

**МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«РОССИЙСКИЙ ЭКОНОМИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ  
ИМЕНИ Г.В. ПЛЕХАНОВА»**

Факультет Экономики и права  
Базовая кафедра Торгово-промышленной палаты РФ  
«Развитие человеческого капитала»

«Допустить к защите»

Заведующий базовой кафедрой  
Торгово-промышленной палаты РФ  
«Развитие человеческого капитала»

\_\_\_\_\_ к.э.н., доцент М. А. Фатеев  
«\_\_» \_\_\_\_\_ 2020 г.

**Магистерская диссертация**

Направление 38.04.03 «Управление персоналом»  
Магистерская программа «Стратегическое управление персоналом организации»

**ТЕМА: «ОПРЕДЕЛЕНИЕ ЦЕЛЕВЫХ ПРИЗНАКОВ ТАЛАНТЛИВОЙ  
МОЛОДЁЖИ ДЛЯ ЕЁ УДЕРЖАНИЯ В СФЕРЕ НАУКИ И ВЫСШЕГО  
ОБРАЗОВАНИЯ»**

Выполнила студентка Звада Анастасия Эдуардовна  
Группа 28ДМ/2018-УП-05

Научный руководитель  
магистерской диссертации  
Литвинюк А.А.  
д.э.н., проф., профессор кафедры

\_\_\_\_\_  
Автор \_\_\_\_\_

Москва – 2020

## СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ .....	3
ГЛАВА 1. ТАЛАНТЛИВАЯ МОЛОДЁЖЬ И ЕЁ ОСНОВНЫЕ ХАРАКТЕРИСТИКИ.....	7
1.1. Место и роль талантливой молодёжи в России .....	7
1.2. Роль талантливой молодёжи в формировании кадрового потенциала науки и высшего образования.....	17
1.3. Основные формы и методы выявления и поддержки талантливой молодёжи в сфере науки и высшего образования.....	25
ГЛАВА 2. ОРГАНИЗАЦИОННАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ОБЪЕКТА ИССЛЕДОВАНИЯ.....	35
2.1. Общая характеристика молодёжного рынка труда .....	35
2.2. Кадровый потенциал молодёжного рынка труда и его проблемы .....	43
2.3. Анализ системы привлечения и мотивации талантливой молодёжи .....	54
ГЛАВА 3. ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ ПРИВЛЕЧЕНИЯ И УДЕРЖАНИЯ ТАЛАНТЛИВОЙ МОЛОДЁЖИ В НАУКЕ И ВЫСШЕМ ОБРАЗОВАНИИ .	65
3.1. Целевые признаки талантливой молодёжи и методы их диагностики.....	65
3.2. Проблемы мотивации талантливой молодёжи к построению своей профессиональной карьеры в сфере науки и высшего образования.....	72
3.3. Социально-экономическая эффективность от реализации предложений	77
ЗАКЛЮЧЕНИЕ .....	80
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ .....	82
ПРИЛОЖЕНИЕ А .....	89

## ВВЕДЕНИЕ

Качество высшего образования и науки напрямую зависит от структуры профессорско-преподавательского состава и состава научных работников, уровня их знаний, компетенций, внутренней мотивации и творческого подхода. Структура кадрового состава высшего учебного заведения и научной организации является его интеллектуальным ресурсом и предметом оценки качества. Молодые талантливые люди способны обеспечить прорывное развитие науки и технологий.

Трансформации, происходящие в обществе, в значительной степени меняют портрет современного студента и школьника: его мотивы к учебе, восприятие информации, жизненные цели и пр. Высокая доля педагогических и научных работников преклонного возраста, либо с консервативными взглядами на процесс обучения не готовы к изменениям, которые в современном мире уже неизбежны. Барьер между молодежью и наукой усиливается, как следствие, снижается качество образования и научных разработок, аспирантура становится больше формальностью, чем ступенью к научно-исследовательским открытиям.

При этом, интеллигентные молодые люди, особенно с активной жизненной позицией, являются движущей силой развития, важным стратегическим ресурсом и проводником социально-экономического и технического прогресса. Омоложение кадрового состава высшей школы и научных учреждений является важным инструментом модернизации отечественной системы высшего образования и сферы высоких технологий. В свою очередь молодые специалисты не заинтересованы в выстраивании карьерной траектории в данных сферах из-за отсутствия быстрого экономического результата и утраты престижности профессий педагога и научного сотрудника, а продолжение трудовой и научной деятельности в сферах науки и высшего образования в большинстве случаев вызвано мотивами другого порядка, что обуславливает **актуальность исследования.**

Молодежь является самой активной и динамично развивающейся группой

населения, в то же время усиливаются процессы экономической дифференциации молодежи, отсутствует социальная идентичность, снижается социальная активность и мобильность молодых людей, распространяются различного рода девиации, проявляются разнообразные формы нетерпимости, меняются жизненные приоритеты и мотивы к трудовой деятельности, что заставляет по-новому взглянуть на роль молодежи в развитии науки и высшего образования.

**Научная новизна** магистерской диссертации заключается в определении мотивов трудового поведения талантливой молодежи и формировании предложений для отделов кадров по диагностике качеств предпочтительных для работников сферы науки и высшего образования.

В процессе написания магистерской диссертации было опубликовано 2 статьи в сборниках:

1. Социальные и гуманитарные науки в XXI веке. Итоги, вызовы, перспективы: Сборник научных трудов Всероссийской научно-практической конференции с международным участием, посвященной Дню российской науки «Социальные и гуманитарные науки в XXI веке: итоги, вызовы, перспективы», г. Санкт-Петербург, 27 февраля 2020 года. Часть 1 / под редакцией О.В. Архиповой и А.И. Климина; Ассоциация «НИЦ «Пересвет». – СПб.: «Фора – принт», 2020. – 174 с.

2. Приоритетные направления инновационной деятельности в промышленности: сборник научных статей третьей международной научной конференции. 30-31 марта 2020 г. Часть 2. - Казань: ООО «Конверт», - 2020. – 160 с.

**Целью** работы является определение целевых признаков талантливой молодежи для ее удержания в сфере науки и высшего образования.

Для достижения поставленной цели необходимо решить следующие **задачи**:

– определить место и роль талантливой молодежи в России;

- изучить роль талантливой молодежи в формировании кадрового потенциала науки и высшего образования;
- определить основные формы и методы выявления и поддержки талантливой молодежи в сфере науки и высшего образования;
- рассмотреть объект исследования и дать ему характеристику;
- ознакомиться с кадровым потенциалом объекта исследования и его проблемами;
- проанализировать систему привлечения и мотивации талантливой молодежи;
- сформулировать целевые признаки талантливой молодежи и методы их диагностики;
- выявить проблемы мотивации талантливой молодежи к построению своей профессиональной карьеры в сфере науки и высшего образования;
- провести оценку социально-экономической эффективности от реализации предложений.

**Предмет исследования** – привлечение и удержание талантливой молодежи в сфере науки и высшего образования.

**Объектом исследования** является кадровый потенциал молодежного рынка труда.

Теоретической и методологической основой исследования послужили фундаментальные социологические, исторические, философские труды отечественных и зарубежных ученых, а также результаты прикладных исследований в областях общей теории управления, социологии управления.

**В работе использованы** принципы системного подхода, применялись общенаучные методы познания, такие как анализ и синтез, логическое описание, научное обобщение.

**Структура** магистерской диссертации включает в себя введение, основную часть, состоящую из трех глав, заключение и список использованных

источников.

Проблемы социально-профессионального становления молодежи, ценностные ориентации молодежи на образование и выбор профессии, проблемы трудоустройства, оценка личностных мотивов и кадровой работы с молодыми людьми отражены в трудах отечественных ученых: А.А. Литвинюк<sup>1</sup>, Л.В. Карташова<sup>2</sup>, С.Н. Костина<sup>3</sup>, С.Д. Резник<sup>4</sup> и др.

---

<sup>1</sup> Актуальные проблемы управления персоналом в российских высших учебных заведениях. / Коллективная монография под редакцией А.А. Литвинюка. М.: Издательство Российского государственного торгово-экономического университета. 2009. – с. 236 [Электронный ресурс]/Научная электронная библиотека. - Электрон. дан. – Режим доступа: <https://elibrary.ru/item.asp?id=25909365> (дата обращения: 25.03.2020)

<sup>2</sup> Карташова Л.В. Управление человеческими ресурсами: учебник [Электронный ресурс] М.: ИНФРА-М, 2019. — с. 235 — (Учебники для программы МВА) [Электронный ресурс]. - Электрон. дан. – Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/1013993> (дата обращения: 21.04.2020)

<sup>3</sup> Костина С. Н. Адаптация молодых специалистов как социально-экономическая проблема / С. Н. Костина, А. А. Ваганова // XX Международная конференция памяти профессора Л. Н. Когана «Культура, личность, общество в современном мире: Методология, опыт эмпирического исследования», 16-18 марта 2017 г., Екатеринбург. — Екатеринбург: УрФУ, 2017. — С. 784-794.

<sup>4</sup> Резник С.Д. Аспирантура: как повысить её эффективность. / Университетское управление: практика и анализ. 2015. № 4 (98). С. 106-116. [Электронный ресурс]/Научная электронная библиотека. - Электрон. дан. – Режим доступа: <https://elibrary.ru/item.asp?id=25147375>. (дата обращения: 25.03.2020)

# ГЛАВА 1. ТАЛАНТЛИВАЯ МОЛОДЁЖЬ И ЕЁ ОСНОВНЫЕ ХАРАКТЕРИСТИКИ

## 1.1. Место и роль талантливой молодёжи в России

Молодежь как движущая сила развития организации и носитель инновационного потенциала, востребована на рынке труда, особенно в условиях развития технологий. Демографический спад в России обострил конкуренцию за талантливых молодых специалистов.

Под молодежью принято понимать социально-демографическую группу, выделяемую на основе совокупных возрастных характеристик, которые варьируются от 14 до 35 лет. Часто в научной литературе встречаются возрастные диапазоны: от 14 до 30 лет, от 16 до 25 или до 35 лет. В проекте Федерального закона «О Государственной молодежной политике в Российской Федерации» дается определение «молодежи», как гражданам в возрасте от 14 до 30 лет<sup>5</sup>. Во многих европейских странах молодежью являются люди в возрасте до 40 и более лет. В России возрастной барьер для категории «молодежь» вызывает много дискуссий, но чаще придерживаются границы в 30 лет. Вопрос определения возрастных рамок молодежи связан с изменением менталитета общества и увеличением продолжительности образовательного процесса.

Единого подхода к определению термина «молодежь» не существует, но анализ отечественной и зарубежной литературы по теме исследования, позволил выявить три основных направления для формирования представления о молодежи, как объекте исследования:

- социально-психофизиологический, который акцентируется на молодости, как наиболее активном этапе жизненного цикла человека;
- стратификационный, ориентированный на восприятии молодежи как части общества с определенным статусом, возрастом и набором характеристик,

---

<sup>5</sup> Сайт Правительства РФ [Электронный ресурс]/Сайт Правительства РФ. - Электрон. дан. – Режим доступа: <http://government.ru/> (дата обращения: 08.05.2020)

таких как нестабильность положения и промежуточность;

– социокультурный, описывающий молодежь в качестве носителя определенных ценностей и собственной культуры<sup>6</sup>.

Понятие «молодой специалист» также не имеет единого регламентированного на законодательном уровне определения, что позволяет применять разные трактовки без четко установленных границ. Анализ основных положений Трудового кодекса РФ и нормативно-правовых актов регионального уровня, позволил выявить ряд критериев, чаще всего применяемых к категории «молодой специалист»:

- наличие оконченного высшего или среднего профессионального образования;

- возраст до 30-35 лет;

- с момента окончания профессионального обучения прошло не более одного - трёх лет;

- отсутствие прежде независимого профессионального трудового опыта работы.

Молодость является важнейшим и, как правило, очень противоречивым этапом становления и развития человека, началом его жизненного пути, периодом, когда человек готовится к самостоятельной жизни, когда происходит самоутверждение и самореализация личности, осуществляется ее социальное самоопределение (профессиональное, политическое, нравственное).

Молодые люди являются самой активной частью населения, они изменяют и подвергают сомнению ценности и достижения старшего поколения, критически осмысливают его опыт и ищут свой путь в жизни. Они являются источником новой информации, сил и энергии, за относительно не высокую заработную плату. Этот период характеризуется становлением у человека

---

<sup>6</sup> Снурницына Е.И. Система требований работодателей к молодым специалистам и карьера [Электронный ресурс] //Социологический альманах Материалы VII Орловских социологических чтений. Под общей редакцией П.А. Меркулова, Н.В. Проказиной. – 2016. – С. 147-149. – Электрон. дан. – Режим доступа: <https://elibrary.ru/item.asp?id=26410100> (дата обращения 19.02.2020)



зрелости и адаптации к трудовой деятельности.

Научный интерес к молодежи в настоящее время обусловлен осознанием ее важности как элемента социальной структуры общества, со своими индивидуальными характеристиками. Согласно «Теории поколений» У. Штрауса и Н. Хоува, в последние несколько лет молодежь составляют представители поколения Z, родившиеся и выросшие в условиях полной цифровизации и скачка развития технологий (от сотовых телефонов до 3D-реальности). Они формируют первое поколение, чей менталитет сформировался в новой, постсоветской России. Оно воспитывалось в сложной обстановке разрушения старых и привычных для более старшего поколения стереотипов поведения, быстрой и не всегда оптимально проходившей социально-экономической и общественной трансформации<sup>7</sup>.

Роль и место молодежи в России, как и во всем мире, велика. Молодежь выполняет важнейшие социальные функции – воспроизводственную, инновационную и трансляционную.

