоким, и спрос на эти специальности оставался невысоким.

Даниил Ермолаев, директор по развитию ВЦИОМ–Консалтинг в отношении СПО выделил следующие особенности:

– в понимании руководства колледжей колледж занимается тем, что «учит», и на этом его роль в целом заканчивается;

– материальная база колледжей за последнее время существенно улучшилась, но нельзя сказать, что проблема решена повсеместно и везде закрыта полностью;

– бывает, что в процессе обучения присутствует мало реальной работы. У «синих воротничков» твердые навыки находятся на первом месте, а они формируются только в постоянной практике [6].

По результатам анализа исследования можно сделать вывод о том, что необходимо достичь баланса между работодателями и соискателями. Основными особенностями по мнению ВЦИОМ являются следующие аспекты:

– работодатели терпимее относятся к нехватке опыта;

– «качественный специалист» обладает необходимыми для работы навыками и компетенциями, полученными в рамках стажировок и обучения, обладает желанием повышения квалификации в будущем;

– «от вузов де-факто сейчас требуют научить учиться и дать эту базу: неустаревающие знания и компетенции – математика, логика, иностранные языки, системное и аналитическое мышление»;

– «от «гуманитариев» ожидают критическое мышление, универсальную эрудицию, умение работать с информацией и писать читабельные и структурированные тексты, навыки презентации».

Также было рассмотрено еще одно исследование, в рамках которого компания Kontakt InterSearch Russia поочередно опросила группы работодателей и молодежи в рамках проекта BrandUp&YounGo, чтобы узнать их ожидания друг от друга. На рис. 2 представлен один из задаваемых вопросов [5].



Рис. 2 – Проблемы в работе с молодыми специалистами для работодателей

Проводя анализ результатов опроса можно отметить, что основными проблемами работы с молодыми специалистами работодатели называют неготовность менеджеров на местах уделять много времени обучению и мотивации молодежи (59%), короткий срок работы специалиста в рамках одной компании (56%) и необходимость обучать молодого специалиста с нуля (54%). 59% компаний считают, что не стоит пытаться удерживать молодых специалистов на текущем месте. Более того, нужно адаптировать систему рекрутмента к тому, что частая смена работы для начинающих сотрудников – это норма [5].

Преодоление квалификационного дисбаланса требует глубокого и комплексного понимания проблемы и активного сотрудничества всех участников рынка труда: государства, образовательных учреждений, работодателей и молодых специалистов.

Подводя итог главе можно сделать следующие выводы:

- основным источником разногласий является недостаток практических навыков у выпускников СПО и вузов;
- образовательные учреждения не обеспечивают достаточное соответствие учебных программ требованиям рынка труда;

- работодатели терпимы к отсутствию опыта, но ожидают базовой подготовки и желания развиваться;
- среди работодателей распространены проблемы с длительностью пребывания молодых специалистов на одном рабочем месте и качеством их подготовки;
- для преодоления дисбаланса необходим комплексный подход: укрепление взаимодействия между образовательными учреждениями и работодателями, повышение материальной обеспеченности учебных заведений и модернизация учебных программ [4].

В заключении стоит сказать о том, что проблема квалификационного дисбаланса носит системный характер и требует комплексного подхода к ее решению. Ключевыми элементами такой стратегии являются:

- модернизация образовательных программ, соответствующая современным требованиям рынка труда и направленная на формирование компетенций, востребованных в ближайшей перспективе;
- укрепление партнерства между образовательными учреждениями и работодателями, включая внедрение программ стажировок, двойного обучения и совместных разработок учебных программ;
- повышение информированности молодежи о состоянии рынка труда, формирование реалистичной картины востребованных профессий и путей профессионального роста;
- развитие системы непрерывного образования, обеспечивающей возможность своевременного обновления знаний и навыков.

Преодоление квалификационного дисбаланса требует осознанных шагов, направленных на построение гибкой и мобильной системы подготовки кадров, соответствующей динамике современного рынка труда.

Библиографический список

- 1 Мазин А. Л. Взаимосвязь рынков труда и высшего образования в регионе / А. Л. Мазин // Региональные проблемы преобразования экономики: интеграционные процессы и механизмы формирования и социально–экономическая политика региона: Материалы VIII Международной научно–практической конференции, Махачкала, 09–10 октября 2017 года. – Махачкала: Федеральное государственное бюджетное учреждение науки Институт социально–экономических исследований Дагестанского научного центра Российской академии наук. – 2017. – С. 522–529.
- 2 Мазин А.Л. Проблемы взаимосвязи рынка труда и рынка высшего образования в современной России / А. Л. Мазин, А. А. Троицкая // Журнал правовых и экономических исследований. – 2018. – № 4. – С. 166–174.
- 3 Попандопуло О.А. Профессиональная ориентация молодых людей как фактор эффективного развития рынка труда / О. А. Попандопуло // Социодинамика. – 2023. – №4. – С. 44–53.
- 4 Как молодежь выбирает работу: итоги масштабного исследования 2023 [Электронный ресурс]. — Режим доступа — URL: <https://companies.rbc.ru/news/BvBlASIRFR/kak-molodezh-vyibiraet-rabotu-itogi-masshtabnogo-issledovaniya/?ysclid=m9vjo7cxqw614299228> (Дата обращения 19.02.2026)
- 5 Ожидания работодателей и молодых специалистов друг от друга 2023 [Электронный ресурс]. — Режим доступа — URL: <https://hr-elearning.ru/ozhidaniya-rabotodateley-i-molodykh-specialistov-2023/?ysclid=m9vjpcdj7o912916882> (Дата обращения 19.02.2026)
- 6 Трудоустройство молодежи [Электронный ресурс]. — Режим доступа — URL: <https://wciom.ru/presentation/prezentacii/trudoustroistvo-molodezhi> (Дата обращения 19.02.2026)
- 7 Трудоустройство молодежи: проблемы и возможности [Электронный ресурс]. — Режим доступа — URL: www.dnevniknauki.ru | СМИ Эл № ФС 77-68405 ISSN 2541-8327

https://consult.wciom.ru/materialy-ekspertov/materialy/trudoustroistvo-molodezhi-problemy-i-vozmozhnosti#_ednref1 (Дата обращения 19.02.2026)