Во-первых, молодежь обеспечивает преемственность социально-экономического развития государства, сохранение достигнутого уровня во всех сферах деятельности.

Во-вторых, способствует социальному воспроизводству нации, формирует образ будущего.

В-третьих, реализует свой инновационный потенциал в преобразовании всех отраслей экономики, образования, науки и др.

Павлова Б.С., Стожарова А.В и Тарабарина Л.С. обозначают приоритет включения молодежи в происходящие в обществе политические, экономические, социальные и духовные трансформации в связи с их определяющим значением для дальнейшего социально-экономического развития страны. Молодежь

---

<sup>7</sup> Отчёт об оказании услуги по проведению комплексного исследования положения молодёжи на рынке труда города Москвы. / Отчёт о НИР/НИОКР. Под научной редакцией Литвинюка А.А. М.: 2015. – с. 72 [Электронный ресурс]/Научная электронная библиотека. - Электрон. дан. – Режим доступа: <https://elibrary.ru/item.asp?id=26327772>. (дата обращения: 25.03.2020)

является носителем огромного интеллектуального потенциала, способностей к творчеству.

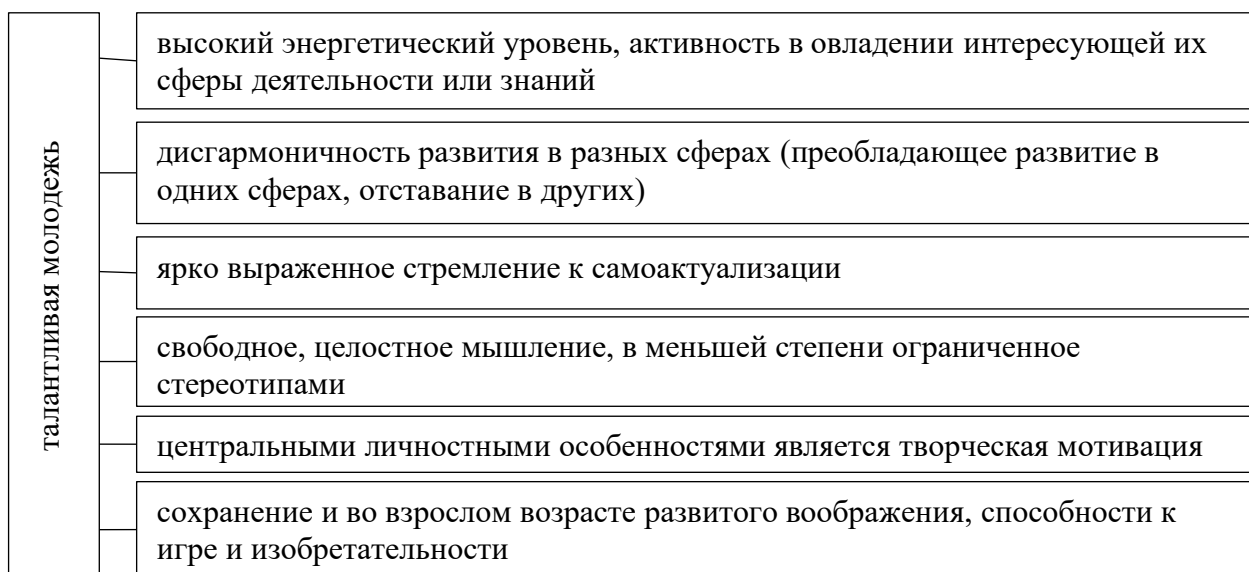
При этом, она в меньшей степени включена в процесс производства и поэтому «живет в кредит», часто не самостоятельна в принятии решений, перед молодыми людьми стоит проблема выбора профессии, нравственного и духовного самоопределения. Согласно данным Росстата, порядка 20% безработных являются молодежью (в возрасте 16-29 лет)<sup>8</sup>. Положение молодежи в обществе обусловлено рядом факторов: возрастные, психологические, социальные, финансовые и даже исторические, и политические. Понятие «талантливая» молодежь обычно сочетается с понятием «одаренная» молодежь, наделенная лидерскими инициативами, но также не имеет регламентированного определения. В качестве основных подходов к определению данного термина можно выделить следующие:

- обладание редким природным даром;
- наличие комплекса сильных личностных характеристик;
- обладание совокупностью знаний, умений, способностей и личностных характеристик.

Важно отметить, что природный дар и личностные характеристики чаще являются врожденными, в то время как набор компетенций набирается в течение всей жизни. Более целесообразно рассматривать талант как достижение высоких показателей в разных областях науки, спорта, творчества и пр. в результате существенного вклада в знания, умения и способности. В связи с чем, что в последние годы формулировка «талантливая» молодежь стала заменяться на «потенциальную». Данный подход в большей мере соответствует современным направлениям молодежной политики в России. Опираясь на анализ работ отечественных и зарубежных ученых, выделим основные личностные особенности талантливой молодежи на рисунке 1.1.

---

<sup>8</sup> Россия в цифрах. 2019: Крат. стат. сб. [Электронный ресурс] / Росстат-М., 2019 – с. 549 - Электрон. дан. – Режим доступа: <https://gks.ru/storage/mediabank/rus19.pdf> (дата обращения: 04.05.2020)



**Рис. 1.1. Личностные характеристики талантливой молодёжи<sup>9</sup>**

Понятие «одаренность» используется реже, но также обобщенно означает – свойство, которое позволяет своему обладателю достигать незаурядных результатов в деятельности в разных сферах жизни<sup>10</sup>.

Максимальная степень одаренности, когда человек добивается прорывных достижений в сфере своих творческих или научных интересов, называется гениальностью. Талант отличается от одаренности наличием творческих задатков, или другими словами, талант является творческой одаренностью.

Современная отечественная молодежная политика нацелена на поиск и развитие талантливой молодежи, она находится в ведомстве Министерства науки и высшего образования РФ, но в настоящее время не имеет базового федерального закона, каждый субъект РФ определяет свои нормативно-правовые акты, приоритеты и цели молодежной политики. В связи с чем, молодежная политика не является централизованной и имеет серьезные

<sup>9</sup> Костина С. Н. Адаптация молодых специалистов как социально-экономическая проблема / С. Н. Костина, А. А. Ваганова // XX Международная конференция памяти профессора Л. Н. Когана «Культура, личность, общество в современном мире: Методология, опыт эмпирического исследования», 16-18 марта 2017 г., Екатеринбург. — Екатеринбург: УрФУ, 2017. — С. 790.

<sup>10</sup> Литвинюк А.А., Смирнова М.Е., Ширванов Р.А. О методике прогнозирования организационного поведения персонала организации. / Инновации в менеджменте. 2018. № 2(16). С. 42. (<https://elibrary.ru/item.asp?id=35214935>. Дата обращения 07.08.2019)

территориальные различия.

Единственными законодательными актами, регулирующими молодежную политику на всероссийском уровне, являются подзаконные акты - распоряжение Правительства РФ «Основы государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года»<sup>11</sup> и Указ Президента РФ «Об утверждении Концепции демографической политики Российской Федерации на период до 2025 года»<sup>12</sup>. Отсутствие единого законодательного регулирования свидетельствует об отсутствии в России единой государственной позиции. Перечисленные нормативно-правовые акты формируют инфраструктуру работы с талантливой молодежью, которая является откровенно слабой, следовательно, не в состоянии обеспечить последовательный и осознанный процесс выявления и развития потенциала молодежи.

Важность инновационного потенциала молодежи социально-экономического развития страны определена в Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 г. Президент Российской Федерации в своих посланиях к руководителям Министерств и губернаторам регионов неоднократно акцентировал внимание на поиске и поддержке талантливой молодежи. Большую ценность для развития общества и экономики составляет именно талантливая и одаренная молодежь, для поддержки и поощрения которой проводятся разные мероприятия, чаще всего конкурсы и олимпиады. В то же время, они составляют совокупность мероприятий, система идентификации, поддержки и поощрения талантливой молодежи отсутствует. В изучение талантливой и одаренной молодежи основной акцент уделяется исследованию мотивационных и личностных особенностей.

---

<sup>11</sup> Распоряжение Правительства РФ от 17.11.2008 № 1662-р «О Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года» (вместе с "Концепцией долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года") [Электронный ресурс]/Консультант-плюс. - Электрон. дан. – Режим доступа: <http://base.consultant.ru> (дата обращения: 27.03.2020)

<sup>12</sup> Указ Президента РФ от 01.07.2014 №483 «Об утверждении Концепции демографической политики Российской Федерации на период до 2025 года» [Электронный ресурс]/Консультант-плюс. - Электрон. дан. – Режим доступа: <http://base.consultant.ru> (дата обращения: 25.03.2020)

Координация молодежной политики в России осуществляется Федеральным агентством по делам молодежи (далее – Росмолодежь) во взаимодействии с общественными организациями и движениями, представляющими интересы молодежи. В своей деятельности Росмолодежь ориентирована на реализацию молодежью своих профессиональных возможностей, посредством формирования системы развития талантливой и инициативной молодежи.

Выявлением и сопровождением детей в возрасте 10-17 лет занимается образовательный фонд «Талант и успех», который в том числе ведет реестр талантливых школьников, доступный для органов власти и образовательных организаций. Данный реестр планируется расширить и для талантливой молодежи, а также тренеров, учителей, научных и художественных руководителей талантливой молодежи. В реестр попадают дети, проявившие способности в науке, спорте или искусстве: победители Всероссийских, отраслевых, университетских олимпиад и конкурсов, спортивных соревнований, творческих конкурсов. Финансирование данного проекта составляет 75 млн. руб.

Подобные базы данных талантливой молодежи создаются в регионах. Последние несколько лет кузницей кадров служит Тюменская область, откуда были приглашены в органы государственные органы власти – Собянин С.С., Якушев В.В., Фальков В.Н. и многие другие. Данный регион один из первых сделал акцент на усиление молодежной политики, уделив первоочередное внимание решению следующих задач:

- совершенствование механизма выявления, продвижения и становления талантливой молодежи;
- содействие в трудоустройстве талантливой молодежи;
- организация единой системы учета;
- разработка системы оценки эффективности деятельности ведомств в работе с талантливой молодежью;
- информирование общественности о достижениях молодежи,

популяризация успешных жизненных стратегий и пр.

По инициативе Депутатов Государственной Думы РФ и представителей молодежных общественных объединений, в часть 1 статьи 72 Конституции РФ в 2020 г. была рекомендована поправка, о том, что молодежная политика находится в совместном ведении Российской Федерации и субъектов Российской Федерации. Данная мера также нацелена на централизованный поиск и поддержку потенциала молодежи до периода профессионального становления.

Выявление и поддержка талантливой молодежи реализуется во многих странах мира, в большей части на основании конкурсных мероприятий, результатов образовательной и научной деятельности, мнения педагогов. Финансирование молодежной политики в США является частным, в таких странах как Индия, Ирландия, Финляндия и др. – государственным. Чаще всего для признания молодежи талантливой достаточно иметь высокие образовательные результаты.

Официально закрепленной процедуры определения одаренности у молодежи нет, но в разных вариациях она применяется в государственных и частных учебных учреждениях. Во многих европейских странах существуют специальные программы, лагеря, курсы и дополнительные занятия на обязательной и добровольной основе. Работа с талантливой молодежью включена в государственную образовательную программу Великобритании, Германии, Республики Корея и других стран. Данный факт еще раз подтверждает высокую ценность выявления и развития талантливой молодежи в любой стране.

По данным Росстата о количестве и структуре населения России на 01.01.2020 г., доля молодежи (людей в возрасте от 14 до 30 лет) в общей численности населения составило 16% (23 млн. чел.), пять лет назад их количество равнялось 22,3% (32,6 млн. чел), в 2010 г. – достигало 25%<sup>13</sup>. Число молодежи стремительно сокращается, в следствии чего наступает «кадровый

---

<sup>13</sup> Россия в цифрах. 2019: Крат. стат. сб. [Электронный ресурс] /Росстат-М., 2019 – с. 549 - Электрон. дан. – Режим доступа: <https://gks.ru/storage/mediabank/rus19.pdf> (дата обращения: 04.05.2020)

голод». Но меньшее число молодежи создает снижение конкуренции внутри группы, что приводит к снижению амбиций. Новое поколение молодых людей характеризуется более потребительским отношением к труду, стремлением к быстрому удовлетворению экономических потребностей. Согласно исследованиям, проведенным в январе 2020 г. сервисом Superjob, свыше 20% молодых людей в возрасте до 24 лет и 32% людей в возрасте 25-34 лет, хотят получать заработную плату и не работать.

По данным аналитических агентств, молодежь как трудовой ресурс является привлекательной более, чем в 60% компаний, участвовавших в опросе, 20% работодателей высказались категорически против трудоустройства молодежи. Крупные компании обладают достаточными ресурсами, чтобы материально заинтересовать талантливую молодежь, а при наличии потенциала, повысить профессионализм. Все чаще представители HR озвучивают в качестве приоритета для трудоустройства сотрудника не наличие академических и прикладных знаний, или даже опыта работы, а уровень личностных компетенций, потенциал к творческой и инновационной деятельности. Поэтому крупные компании начинают взаимодействовать не только с высшими учебными заведениями, но и школами, в поисках наиболее одаренных ребят. Такие компании начинают подготовку будущих работников с первых курсов обучения, потому что видят в молодежи большие перспективы, благодаря гибкости мышления, энергичности и прочим ценным качествам. На рисунке 1.2 систематизируем основные преимущества и недостатки молодежи, по мнению работодателей.

преимущества	недостатки
<ul style="list-style-type: none"> <li>- проявление большей активности в работе;</li> <li>- оптимистичный настрой;</li> <li>- высокая продуктивность работы и желание проявить себя;</li> <li>- ими легче управлять;</li> <li>- владеют последними знаниями, технологиями и методами работы;</li> <li>- генерируют новые идеи;</li> <li>- создают благоприятную (легкую) обстановку в коллективе;</li> <li>- стоимость услуг ниже;</li> <li>- быстро приспосабливаются</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- недостаток стабильности;</li> <li>- недостаток навыков;</li> <li>- проблемы с дисциплиной;</li> <li>- неумение справляться со стрессом и высокими трудовыми нагрузками;</li> <li>- быстрое разочарование в работе;</li> <li>- низкий уровень ответственности и соблюдения сроков выполнения заданий;</li> <li>- остро воспринимают критику;</li> <li>- зависят от современных технологий.</li> </ul>

***Рис. 1.2. Преимущества и недостатки молодёжи по оценкам работодателей<sup>14</sup>***

В итоге, для большинства компаний преимущества трудоустройства молодых специалистов перекрывают возможные недостатки, несмотря на повышенное внимание и необходимость в особой поддержке данной категории работников. Задачи работодателей при работе с выпускниками учебных заведений сводятся не только к их поиску и удержанию, но и созданию условий для развития творческого потенциала и получения достаточного профессионального опыта.

Молодежь в настоящее время является ценным ресурсом, стратегически важным для развития всех отраслей экономики, образования и науки. Данная категория граждан стремительно сокращается, внутри нее снижается конкуренция, а на фоне ориентации от трудовой деятельности быстрого экономического результата, ценность молодых сотрудников снижается. Многие крупные компании, заинтересованные в молодежи как источнике инноваций и новых знаний, обеспечивают сопровождение талантливой молодежи со школы

<sup>14</sup> Карташова Л.В. Управление человеческими ресурсами: учебник [Электронный ресурс] М.: ИНФРА-М, 2019. — с. 220 — (Учебники для программы MBA) [Электронный ресурс]. - Электрон. дан. – Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/1013993> (дата обращения: 21.04.2020)



до окончания учебного заведения.

На уровне государственной власти вопрос организации молодежной политики возлагается на субъекты Российской Федерации, в стране отсутствует единый федеральный закон, регулирующий понятие «молодежь» и стратегию выявления и поддержания талантливых и одаренных ребят. Наличие ряда подзаконных актов и курирующего агентства (Росмолодежи) обеспечивает реализацию грантовых, творческих, научных и спортивных мероприятий, но такая дезорганизация приводит к бессистемности работы с талантливой молодежью, непоследовательности действий в области выявления талантов, с одной стороны, и обеспечения для них надежных перспектив, с другой, разобщенности мероприятий в данной сфере в целом.

## **1.2. Роль талантливой молодёжи в формировании кадрового потенциала науки и высшего образования**

Российская экономика заинтересована в росте числа высококвалифицированных кадров, которые смогут профессионально заниматься научно-исследовательской деятельностью и разработками новых технологий. Государственное регулирование ежегодно усиливается в вопросах подготовки аспирантов, а также определения стандартов подготовки научных и исследовательских кадров. Важность формирования кадрового потенциала науки и высшего образования осознается на государственном уровне, в связи с модернизацией экономики, технологическим, культурным и политическим развитием общества.

Перед системой высшего образования на протяжении нескольких лет стоит задача цифровизации, перевода части образовательных программ в онлайн-форму с применением дистанционного обучения, но в условиях пандемии коронавирусной инфекции в стране и мире, события пришлось форсировать. В

результате массового перехода на дистанционное обучение ярко проявились проблемы не только отсутствия достаточной материально-технической базы, удобной платформы для организации образовательного процесса, но и недостаточности компетенций у профессорско-преподавательского состава. Образование в дистанционной форме принципиально отличается от классического, оно требует совершенно иных подходов по подачи информации и оценки качества знаний. В сложившихся условиях, важнейшее значение приобретает вопрос омоложения профессорско-преподавательского состава и научных кадров. Необходимость омоложения профессорско-преподавательского состава и состава научных работников обусловлена не только цифровизацией высшего образования, но и стремительным развитием технологий, расширением наукоемких образовательных программ, внедрением новых технологий и форматов обучения и др. Задача привлечения талантливой молодежи в науку и высшее образование обозначена в национальных проектах «Образование» и «Наука». Молодежь способна увеличить кадровый потенциал науки и высшего образования.

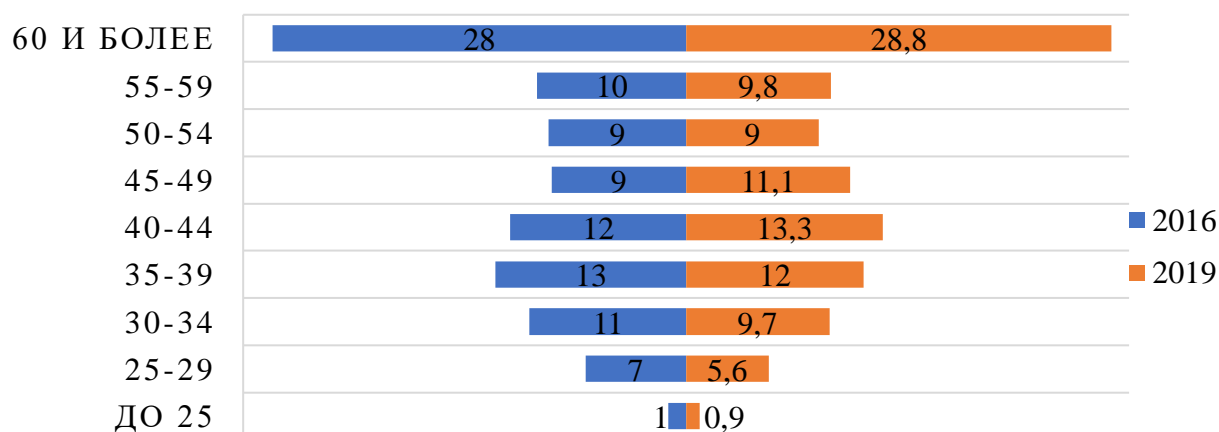
Согласно статистике Российской Академии Наук (далее – РАН) лучшие открытия 90% ученых делают в возрасте до 35 лет, а в дальнейшем их развивают. Но статистические данные Министерства высшего образования и науки России свидетельствуют о снижении количества педагогов высшей школы и научных работников в возрасте до 35 лет с 18,6% в 2016 г. до 16,1% в 2019 г.<sup>15</sup>

В динамике последних трех лет увеличилась доля сотрудников в возрасте старше 60 лет на 0,8%, общая их доля в 2019 г. достигла 28,8%. Перекошенная структура научного общества и профессорско-преподавательского состава создает серьезную угрозу перспектив развития системы высшего образования и науки. В то же время в национальном проекте «Наука» одним из целевых индикаторов является рост доли молодых ученых (до 39 лет) до 50%.

---

<sup>15</sup> Сайт Министерства высшего образования и науки РФ [Электронный ресурс]/Сайт Министерства высшего образования и науки РФ. - Электрон. дан. – Режим доступа: <https://minobrnauki.gov.ru/> (дата обращения: 08.05.2020)

Совокупное количество работников в сфере высшего образования и науки до 40 лет меньше количества сотрудников от 60 лет (см. рисунок 1.3). При этом, работники от 60 лет несмотря на всю свою важность и значимость для системы высшего образования, и науки, не обладают потенциалом для создания прорывных открытий, им сложнее адаптироваться под трансформации, происходящие в обществе, применять современные технологии.



**Рис. 1.3. Динамика структуры педагогов высшей школы и научных работников России в 2016 и 2019 гг., %<sup>16</sup>**

Для обеспечения привлекательности высшего образования в качестве места трудоустройства в национальном проекте «Образование» запланированы меры наставничества и профессиональной переподготовки.

Развития науки и системы высшего образования возможно добиться увеличением качества кадрового состава. Несмотря на меры административного характера, направленные на привлечение молодежи в науку и высшее образование, данные сферы не относятся к престижным. Молодежь избегает их из-за низкого размера заработной платы, долгого временного лага построения карьеры и отсутствия расширенного социального пакета или дополнительных льгот. По данным Росстата размер заработной платы в науке увеличился за

<sup>16</sup> Сайт Министерства высшего образования и науки РФ [Электронный ресурс]/Сайт Министерства высшего образования и науки РФ. - Электрон. дан. – Режим доступа: <https://minobrnauki.gov.ru/> (дата обращения: 08.05.2020)

период 2017-2019 гг. на 28% и достиг 72,9 тыс. руб.

Таблица 1.1

**Размер среднемесячной начисленной заработной платы в сфере высшего образования и науки РФ за период 2017-2019 гг., рублей<sup>17</sup>**

показатель	2017	2018	2019	динамика 2019 к 2017, %
по всем видам деятельности	39 167	43 724	47 468	21
в сфере науки по всем типам организации	57 179	66 264	72 940	28
в сфере науки в сфере образования	71,5	85,2	120,5	69
в сфере высшего образования	30 258	34 361	37 023	22

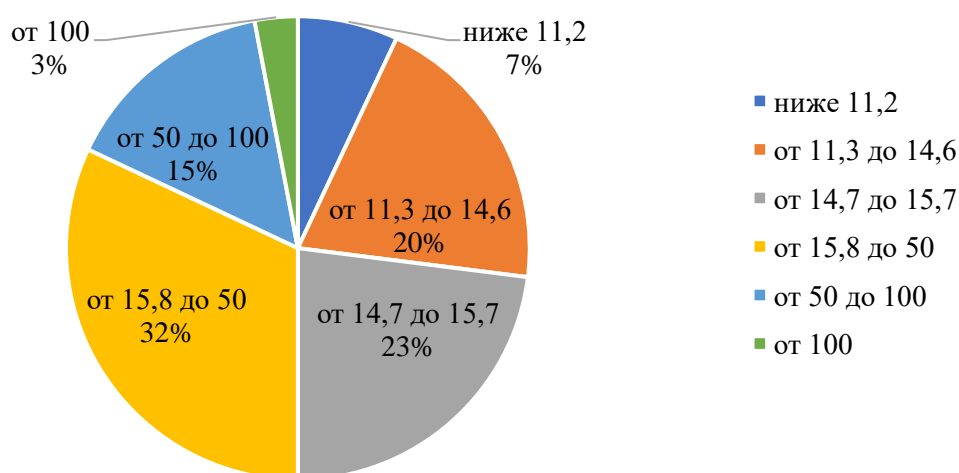
Исследования Института статистических исследований и экономики знаний НИУ ВШЭ выявили, что средний размер заработной платы научных сотрудников в сфере образования в 2019 г. превысил 120 тыс. руб., прирост с 2017 г. составил около 70%. Почти во всех субъектах РФ заработная плата научных работников сферы образования вдвое превышает средний размер заработной платы. Но численность научных сотрудников ежегодно снижается на 2-3%. Во-первых, это обусловлено низким размером заработной платы в более ранние периоды, которое сформировало финансовые ожидания молодежи о данном виде трудовой деятельности. Во-вторых, большой временной лаг развития. По результатам опроса молодежи на улицах и Центрах занятости г. Москвы о критериях престижной и популярной работы, 44% респондентов выбрали высокую заработную плату, 21% - возможность быстрого карьерного роста<sup>18</sup>.

В сфере образования средняя заработная плата педагогов ниже средней по России примерно на 10 тыс. руб., но ее размер напрямую зависит от региона и политики конкретного учебного заведения. В связи с положениями Указа Президента РФ от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации

<sup>17</sup> Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики» [Электронный ресурс]/Сайт НИУ ВШЭ. - Электрон. дан. – Режим доступа: <https://www.hse.ru/> (дата обращения: 08.05.2020)

<sup>18</sup> Российская молодежь на рынке труда: экономическая активность и проблемы трудоустройства. /Коллективная монография под ред. В.Н.Бобкова и А.А.Литвинюка. М.: Издательство «ООО Русайнс», 2016. – с. 228 [Электронный ресурс]/Научная электронная библиотека. - Электрон. дан. – Режим доступа: <https://elibrary.ru/item.asp?id=27459738>. (дата обращения: 25.03.2020)

государственной социальной политики» (далее – Указ) заработная плата преподавателей образовательных учреждений высшего профессионального образования должна составлять 20% от средней заработной платы в соответствующем регионе. Но именно в сфере образования наибольшая доля сотрудников с размером заработной платы ниже минимального размера труда (далее – МРОТ), что вызвано сильной дифференциацией размера оплаты труда (см. рисунок 1.4). Средний показатель по заработной плате в сфере высшего образования не отражает реальной картины доходов педагогов. Самая низкая заработная плата у молодых сотрудников и аспирантов. Уровень заработной платы у ректоров вузов, проректоров, деканов факультетов и заведующих кафедрой порой выше заработной платы Депутатов Государственной Думы РФ.



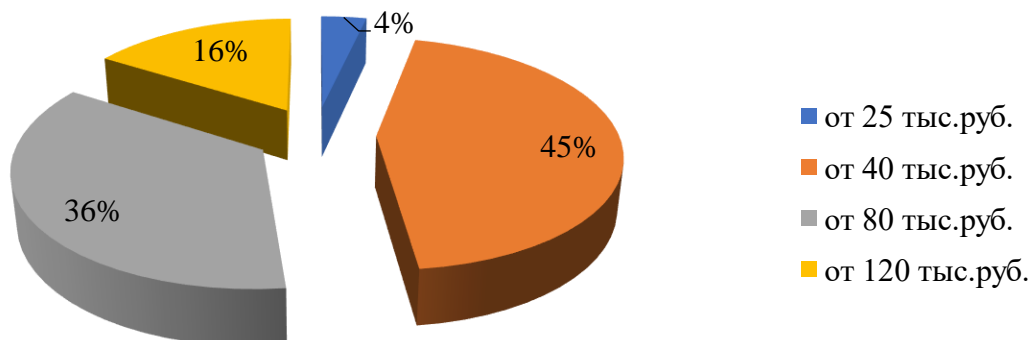
**Рис. 1.4. Структура уровня заработной платы в сфере образования в России за 2019 г.<sup>19</sup>**

Как было определено ранее, современная молодежь ориентирована на быстрое удовлетворение экономических потребностей, а сильный разрыв в размере оплаты труда в сфере высшего образования и в коммерческом секторе не способствует росту привлекательности данной сферы деятельности.

Большая часть студентов старших курсов (45%) желают после окончания

<sup>19</sup> Российский статистический ежегодник Федеральной службы государственной статистики, 2019. – Электрон. дан. - Режим доступа: [http://www.gks.ru/free\\_doc/doc\\_2019/year/year19.pd](http://www.gks.ru/free_doc/doc_2019/year/year19.pd) (дата обращения: 21.03.2020)

учебного заведения в ближайшие два-три года иметь заработок от 40 тыс. руб. Заработную плату в размере от 80 тыс. руб. желают иметь 35%. На заработную плату до 25 тыс. руб. согласны только 4%, что отражено на рисунке 1.5.



***Рис. 1.5. Желаемый уровень заработной платы выпускников высших учебных заведений России по данным на 01.04.2020 г.<sup>20</sup>***

Представленные выше данные обуславливают актуальность изучения мотивов талантливой молодежи для построения карьерной траектории в сфере высшего образования и науки, учитывая, что данные сферы во многом противоречат потребностям и комфортным условиям работы большинства молодых людей.

Россия нуждается в формировании собственного интеллектуального потенциала для развития индустриального сектора и старта цифровой экономики страны, для входа в число мировых технологических лидеров. Решение данной проблемы возможно при выявлении потенциальных кандидатов во время обучения на младших курсах университета, либо еще в школе. Сложность задачи состоит в компетентной оценке мотивов талантливой молодежи для ориентации поступления в аспирантуру. Большинство молодых людей, выбирающих после окончания вуза аспирантуру, преследуют цели, связанные не с наукой и сферой высшего образования.

<sup>20</sup> Сайт Министерства высшего образования и науки РФ [Электронный ресурс]/Сайт Министерства высшего образования и науки РФ. - Электрон. дан. – Режим доступа: <https://minobrnauki.gov.ru/> (дата обращения: 08.05.2020)

Доля аспирантов, защитивших диссертацию, постепенно снижается: в 1992 г. процент защит составлял 21,1, в 2005 г. – 31,7%, в 2016 – 14,4%, в 2019 г. – 12%. В абсолютных единицах количество аспирантов в России более, чем в два раза меньше количества аспирантов в США или Германии.

Общая численность аспирантов также снижается – в 2010 г. их количество составляло 157 тыс. чел., в 2019 г. – менее 90 тыс. чел. Произошли серьезные изменения в восприятии аспирантуры, чаще она используется как некая дополнительная степень высшего образования, необходимая для поиска более высокооплачиваемой работы, получения отсрочки от службы в армии и пр. Количество аспирантов, нацеленных на исследовательскую работу стремительно падает.

В Министерстве высшего образования и науки в 2019 г. озвучили план увеличения количества аспирантов, защитивших диссертацию до 40%. Для стимулирования научно-исследовательской деятельности в рамках национального проекта «Наука» запланированы разнообразные грантовые программы, для которых обязательно предоставление итоговой работы.

В настоящее время прослеживается низкая эффективность подготовки кадров для работы в сфере науки и высшего образования, в связи с тем, что аспирантура чаще воспринимается как дополнительный этап высшего образования для поиска более перспективного места работы. Талантливая молодежь, которая как отмечалось ранее, отличается наличием одаренности, амбиций, творческого подхода к решению сложных задач. Именно талантливая молодежь с достаточным уровнем мотивации и заинтересованности в научной деятельности сможет обеспечить достижение прорывных открытий.

Существующие условия оплаты труда молодых ученых являются совершенно неконкурентными, по данным Резника С.Д., зарплаты аспирантов не хватает на жизнь (96,6% опрошенных), а полученные в аспирантуре знания получают гораздо большую монетизацию в коммерческом секторе (91,1% респондентов). Результаты о материальном положении аспирантов представим

на рисунке 1.6.



**Рис. 1.6. Уровень материального положения российских аспирантов<sup>21</sup>**

Большая часть аспирантов (46,3%) находятся в затруднительном финансовом положении: 25,4% не могут приобрести товары длительного пользования, такие как, телевизор и холодильник, 14,5% затрудняются с покупкой одежды и оплатой жилищно-коммунальных услуг, 6,4% не могут купить даже еду. Могут ни в чем себе не отказывать 23,4% аспирантов, для 16,2% затруднения вызывает приобретение квартиры или машины.

Данные закрытого опроса, проведенного Литвинюком А.А., подтвердили выдвинутые ранее тезисы о том, что молодежь выбирает аспирантуру преимущественно для других целей: 40,6% чтобы отложить поиск работы, 27,5% для ускорения профессиональной карьеры и совмещения аспирантуры с другой работой, 9,7% не знают зачем, 7,2% для отсрочки от армии. Только 15% аспирантов находятся в аспирантуре ради науки<sup>22</sup>. Данные цифры

<sup>21</sup> Российский статистический ежегодник Федеральной службы государственной статистики, 2017. – Электрон. дан. - Режим доступа: [http://www.gks.ru/free\\_doc/doc\\_2017/year/year17.pdf](http://www.gks.ru/free_doc/doc_2017/year/year17.pdf) (дата обращения 22.04.2020)

<sup>22</sup> Литвинюк А.А., Кузуб Е.В., Ливенцева И.С. О влиянии мотивационного профиля на выбор карьерной траектории в вузе. / Статья в сборнике трудов научной конференции «Организационно-экономические и инновационно-технологические проблемы модернизации экономики России. Пенза: Издательство Пензенского государственного аграрного университета. 2019. С. 120-124. [Электронный ресурс]/Научная электронная библиотека. - Электрон. дан. – Режим доступа: <https://elibrary.ru/item.asp?id=39149162>. (дата обращения: 25.03.2020)



коррелируются с показателем по доли аспирантов, защитивших диссертацию (12%).

Проведенный в работе анализ, позволяет сделать вывод о неэффективности существующих мер омоложения кадров в сфере высшего образования и науки. Прорывных открытий и достижений объективно смогут добиться талантливые молодые люди, имеющие мотивацию заниматься наукой. Несмотря на перечень мер поддержки талантливой молодежи в России, преимущественно их интересы сводятся к потреблению и быстрому экономическому результату, талантливая молодежь открывает старт-апы, занимает в краткие сроки руководящие должности в коммерческих организациях, востребована на государственной службе. Крупные компании отслеживают таланты со школы или с первых курсов вузов, обеспечивая стипендиями, оплачиваемыми стажировками, целевыми местами в вузе. В условиях снижения числа молодежи и, естественно, снижения числа талантливых молодых людей, конкуренция за них на рынке труда будет возрастать и без существенных изменений у сфер науки и высшего образования мало шансов для привлечения достойных кандидатов.

Привлечение талантливой молодежи в ряды молодых ученых возможно повышением социальной престижности в креативных и инновационных сферах, изменением условий оплаты труда всех сотрудников сферы высшего образования и науки, как гаранта долгосрочного построения карьеры и удержания одаренных людей.

### **1.3. Основные формы и методы выявления и поддержки талантливой молодежи в сфере науки и высшего образования**

Институты преимущественно организуют свою кадровую работу с позиции удобства работника для коллектива, для оценки заслуг молодого ученого применяются исключительно формальные количественные показатели,

например, разработка программ высшего образования, публикации и цитируемость, но не существует методики оценки качества научно-исследовательской деятельности и таланта преподавательской работы, умения вовлечь и заинтересовать студентов в научную среду, обеспечить преемственность тяги к науке.

Талантливый молодой сотрудник в сфере науки или высшего образования одновременно является объектом и субъектом кадровой политики. С одной стороны, должны быть обеспечены достойные условия труда, выявлены мотивы научной деятельности, закрыты базовые потребности заработной платой или другими вознаграждениями, созданы условия для личностного и профессионального роста.

С другой стороны, именно образ успешного молодого ученого, заинтересованного в своей исследовательской деятельности, готового делиться знаниями со студентами, которые незначительно младше педагога, формирует устойчивое положительное впечатление о всей сфере, повышает качество высшего образования и формирует базу для потенциального формирования нового поколения научной элиты. Каждый талантливый молодой ученый может эффективно привлечь в науку дополнительно несколько талантливых людей, но только при собственном желании развиваться в данной сфере, выстраивать долгосрочную карьерную траекторию.

Костина С.Н.<sup>23</sup> в своей статье, указывает, что ресурсы молодых специалистов являются недоиспользованными в связи с дисбалансом рынка образования и рынком труда, а также дисбалансом требований работодателей и ожиданиями выпускников, между реалиями рынка труда и абстрактными представлениями выпускников о работе. По мнению автора, решение проблемы во взаимодействии работодателей и организаций высшего образования, а

---

<sup>23</sup> Костина С. Н. Адаптация молодых специалистов как социально-экономическая проблема / С. Н. Костина, А. А. Ваганова // XX Международная конференция памяти профессора Л. Н. Когана «Культура, личность, общество в современном мире: Методология, опыт эмпирического исследования», 16-18 марта 2017 г., Екатеринбург. — Екатеринбург: УрФУ, 2017. — С. 784-794.

сложность адаптации заключается в том, что у работника и работодателя не совпадают мотивы – работник хочет быстрый карьерный рост и высокую заработную плату, а работодатель – дешевую рабочую силу.

О существующем дисбалансе спроса и предложения на рынке труда известно давно и государство постоянно пересматривает финансирование бюджетных программ образования именно с целью смещения ориентиров у молодежи и их родителей, но работодателю проще формировать запрос на работника, при понимании его мотивов и наличии определенного набора индикаторов подходящего сотрудника.

В современной реальности, существует серьезный перекос в соответствии мотивационных установок относительно рода деятельности. По данным исследования Литвинюка А.А., к поступлению в аспирантуру стремятся молодые люди, не обладающие талантом и предрасположенностью к творческой и креативной деятельности, в то время как молодые люди, соответствующие запросам сферы высшего образования и науки, предпочитают не работать в данных сферах. Ранее было определено, что это вызвано рядом мотивационных и экономических причин.

Возвращаясь к исследованиям Литвинюка А.А., обратим внимание на отношение работодателей из организаций сферы науки и высшего образования к молодежи как кадровому ресурсу. Все респонденты отметили, что у молодых специалистов шансы на трудоустройство в данных сферах средние или ниже среднего. Потребность в молодых специалистах в большей степени вызвана административным давлением и уровень их подготовки чаще всего не соответствуют запросам изучаемых сфер, что также обусловлено отсутствием мотивов у молодежи развиваться в научной среде.

Резюмируя выше сказанное, можно заключить, что молодежь и сфера науки и высшего образования в настоящее время находятся в совершенно разных полярностях развития, мотивации. Произошел системный разрыв в системе взаимодействия молодежи и сфер науки и высшего образования.

Тем не менее, для модернизации экономики страны, необходимы качественные научные разработки, которые могут предоставить только талантливые молодые ученые. В условиях кадрового «голода» и снижения общего числа молодежи, возрастает актуальность поиска и удержания достойных кандидатов, обладающих творческим потенциалом и ориентированных на развитие в сфере науки и высшего образования. Помимо повышения престижности аспирантуры, необходимо выявить формы и методы выявления и поддержания талантливой молодежи, с соответствующими данной сфере мотивами и ориентированными на научно-исследовательские поиски.

Построение кадровой работы исходя из показателей талантливости (Talent Management) является популярным направлением управленческой деятельности во многих европейских университетах, оно опирается на все базовые функции кадрового менеджмента: привлечение, оценка, стимулирование и развитие кадрового потенциала. Но отличительной особенностью является гибкость подходов под каждую категорию кадров, при равном внимании ко всем сотрудникам и категориям должностей, акцент в работе уделяется личностным качествам сотрудников, а именно наличию или отсутствию таланта<sup>24</sup>.

Проблемой кадровой работы в вузе является ее консервативность и высокий уровень бюрократизма, что довольно часто отмечается в литературе по изучению данной темы. Парадокс кадрового сопровождения сфер высшего образования и науки заключается в том, что именно сотрудники данных сфер детально изучают и разрабатывают новые технологии и механизмы кадровой работы, обучают студентов эффективному управлению персоналом, понимают конкурентную составляющую кадровой работы, но адаптация современных подходов эффективным управлением сотрудников вуза применяется крайне редко и медленно. Чаще всего обязанность по поиску и привлечению молодежи возлагается на структурные подразделения вузов.

---

<sup>24</sup> Карташова Л.В. Управление человеческими ресурсами: учебник [Электронный ресурс] М.: ИНФРА-М, 2019. — с. 210 — (Учебники для программы MBA) [Электронный ресурс]. - Электрон. дан. – Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/1013993> (дата обращения: 21.04.2020)

Задачи отдела кадров при работе с молодыми специалистами значительно отличаются от тех, с которыми приходится сталкиваться при отборе других категорий работников. Поиск осуществляется не только по существующим компетенциям, которые соответствуют позиции открытой вакансии, а с акцентом на наличие потенциала развития данных компетенций в сжатые сроки и на высоком уровне. Популярными инструментами привлечения молодых специалистов в крупные компании являются:

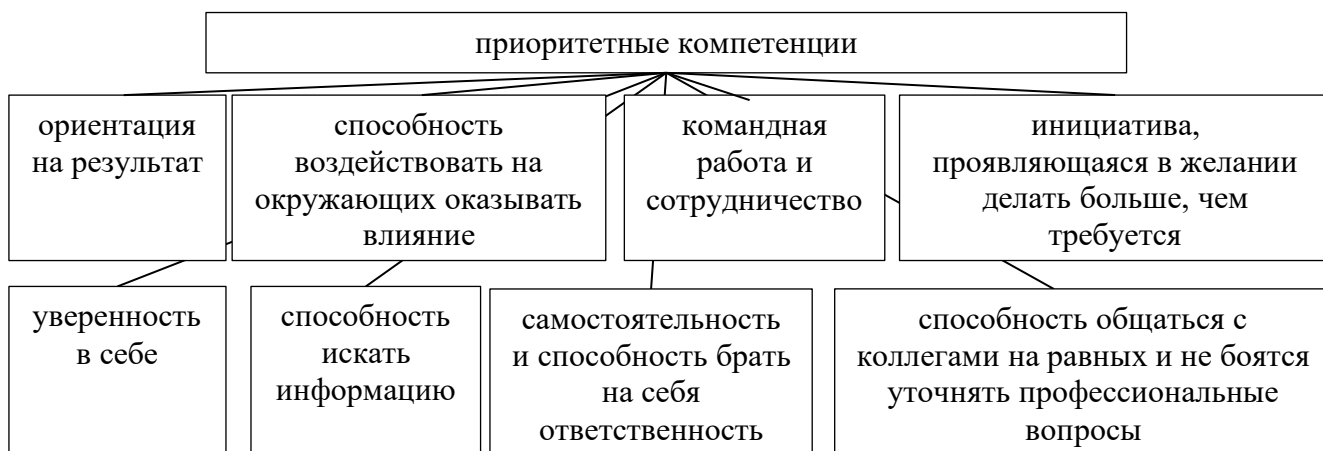
- заключение договоров с учебными заведениями о проведении учебных и профессиональных стажировок;
- проведение научных и стипендиальных конкурсов на базе учебных заведений;
- организация конкурсного отбора среди нескольких претендентов (в формате деловой игры или анкетирования).

При приеме на работу молодых специалистов акцент смещается с профессиональных на личностные компетенции, которые невозможно идентифицировать в рамках собеседования, поэтому отбор чаще всего включает несколько этапов.

Высшее учебное заведение имеет колоссальное преимущество перед коммерческими организациями в прямом контакте с потенциальными сотрудниками, возможности составления и развития плана карьерного развития с первых курсов обучения. Более того, во многих высших учебных заведениях практикуется взаимодействие с обще- и среднеобразовательными учреждениями, посредством проведения совместных мероприятий научной, творческой и спортивной направленности. Многие олимпиады проходят на базе высших учебных заведений. Результаты всероссийских и международных конкурсов находятся в открытом доступе, формируются реестры талантливой молодежи. В современных условиях у вузов имеется разнообразный спектр форм и методов выявления талантливой молодежи, начиная со школьного возраста.

Наиболее приоритетными компетенциями для большинства работодателей

сотрудника являются такие как уверенность в себе, умение работать в команде, ориентация на результат и пр. (см. рисунок 1.7).



**Рис. 1.7. Приоритетные компетенции молодых специалистов<sup>25</sup>**

Перечисленные на рисунке 1.7 компетенции применимы и в сфере высшего образования и науки, но дополняются объемом и качеством специализированных знаний, уровнем социальной компетентности. Популярной формой выявления талантливой молодежи является ее включение в различные формы научно-исследовательской деятельности, включая групповые проектно-исследовательские разработки и научные программы.

Основным мотивом научной деятельности молодежи является интерес к деятельности творческого характера, перспективы реализации своего научного потенциала, возможность применения имеющихся знаний во благо обществу. Опираясь на положения «Теории мотивационного комплекса трудовой деятельности» основными мотивами для построения молодым человеком карьерной траектории в сфере науки и высшего образования является самореализация. Работа в сфере науки и высшего образования воспринимается как элемент саморазвития и возможность творческой самореализации.

Талант к научной деятельности закладывается еще в школе и может быть

<sup>25</sup> Снурницына Е.И. Система требований работодателей к молодым специалистам и карьера [Электронный ресурс] //Социологический альманах Материалы VII Орловских социологических чтений. Под общей редакцией П.А. Меркулова, Н.В. Проказиной. – 2016. – С. 148. – Электрон. дан. – Режим доступа: <https://elibrary.ru/item.asp?id=26410100> (дата обращения: 19.02.2020)

идентифицирован разными методами. Наиболее популярным являются всевозможные достижения в конкурсах и олимпиадах. Но опираясь на знания о психологии личности, мы понимаем, что при таком плоском анализе, высок риск упущения не менее талантливых детей, но скромных, либо чей талант не был выявлен ранее. Дополнительными инструментами выявления талантливой молодежи считают следующие:

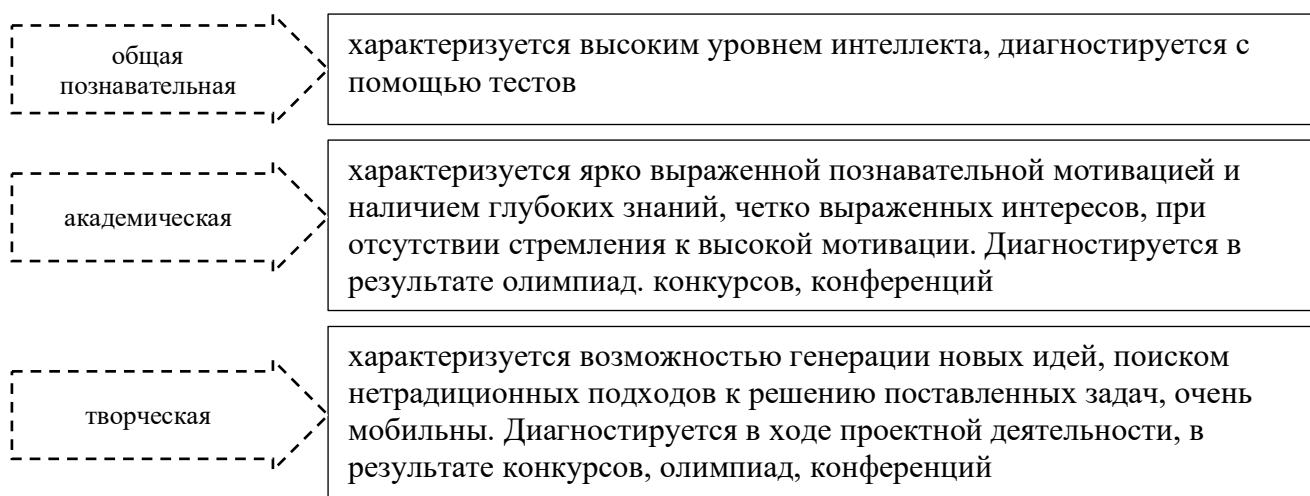
1. В результате оценки образовательных результатов. Например, в Китае тестирование академических знаний проводится с первого класса, в результате чего формируются ученические группы с разным подходом к построению учебного процесса, формируется иерархия классов и школ. Данный пример является системным для всего государства, но вполне может быть реализован в рамках высшего учебного заведения, в качестве ежегодного итогового тестирования.

2. В результате проведения специализированного тестирования. Специальные тесты на выявление одаренности популярны в США. В России ярким примером такой идентификации талантливых студентов является стипендиальная программа В. Потанина, которая пропускает к участию в программе студентов только после прохождения специализированного тестирования. Тестирование может проводиться для измерения уровня интеллекта, достижений, так и для социального развития. Процедура не имеет четкой регламентации и может корректироваться исходя из запросов.

Аналогичная практика используется в Сингапуре, где успешное прохождение подобного тестирования позволяет поступить в лучшие учебные заведения страны на бесплатной основе.

3. В результате оценки педагогов. Такая практика применяется в Великобритании, учителя составляют рейтинг успешных студентов на основании заданий, которые сами выбирают, зависят только от пожеланий самого учителя или правил школы. Номинация осуществляется чаще всего за комплексные успехи в учебной и внеучебной деятельности.

Таланты молодежи многогранны, в связи с чем, обратим внимание на виды одаренности и ее соответствие определенным видам деятельности. Принято выделять общую познавательную, академическую, творческую, художественно-эстетическую, коммуникативную, психомоторную, лидерскую и пр. одаренность. В сфере науки и высшего образования наиболее востребованы общая, академическая и творческая виды одаренности, рассмотрим подробнее их отличия на рисунке 1.8.



**Рис. 1.8. Характеристика видов одарённости<sup>26</sup>**

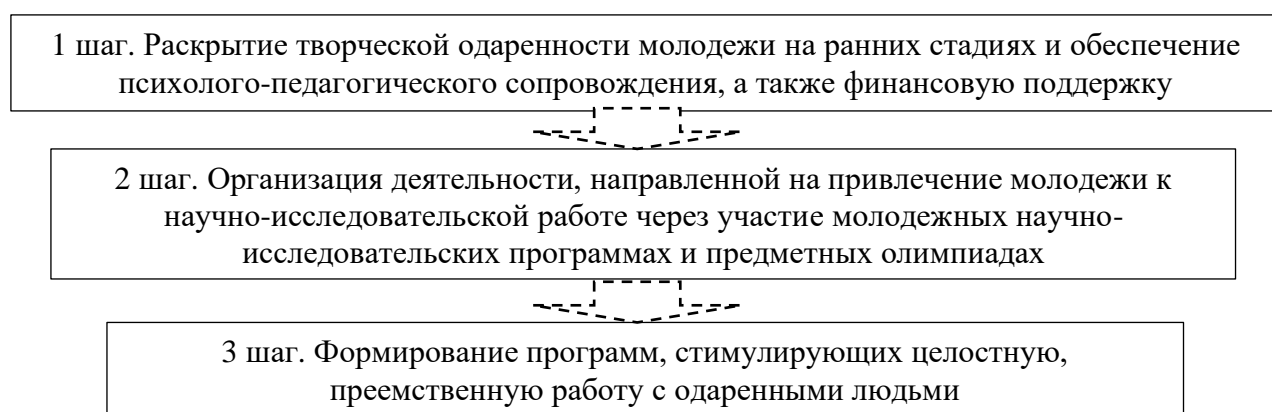
Для сферы науки и высшего образования наибольшую ценность несет молодежь с ярко выраженной творческой одаренностью, умением генерировать новые идеи, совершать открытия, искать нестандартные решения сложных вопросов. При этом, люди с академической и общей одаренностью также могут быть вовлечены в науку и принести вклад в ее развитие, но менее ощутимый.

Недостаточно только выявить талантливую молодого человека, гораздо более важно поддержать его научные начинания, вдохновить на исследовательскую деятельность. Задача выявления талантливой молодежи ориентирована на раннюю поддержку выявленных талантов, посредством привлечения к участию в конкурсах, олимпиадах, конкурсах грантов и пр., в том

<sup>26</sup> Петровский А.В., Ярошевский М.Г. Психология: Учебник для студентов высших пед. учеб. заведений. – 3-е издание, стереотип. [Текст] - М.: Издательский центр «Академия», 2015. – с. 153.



числе в составе более сильных научных коллективов. Разнообразие мероприятий, позволяющих развивать таланты молодежи с каждым годом только расширяется: стипендиальные программы, грантовые конкурсы, конференции, олимпиады, форумы и многое другое. Участие в подобного рода мероприятиях позволяет дать объективную оценку уровню и качеству знаний, кроме того, возможна самоидентификация в разных отраслях науки. Задача учреждений высшего образования и науки после выявления талантливой молодежи обеспечить комплекс мер по ее поддержке и дальнейшему развитию, через решение первоочередных задач, представленных на рисунке 1.9.



***Рис. 1.9. Последовательность задач по выявлению и поддержке талантливой молодёжи в сфере науки и высшего образования<sup>27</sup>***

Основной целью работы с одаренной молодежью является их обучение (творческое, исследовательское), передача молодым людям собственного опыта по формированию познавательного процесса, но что важнее, заложить критичность мышления, задать ориентир на поиск нестандартных решений, привить интерес и уважение к профессии ученого. Поддержку талантливой молодежи возможно осуществлять как индивидуально, так и комплексно.

Дополнительно отметим, что в современных реалиях наличие знаний в предметной отрасли (Hard Skills) стремительно теряет актуальность, но

<sup>27</sup> Карташова Л.В. Управление человеческими ресурсами: учебник [Электронный ресурс] М.: ИНФРА-М, 2019. — с. 235 — (Учебники для программы MBA) [Электронный ресурс]. - Электрон. дан. – Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/1013993> (дата обращения: 21.04.2020)

возрастает значимость личностных компетенций (Soft Skills), как наиболее ценных для успешной преподавательской и научной деятельности. Поддержка и развитие талантливой молодежи в сфере науки и высшего образования, на мой взгляд, должна строиться к позиции усиления личностных компетенций: целеустремленность, обучаемость, стремление непрерывно пополнять свои знания и навыки командной работы, применение технологий управления стрессом.

## ГЛАВА 2. ОРГАНИЗАЦИОННАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ОБЪЕКТА ИССЛЕДОВАНИЯ

### 2.1. Общая характеристика молодёжного рынка труда

Говоря о молодом населении Российской Федерации, стоит отметить, что именно молодежь, являющаяся будущим нашей страны, играет важную роль в экономической, социальной и политической жизни общества, поэтому на современном этапе социально-экономического развития Мониторинг ее поведения на рынке труда становится особенно актуальным. Социально-экономическое развитие России, ее возрождение и стабилизация во многом зависят от молодёжного фактора. Качество современной молодежи в первую очередь определяет будущий человеческий потенциал, поскольку она представляет собой активную часть населения<sup>28</sup>.

В отечественной науке впервые в 1968 году обратил внимание на эту промежуточную группу В.Т. Лисовский. Он рассматривал молодежь как индивидуумов, в стадии социализации, осваивающих, или уже усвоивших профессиональные, образовательные, социокультурные и иные обязательные для жизни в обществе социальные функции. Возрастные критерии этой группы, по его мнению, имеют диапазон 16-30 лет<sup>29</sup>.

Более полная дефиниция понятия «молодежью» было предложено И.С. Коном. Он выделил три основных атрибута этой социально-демографической группы:

- возрастной период от 16 до 30 лет;
- особое социальное положение в обществе, связанное с профессиональными и психологическими становлениями;

---

<sup>28</sup> Молодежь, наука, инновации : материалы VI Всероссийской научно-практической конференции, [г. Грозный, ГНТУ им. академика М. Д. Миллионщикова, 27-29 октября 2017 года] / Грозненский государственный нефтяной технический университет имени академика М. Д. Миллионщикова. - Грозный: Грозненский государственный нефтяной технический университет; Махачкала: Алеф, 2017. – с. 285

<sup>29</sup> Лисовский В. Т. Эскиз к портрету: жизненные планы, интересы и стремления советской молодёжи. — М.: Молодая Гвардия, 1969. – с. 243

- определенные социально-психологические черты поведения<sup>30</sup>.

Отметим, что согласно действующим нормативным документам, принятым в разное время в РФ на сегодняшний день, «молодежь» — это граждане в возрасте от 14 до 30 лет включительно, то есть наиболее социально активная часть общества, которая представляет собой перспективную часть населения, желающую достаточно быстро обеспечить реализацию своих интересов.

Непосредственно данный возрастной диапазон и был признан мной за главный принцип при последующем освещении данной темы.

Важно подчеркнуть, что молодежь, как наиболее перспективная для использования в креативной трудовой деятельности социально-возрастная группа населения страны, обладает рядом особенностей. Для нее, как правило, свойственны:

- неполное включение в существующие социально-экономические отношения, однако именно она в наибольшей степени обеспечивает социальную мобильность и является источником экономической инициативы в государстве;
- молодежь имеет собственные цели и интересы, которые далеко не идентичны целям и интересам российского общества, особенно той его части, которая представлена старшими поколениями;
- молодежи более чем другим социально-демографическим группам присуща «самодетерминированность» и выраженный прагматизм в построении профессиональной карьеры, который часто воспринимается работодателями как низкая лояльность.

При этом, как указывалось мной выше, значительная доля современной молодежи России мотивирована на получение от трудовой деятельности быстрого экономического результата. Поэтому перспектива трудоустройства после получения профессионального образования в такие созидательные сферы,

---

<sup>30</sup> Кон И.С. В поисках себя: личность и ее самосознание. М.: Политиздат, 1984. – с. 201

как наука, сфера высоких технологий и высшее образование не кажутся им достаточно интересными по причине невысокой изначальной заработной платы, а также медленного, по большей части горизонтального, карьерного развития<sup>31</sup>.

Государственная молодежная политика является одним из направлений деятельности любой страны, ориентированная на реализацию ряда функций, в том числе на эффективное регулирование молодежного рынка труда. Основными задачами государства в сфере труда и занятости молодых специалистов является обеспечение условий для облегчения перехода молодежи от учебной деятельности к трудовой, содействие в трудоустройстве, формирование программ профессиональной ориентации и организация служб занятости. В современных условиях государству следует осуществить ряд мероприятий, направленных на помощь в трудоустройстве молодых специалистов посредством обеспечения необходимых гарантий в сфере труда, развития целостной структуры адаптации молодежи на рынке труда.

Сегодня осуществляется достаточное число попыток с позиции государства сформировать систему государственной поддержки молодежи в вопросах трудоустройства. В Российской Федерации разработана система нормативно-правовых актов, регламентирующих вопросы относительно занятости населения, включая трудоустройство молодежи. Прежде всего ведущие аспекты организации молодежного рынка труда отражает Закон РФ от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации». Права и обязанности работников и работодателей регулирует Трудовой кодекс Российской Федерации. Государственные интересы в области занятости определены государственной программой Российской Федерации «Содействие занятости населения» (сроки реализации – 2013–2020 годы). Основными задачами данной программы являются:

---

<sup>31</sup> Российская молодежь на рынке труда: экономическая активность и проблемы трудоустройства. /Коллективная монография под ред. Бобкова В.Н. и Литвинюка А.А. М.: Издательство «ООО Русайнс», 2016. – с. 228

- предотвращение роста напряженности на рынке труда;
- привлечение иностранных работников в соответствии с потребностями экономики;
- содействие поддержанию высокой квалификации и сохранению здоровья работников, а также обеспечение защиты трудовых прав населения.

Адаптация молодежи на рынке труда, как правило, проходит несколько этапов. Она осуществляется в процессе профессиональной ориентации и выбора профессии, в процессе обучения или переобучения по выбранной специальности, в процессе приобретения социальных, коммуникативных, деятельностных компетенций, в процессе формирования ценностных ориентаций личности, в процессе поиска работы, первого трудоустройства, начала самостоятельной трудовой деятельности, повторного поиска и смены работы. Каждый из этапов важен для успешной адаптации молодых людей на рынке труда, ни один из них не может быть упущен. Успешный процесс адаптации завершается, как правило, стабильным трудоустройством, принятием законов и правил функционирования рынка труда.

Демографические прогнозы из сведений Федеральной службы государственной статистики показывают, что численность населения в ближайшие десятилетия будет продолжать сокращаться и приведет к увеличению доли людей пожилого возраста (с 20% в 2019 году до 37% в 2050 году) (см. таблицу 2.1). В Российской Федерации эти изменения в основном обусловлены сокращением численности населения трудоспособного возраста, которое, по оценкам, сократится примерно на 14,3 миллиона человек (что составляет 14% нынешнего населения трудоспособного возраста). Ожидается, что к 2050 году численность молодежи (15-24 года) сократится на 2,6 миллиона человек, в то время как численность лиц в возрастной группе 25-64 года сократится примерно на 11,6 миллиона человек.

**Демографические оценки и прогнозы по численности населения в  
России за период 1990-2050 годы, в процентах<sup>32</sup>**

<b>Возраст \ Год</b>	<b>1990</b>	<b>2000</b>	<b>2010</b>	<b>2015</b>	<b>2019</b>	<b>2030</b>	<b>2050</b>
0-14	23.0	18.1	15.2	15.2	16.1	15.7	17.3
15-24	13.3	15.9	16.8	14.6	12.2	12.3	10.5
15-29	21.3	22.9	24.4	22.9	20.9	17.7	16.4
15-64	67.0	69.6	70.9	72.0	70.9	65.1	61.8
65 +	10.0	12.4	13.9	12.8	13.0	19.2	20.9
Коэффициент людей пожилого возраста (*)	17	20	22	19	20	33	37

(\*) Доля населения в возрасте 65 лет и старше от общей численности населения в возрасте от 20 до 64 лет.

Важно отметить, что наша страна добилась значительного прогресса в повышении уровня образования у молодежи. Данные об образовании молодежи в возрасте 15-29 лет, приведенные Федеральной службой государственной статистики, показывают, что в 2019 году половина этой возрастной группы получила среднее образование (34% общеобразовательного и 16% среднего профессионального образования) и 20,8% получили высшее образование (высшее профессиональное или бакалаврское). Молодые женщины реже получают начальное профессиональное образование (9,3%) по сравнению с молодыми мужчинами (15,3%). Однако молодые женщины лучше, чем мужчины, успевают получить высшее образование: 24,8% из них получили высшее образование по сравнению с 16,8% молодых мужчин (см. таблицу 2.2).

<sup>32</sup> Федеральная служба государственной статистики [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.gks.ru/>. (Дата обращения: 20.06.2020)

**Уровень образования молодёжи (в возрасте 15-29 лет) в России на 2019 год по данным Росстата, в процентах<sup>33</sup>**

<b>Возраст 15-29 лет</b>	<b>Среднее</b>	<b>Мужчины</b>	<b>Женщины</b>
Меньше, чем базовое образование	1.9	1.8	2.1
Базовое образование	15.0	16.6	13.5
Среднее образование	34.0	34.3	33.8
Начальное профессиональное образование	12.2	15.2	9.3
Среднее профессиональное образование	16.0	15.3	16.6
Высшее образование	20.8	16.8	24.8

Стоит подчеркнуть, что число студентов, получающих высшее образование, почти удвоилось в период 1998-2017 годов (с 3,5 млн до 7,1 млн человек) при увеличении числа выпускников профессиональных училищ, поступающих в высшие учебные заведения<sup>34</sup>.

Результаты исследований показывают, что отдача от высшего образования возросла примерно с 2-4% до перехода к рыночной экономике до 14-16% в начале 2010-х годов, что отчасти объясняет увеличение доли молодежи, поступающей в высшие учебные заведения, и расширение сети частных учебных заведений. Однако есть признаки того, что заработная плата на рынке труда для работников с высшим образованием снижается по сравнению с лицами, имеющими профессиональное образование.

Действительно, по данным Росстата в 2018 году уровень безработицы среди молодежи в возрасте 15-24 года с высшим образованием был выше, чем среди молодежи со средним профессиональным образованием (11,8% и 10,4% соответственно) (см. таблицу 2.3).

<sup>33</sup> Федеральная служба государственной статистики [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.gks.ru/>. (Дата обращения: 20.06.2020)

<sup>34</sup> Молодежь, наука, инновации : материалы VI Всероссийской научно-практической конференции, [г. Грозный, ГГНТУ им. академика М. Д. Миллионщикова, 27-29 октября 2017 года] / Грозненский государственный нефтяной технический университет имени академика М. Д. Миллионщикова. - Грозный: Грозненский государственный нефтяной технический университет; Махачкала: Алеф, 2017. – с. 285



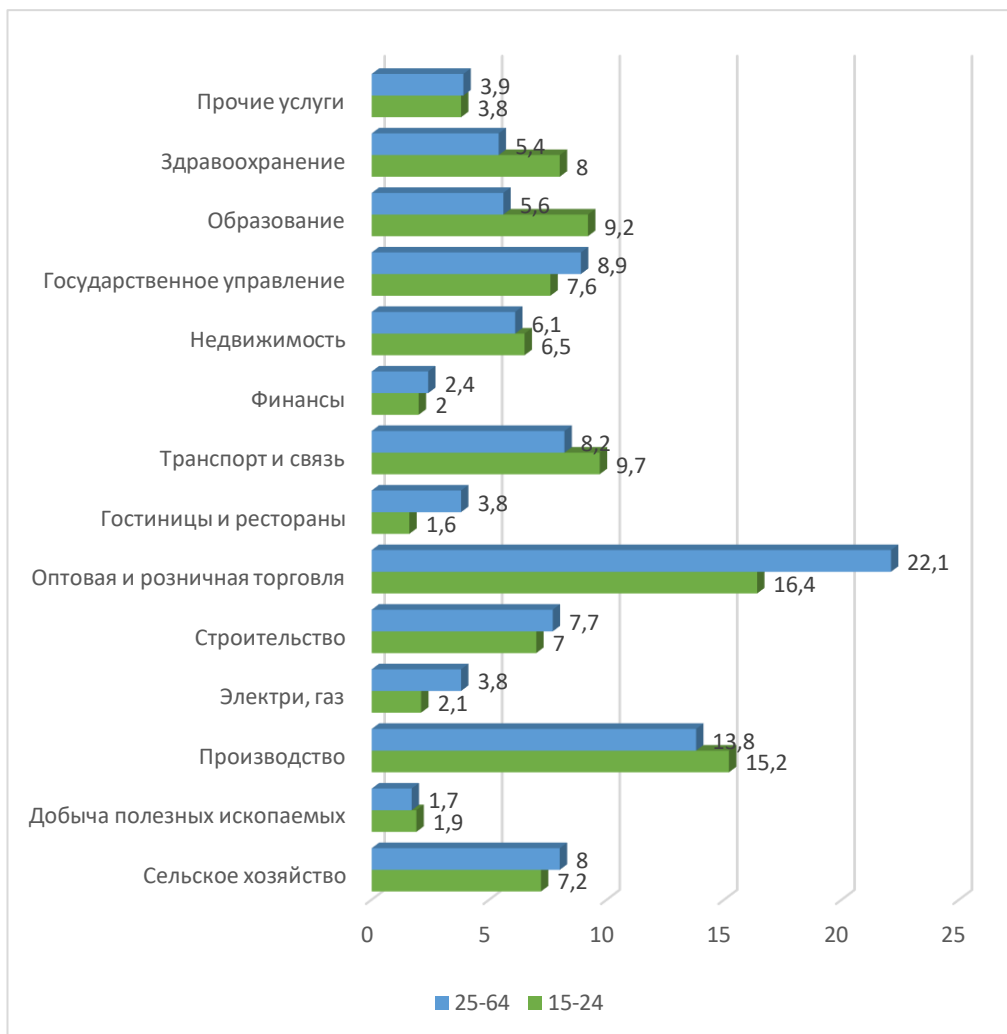
**Показатели рынка труда молодёжи (15-24 года) по уровню образования по данным Росстата за 2018 год<sup>35</sup>**

<b>Возраст: 15-24 года</b>	<b>Коэффициент участия рабочей силы</b>	<b>Соотношение занятости к численности населения</b>	<b>Уровень безработицы</b>
Меньше, чем базовое образование	6.9	5.2	25.1
Базовое образование	12.4	9.4	24.7
Среднее образование (класс 10-11)	24.6	19.6	20.3
Начальное профессиональное	86.5	76.7	11.3
Среднее профессиональное	85.6	76.7	10.4
Высшее образование	88.7	78.3	11.8

Что касается занятости молодежи на рынке труда, то стоит подчеркнуть, что в 2018 году соотношение занятости молодежи (15-24 года) к численности населения составляло 33,7%, что в два раза ниже, чем соотношение занятости к численности населения, зарегистрированное для взрослых (77,1%), причем молодые мужчины с большей вероятностью будут трудоустроены по сравнению с молодыми женщинами (37,5% и 29,8% соответственно). Это свидетельствует о том, что многие трудности, с которыми сталкиваются молодые люди на российском рынке труда, преодолеваются по мере того, как люди взрослеют (и приобретают опыт работы).

Отраслевая структура занятости за 2019 год, представленная Федеральной службой государственной статистики (рисунок 2.1) показывает, что молодые сотрудники (15-24 года) в основном заняты в оптовой и розничной торговле, обрабатывающей промышленности, государственном управлении, транспорте и связи, строительстве и сельском хозяйстве.

<sup>35</sup> Федеральная служба государственной статистики [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.gks.ru/>. (Дата обращения: 20.06.2020)



**Рис. 2.1. Общая занятость и занятость молодёжи по секторам экономики в России за 2019 год, в процентах<sup>36</sup>**

Однако отраслевая структура занятости молодежи существенно различается в разных районах и внутри них. Например, доля молодежи (15-24 года), занятой в сельском хозяйстве в Северо-Кавказском округе, в три раза превышает среднероссийский показатель (25,4% и 8% соответственно), а в Республике Дагестан – примерно 45% от всей молодежи, заняты в сельском хозяйстве. Но доля молодежи, работающей в сельском хозяйстве, превышает 20% и в Алтайском крае (Сибирский округ), и в Тамбовской области (Центральный округ). Доля молодежи, занятой в обрабатывающей

<sup>36</sup> Федеральная служба государственной статистики [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.gks.ru/>. (Дата обращения: 20.06.2020)

промышленности, в 1,5 раза превышает среднероссийский показатель во Владимирской и Калужской областях (Центральный федеральный округ), в Новгородской области (Северо-Западный округ), а также в Республике Карачаево-Черкесия (Северо-Кавказский округ) и в Ульяновской области (Приволжский округ). В Чеченской Республике (Северо-Кавказский округ) доля молодых рабочих, занятых в строительстве, более чем в четыре раза превышает среднероссийский показатель (29,7% и 7,7% соответственно). В Камчатском крае (Дальневосточный округ), Республике Тыва (Сибирский округ) и Еврейской автономной области (Дальневосточный округ) доля молодежи, занятой в государственном управлении, в два раза превышает среднероссийский показатель. Наконец, в Республике Алтай (Сибирский округ) доля молодежи, занятой в сфере образования, значительно превышает среднероссийский показатель (12,1% и 5,6% соответственно)<sup>37</sup>.

Структура занятости молодежи (15-24 года) по уровню образования показывает, что молодежь с профессиональным образованием более активна среди занятых по сравнению с другими группами. В 2019 году более 20% молодых сотрудников имели высшее образование (27% у женщин и 15,2% у мужчин), в то время как молодые сотрудники со средним профессиональным образованием составляли 24,8% от общего числа занятых молодежи.

## **2.2. Кадровый потенциал молодёжного рынка труда и его проблемы**

Молодое поколение как будущий кадровый потенциал играет существенную роль в устойчивости общества и его динамичном развитии. Кадровый потенциал включает в себя уровень профессионального образования, компетентности, нравственной зрелости, профессионального опыта и

---

<sup>37</sup> Молодежь в науке: новые аргументы [Текст]: Международный молодежный сборник научных статей, Россия, г. Липецк, 15 июня 2018 г. / Научное партнерство "Аргумент"; ответственный редактор А. В. Горбенко. – Липецк: Аргумент, 2018. – с. 301

предпринимательского мастерства. Возможность его реализации является одной из задач достижения оптимальной и эффективной занятости молодежи.

Охарактеризуем содержание такого понятия, важного в контексте нашего исследования, как «молодой специалист». В действующем Федеральном законодательстве (Трудовой кодекс РФ и иные федеральные законы, принятые по вопросам регулирования трудовых отношений) такого понятия вообще не содержится.

Однако термин «молодой специалист» и «молодой работник» применяются в многочисленных нормативных и правовых актах, регулирующих трудовые и иные непосредственно с ними связанные отношения с участием молодежи. Данные понятия можно встретить как в названиях правовых актов, так и в их тексте.

При этом единые для нашей страны критерии, дающие возможность отнести конкретную категорию работников к молодым специалистам, так до сих пор и не выработаны.

В Трудовом кодексе Российской Федерации (ст. 70) как синоним понятия «молодой специалист», используется описательный термин «Лицо, окончившее образовательное учреждение начального, среднего и высшего профессионального образования, имеющее государственную аккредитацию, и впервые поступающее на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения».

Указ Президента РФ от 29.04.2010 г. № 518 «О мерах государственной поддержки молодых работников организаций оборонно-промышленного комплекса Российской Федерации» распространяет свое действие на молодых инженерно-технических работников, специалистов и высококвалифицированных рабочих организаций оборонно-промышленного комплекса Российской Федерации в возрасте до 35 лет. Обычно возрастной барьер до 35 лет используется и для молодых специалистов, занятых в науке, высшем образовании и сфере высоких технологий.

Поскольку основными критериями определения понятия «молодой специалист», предусмотренные в Трудовом кодексе РФ, как уже было сказано выше, являются: лицо должно обязательно окончить образовательное учреждение высшего профессионального образования, имеющее государственную аккредитацию; человек должен впервые поступить на работу по полученной специальности; лицо должно трудоустроиться по полученной специальности в срок не более одного года с момента его окончания, ими мы и будем пользоваться в дальнейшем при изложении результатов проведенных исследований.

Важно отметить, что при найме выпускников наиболее значимыми показателями для работодателей являются личные качества соискателя и имеющиеся навыки по специальности (60%). Не менее важными характеристиками являются полученная квалификация (48%) и опыт работы по специальности (50%).<sup>38</sup> Тут налицо типичный дисбаланс между требованиями рынка труда и реальной ситуацией. Откуда взяться опыту, когда вчера ты только получил долгожданный диплом о высшем образовании? Тем более современные реалии складываются таким образом, что в связи с большой нагрузкой в университете совмещать учебу и работу без ущерба процессу накопления теоретических знаний для студентов не представляется возможным. В качестве альтернативы имеющегося опыта работодатели готовы рассматривать наличие успешно пройденной практики во время обучения в университете по профилю компании.

В то же время отсутствие опыта может быть серьезным формальным препятствием для кандидата, претендующего на высокую позицию в организационной иерархии. Молодой специалист без опыта, естественно, не может сразу занять позицию руководителя. Даже хорошее образование может

---

<sup>38</sup> Оценка общеэкономических условий на предприятиях спроса на рабочую силу. Наем на работу выпускников основных профессиональных образовательных программ в условиях кризиса. Информационный бюллетень. – М.: Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики», 2016. – № 9 (98). – с. 49

гарантировать должность специалиста той или иной категории. Это касается как государственных, так и коммерческих организаций.

Среди 60% работодателей, отметивших личные качества как один из самых приоритетных показателей, наиболее значимыми были названы интерес к работе (64%), готовность брать на себя ответственность (55%), умение работать в команде (54%) (см. рисунок 2.2).



**Рис. 2.2. Личные качества и навыки необходимые для трудоустройства по мнению работодателей<sup>39</sup>**

Главной претензией к молодым специалистам со стороны работодателя является недостаток умения анализировать сложности, возникающие в работе, и способности находить решение в нестандартных ситуациях. Данные недостатки выпускников можно аргументировать отсутствием опыта и боязнью в силу своего юного возраста принять неправильное решение или навредить работе компании.

<sup>39</sup> Составлено автором на основе внутрикорпоративных источников

Стоит отметить, что преобладающая часть работодателей полагают, что государство в реальности либо очень слабо, либо вообще не заинтересовано в содействии трудоустройству молодежи. Некоторые работодатели вообще не знают о существовании какой-либо политики или программ государства в отношении занятости молодежи.

Среди основных упущений в этой сфере работодатели выделяли следующие:

- отсутствие каких-либо стимулирующих доплат работодателям, активно привлекающим молодых специалистов, а также специальных программ по трудоустройству молодежи, системы распределения специалистов;

- отсутствие специальных программ, направленных на создание и донесение до молодежи положительного образа рабочих профессий и технических специальностей;

- слишком низкие доплаты молодым специалистам, которые не создают необходимых стимулов для привлечения и удержания кадров в системе образования;

- чрезмерно высокий уровень обязательных отчислений во внебюджетные фонды, что создает негативные стимулы для работодателей в отношении привлечения дополнительной рабочей силы на формальной основе.

Глубокие процессы трансформационного реформирования практически во всех сферах жизни российского общества оказали серьезное влияние на жизненные стратегии молодежи. В современных условиях молодежь является наиболее социально и экономически уязвимой категорией граждан по таким вопросам, как труд и занятость. Уязвимость молодежного рынка труда определяется тем, что конкурентоспособный уровень и качество жизни, безопасность, экология и жилищные условия еще не созданы. В противном случае лучшие молодые специалисты будут переезжать в более комфортное и

безопасное место проживания и работы, где созданы все необходимые условия для исследовательской и творческой работы<sup>40</sup>.

Большинство молодых людей в возрасте от 15 до 24 лет работают в качестве наемных работников (93,2% всех молодых сотрудников в 2019 году), причем различия между молодыми мужчинами и женщинами незначительны. В 2019 году доля молодых работников, которые самостоятельно обеспечили себя работой, составляла 6,8% от общего числа занятых среди молодежи (см. таблицу 2.4), причем вероятность самозанятости у молодых мужчин несколько выше, чем у молодых женщин (7,1% и 6,4% соответственно). Такое распределение, и особенно для людей в возрасте 20-24 лет, близко соответствует распределению взрослых (25+) с подавляющим большинством работников, занятых в сфере наемного труда.

Таблица 2.4

**Структура занятости молодёжи в России  
за период 2010-2019 годы<sup>41</sup>**

<b>Виды экономической деятельности</b>	<b>2010</b>	<b>2015</b>	<b>2019</b>
<b>Экономический сектор</b>			
Образование	12.7	10.4	8.0
Промышленность	26.5	26.0	25.6
Сфера услуг	60.8	63.6	66.4

<b>Статус в сфере занятости</b>			
По найму	91.1	91.9	93.2
Самостоятельное обеспечение себя работой	8.8	7.8	6.8

<sup>40</sup> Профессиональное образование и занятость молодежи: XXI век [Текст]: актуальные направления развития системы профессиональной ориентации учащейся молодежи : материалы международной научно-практической конференции (Кемерово, 15-16 марта 2017 г.): [в 2 ч.] / Департамент образования и науки Кемеровской области; [редкол.: В. И. Блинов и др.]. – Кемерово: КРИПО, 2017. – с. 29

<sup>41</sup> Федеральная служба государственной статистики [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.gks.ru/>. (Дата обращения: 20.06.2020)



Тип контракта			
Полный рабочий день	96.9	97.3	97.2
Неполный рабочий день	3.2	2.8	1.8
Вынужденный неполный рабочий день	27.3	27.7	21.2
Постоянный	82.2	76.9	82.7
Фиксированный срок	12.1	12.5	8.0
Гражданско-правовой договор	1.5	3.5	1.8
Устный контракт	4.2	7.0	7.4

Неполный рабочий день в Российской Федерации составляет лишь 1,1% от общей занятости. Занятость по неполному рабочему дню среди молодежи также является низкой, составляя всего 1,8% от общего числа занятых молодежи в 2019 году, при этом вынужденный неполный рабочий день имеют 21,2% молодежи от общего числа занятых. Примерно одна треть времени от вынужденного неполного рабочего дня среди молодежи обусловлена сокращением рабочего времени работодателем<sup>42</sup>. Сравнительно с 2015 годом, в 2019 году вынужденный неполный рабочий день среди молодежи имеет только 21,2% (в 2015 – 27,7%), что ниже на 6,5%.

Выход экономики России из состояния стагнации, вызванной всеми известными внешнеполитическими факторами, невозможен без активного участия в этих процессах молодежи, как основного проводника инновационных идей в социальной и экономической сфере общественной жизни. От интеллектуального, социально-мобилизационного и креативного потенциала нового поколения зависит очень многое: в том числе качество социальных отношений и социальная ориентированность экономики.

Провозглашенная задача инновационного развития экономики России на основе перехода к цифровой экономике включает в себя не только экономические и технологические параметры, но и во многом определяется

<sup>42</sup> Инновации. Наука. Молодежь [Текст]: материалы Всероссийской студенческой научно-практической конференции, посвященной 25летию юбилею РБИУ, 18-22 апреля 2017 / [Русско-британский институт управления (РБИУ); ответственный редактор: Заец Е. В.]. – Челябинск: РБИУ, 2017. – с. 214

личностным потенциалом молодого поколения, его экономическими знаниями, ценностями и поведением<sup>43</sup>.

Большую роль для формирования мотивации молодежи к трудоустройству в обозначенные мною сферы профессиональной деятельности играет и позиция работодателей, их отношение к закрытию перспективных вакансий за счет молодых специалистов<sup>44</sup>.

Распределение занятости молодежи по видам трудового договора и уровню образования в 2019 году (см. таблицу 2.5) показывает, что чем ниже уровень образования, тем выше вероятность того, что она будет подвергнута неофициальным условиям труда, причем более трети молодежи без базового образования работают по устному контракту, а еще 16% заняты на временной работе.

Таблица 2.5

**Трудоустройство молодёжи по типу контракта и уровню образования в России за 2019 год<sup>45</sup>**

Уровень образования	Тип контракта			
	Официальный контракт	Срочный контракт	Гражданско-правовой договор	Устный контракт
Менее, чем базовое общее образование	45.4	16.1	5.8	32.6
Базовое общее образование	62.7	10.9	2.9	23.6
Среднее общее образование	72.5	11.6	3.2	12.7
Среднее профессиональное образование	83.2	8.3	1.6	7.0
Незаконченные высшее	88.2	6.4	1.2	4.2
Высшее образование	92.3	5.0	0.8	1.9

<sup>43</sup> Михалкина Е.В., Никитаева А.Ю. Молодёжный рынок труда - системный импульс развития экономики. / Terra Economicus. 2016. Т. 14. № 3. С. 131-144

<sup>44</sup> Бобков В.Н., Литвинюк А.А., Леднёва С.А. Требования работодателей города Москвы к молодым специалистам и проблемы их подготовки в учебных заведениях. / Экономика региона. 2016. Т. 12. № 4. С. 1102-1112

<sup>45</sup> Федеральная служба государственной статистики [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.gks.ru/>. (Дата обращения: 20.06.2020)

Молодые, менее образованные сотрудники, занятые в строительстве, торговле и сельском хозяйстве, как правило, более подвержены временным контрактам, чем другие группы. Замужество, проживание в городе или регионе с высоким уровнем безработицы также увеличивает вероятность временной работы. Для использования нетипичных трудовых договоров имеет значение не только сектор экономики, но и размер, структура собственности и возраст функционирования предприятия<sup>46</sup>. В Российской Федерации эти виды контрактов чаще используются крупными и средними предприятиями (по сравнению с малыми компаниями) и государственными предприятиями (по сравнению с частными). Это объясняется двумя основными причинами:

– Во-первых, выбор нестандартных трудовых договоров связан с процессами реструктуризации, которые затрагивают в основном старые, крупные и средние предприятия, которые все еще находятся в государственной собственности.

– Во-вторых, крупные и средние предприятия часто характеризуются накоплением рабочей силы, унаследованной от прошлого. Когда эти предприятия сталкиваются с особыми потребностями в рабочей силе, они не решаются наниматься на работу по стандартным трудовым контрактам из-за более высоких расходов на увольнение<sup>47</sup>.

Характерной особенностью трудового поведения современной российской молодежи является то обстоятельство, что большая ее часть, как правило, мотивирована на получение от своей профессиональной деятельности быстрого экономического результата (высокий уровень материальных вознаграждений за результаты своего труда).

---

<sup>46</sup> Молодежь, наука, инновации : материалы VI Всероссийской научно-практической конференции, [г. Грозный, ГГНТУ им. академика М. Д. Миллионщикова, 27-29 октября 2017 года] / Грозненский государственный нефтяной технический университет имени академика М. Д. Миллионщикова. - Грозный: Грозненский государственный нефтяной технический университет; Махачкала: Алеф, 2017. – с. 285

<sup>47</sup> Профессиональное образование и занятость молодежи: XXI век [Текст] : актуальные направления развития системы профессиональной ориентации учащейся молодежи : материалы международной научно-практической конференции (Кемерово, 15-16 марта 2017 г.) : [в 2 ч.] / Департамент образования и науки Кемеровской области ; [редкол.: В. И. Блинов и др.]. – Кемерово: КРИПО, 2017. – с. 29

Кроме того, по мнению Иванова А.Ю., «среди выпускников аспирантуры, часто встречаются люди, которым в определенной степени неинтересна фундаментальная и прикладная наука. Поступление в аспирантуру для молодых людей, зачастую является возможностью решения различного рода проблем: остаться в городе, найти высокооплачиваемую работу, не пойти в армию и т.д. Мотивация поступления большинства аспирантов, не нацелена на успешную защиту диссертации. Параллельная работа не по специальности, семейные обстоятельства и необходимость самофинансирования обучения также усложняют и существенно тормозят процесс подготовки и защиты диссертации»<sup>48</sup>.

Некоторое исключение еще имеет место среди выпускников аспирантуры в области точных и естественных наук. Так, по данным Бедных Б.И., Миронос А.А. и Остапенко Л.А. 69,0 % подобных молодых специалистов закрепляются в сфере науки, высоких технологий и высшего образования, но среди представителей гуманитарных наук, этот показатель равен 40,0%, а 60,0% продолжают свою профессиональную карьеру в других видах деятельности, зачастую не связанными с полученной в аспирантуре специальностью (например, маркетинг, реклама и PR привлекает значительное число кандидатов социологических, исторических и политических наук)<sup>49</sup>. По данным этих же авторов «более 70% специалистов в области компьютерных наук и информационных технологий и около 60% юристов говорят о том, что их удовлетворяет полученная работа и они не планируют в дальнейшем заниматься научной или преподавательской деятельностью».

---

<sup>48</sup> Иванов А.Ю. Положительные и отрицательные аспекты обучения в аспирантуре. Проблемы и перспективы развития образования в России. 2015. № 34. С. 233-237

<sup>49</sup> Бедный Б.И., Миронос А.А., Остапенко Л.А. О профессиональных траекториях выпускников аспирантуры. В сборнике: Инженерная педагогика – 2015, выпуск 17, том 1. С. 23-33

Подобные проблемы характерны не только для России. Они имеют место и в тех странах, где с престижностью работы в сфере науки, высоких технологий и высшего образования внешне все выглядит благополучно, например, в США<sup>50</sup>.

По данным Федеральной службы государственной статистики России, одной из наиболее актуальных проблем занятости молодежи является несоответствие количества подготовленных специалистов потребностям рынка труда, что является причиной роста безработицы среди молодых специалистов, окончивших профессиональные и высшие учебные заведения.

Среди факторов, определяющих особенности положения российской молодежи на современном рынке труда, можно выделить следующие:

- Неравновесие спроса и предложения рабочей силы в связи с неопределенностью профессионального выбора молодежи;
- Неадекватное понимание современной молодежью реального рынка труда и ситуации занятости, сохранение социальных стереотипов;
- Несоответствие полученных профессиональных компетенций требованиям рынка труда;
- Трудности в поиске работы в сфере учебы;
- Снижение доверия к торговым профессиям, которые ранее были очень престижными среди молодежи;
- Существенная разница по уровням занятости и безработицы в регионах страны;
- Слабое взаимодействие учреждений профессионального образования с субъектами региональных рынков труда;
- Повышенный риск безработицы среди молодежи и т.д.<sup>51</sup>

---

<sup>50</sup> Miller J.M., Feldman M.P. Isolated in the lab: Examining dissatisfaction with postdoctoral appointments // The journal of higher education. – 2015. – Vol. 86, N 5. – P. 697–724

<sup>51</sup> Профессиональное образование и занятость молодежи: XXI век [Текст]: актуальные направления развития системы профессиональной ориентации учащейся молодежи: материалы международной научно-практической конференции (Кемерово, 15-16 марта 2017 г.): [в 2 ч.] / Департамент образования и науки Кемеровской области; [редкол.: В. И. Блинов и др.]. – Кемерово: КРИПО, 2017. – с. 29

Также стоит отметить, что единственным вариантом омоложения научных кадров, на мой взгляд, является повышения социальной престижности работы в креативных и инновационных сферах деятельности (подобная компания уже была небезуспешно реализована по отношению к военной службе) и совершенно иная политика материальных вознаграждений в сфере науки, высоких технологий и высшего образования не только для молодых специалистов, но для всех занятых здесь работников, что стратегически позволит удерживать одаренных людей в этой сфере профессиональной деятельности.

Предпочтительным методом поиска работы среди молодежи является поиск работы через семью и друзей (средства, используемые более чем 42,4% молодых безработных), затем объявления (36,7%) и регистрация в Государственной службе занятости (20,9%).

### **2.3. Анализ системы привлечения и мотивации талантливой молодежи**

Молодежь является одним из важнейших ресурсов развития всех стран и регионов. Устойчивость и качество социально-экономического роста будут зависеть от того, насколько он будет вовлечен в процессы социального развития. Качество современного молодого поколения существенно предопределяет качество будущего экономически активного населения. Молодежь представляется важным условием для дальнейших социально-экономических преобразований.

Сегодня происходят процессы, требующие эффективных механизмов государственного регулирования, всех имеющихся инструментов. Важно выявить особенности развития и функционирования молодежного рынка труда. Кроме того, необходимо рассмотреть основные факторы, определяющие положение российской молодежи на современном рынке труда. Следует

показать пути, направленные на регулирование рынка труда и повышение занятости молодежи, реализация которых приведет к развитию конкурентоспособной рабочей силы, снижению оттока молодых граждан в другие страны.

Повышение эффективности молодежного рынка труда следует рассматривать как важнейшее условие экономического и социального развития общества, где молодежь в силу своего возрастного критерия является главным обновляющим кадровым элементом. Возрастной критерий молодежи как конкурентного преимущества должен быть связан с уровнем образования и качеством профессиональной подготовки<sup>52</sup>.

Неприменно, именно на некоторую «критическую массу» специалистов, которые желают и способны выполнять креативную профессиональную деятельность, а не на уровень их мотивации и не на творческие их данные, должно опираться развитие инновационных экономических областей. Если рассматривать науку, высшее образование и сферу высоких технологий, то, несмотря на все «административные усилия», молодежь, как уже указывалось нами выше, избегает подобной карьерной траектории своего профессионального развития из-за сложившейся в российском обществе непрестижности этих сфер деятельности и низкого уровня оплаты труда занятого в них персонала<sup>53</sup>.

Согласно исследованием Краснова А.Ю., «на престиж профессии прежде всего влияют такие факторы, как длительность и сложность обучения, значимость трудовой функции для стабилизации общества, приближенность профессии к власти и управлению, возможность распоряжаться подконтрольным занятию ресурсом, сделать реальную карьеру, получать значительное

---

<sup>52</sup> Потенциал интеллектуально одаренной молодежи - развитию науки и образования [Текст]: материалы VII Международного научного форума молодых ученых, инноваторов, студентов и школьников, 7-8 мая 2018 г. / М-во образования и науки Астраханской области [и др.]; редакционная коллегия: Ануфриев Д. П. и др.]. – Астрахань: ГАОУ АО ВО "АГАСУ", 2018. – с. 391

<sup>53</sup> Литвинюк А.А., Кузуб Е.В., Ливенцева И.С. О влиянии мотивационного профиля на выбор карьерной траектории в вузе. / Статья в сборнике трудов научной конференции «Организационно-экономические и инновационно-технологические проблемы модернизации экономики России. Пенза: Издательство Пензенского государственного аграрного университета. 2019. С. 120-124

вознаграждение и льготы, иметь уважение, доверие и положительную репутацию в глазах общества»<sup>54</sup>.

Конкурентными преимуществами молодежи являются успешное соотношение и взаимозависимость возраста, образования, качества профессиональной подготовки и активного инновационного потенциала. Молодые люди быстрее адаптируются к новым условиям, они более мобильны при смене работы, они способны учиться и оставаться гибкими к инновациям в области технологий и исследований, а также модернизации производства.

Существует также ряд причин, определяющих низкую конкурентоспособность молодежи на рынке труда, а именно: отсутствие опыта работы и мотивации к поиску работы, отсутствие профессиональных навыков, необоснованно высокие требования к заработной плате и условиям труда. Эти причины связаны с существенными причинами для отклонения заявлений о приеме на работу. Таков парадокс ситуации на молодежном рынке труда.

На занятость молодежи в национальной экономике повлияли многочисленные изменения, произошедшие в стране. Существенно изменилось отраслевое содержание экономики, набор и характеристики профессий, востребованных рынком труда, а также требования к работникам. Все это не могло не отразиться на молодежи, на ее положении в сфере труда, на ее выборе под влиянием объективных обстоятельств и возможном учете субъективных склонностей, то есть вариантов как образовательного, так и трудового пути<sup>55</sup>.

Поскольку в условиях современной России молодые специалисты ориентированы на получение от трудовой деятельности быстрого экономического результата, ситуация профессионального развития в таких областях деятельности, как наука, сфера высоких технологий и высшее

---

<sup>54</sup> Краснов А.Ю. Престиж профессии и современные трудовые предпочтения россиян. / Общество: социология, психология, педагогика. 2018. № 9. С. 29-33

<sup>55</sup> Потенциал интеллектуально одаренной молодежи - развитию науки и образования [Текст]: материалы VII Международного научного форума молодых ученых, инноваторов, студентов и школьников, 7-8 мая 2018 г. / М-во образования и науки Астраханской области [и др.; редакционная коллегия: Ануфриев Д. П. и др.]. – Астрахань: ГАОУ АО ВО "АГАСУ", 2018. – с. 391



образование не кажется им перспективной и привлекательной, из-за низкой стартовой зарплаты и большого временного лага развития. Все это обуславливает актуальность изучения таких аспектов рассматриваемой проблемы, как исследование и выявление значимых факторов в формировании мотивационных установок, способствующих закреплению молодежи в науке, сфере высоких технологий и высшем образовании.

Практическое решение этой проблемы позволило бы актуализировать появление новой «технологической волны» в экономическом развитии России. Все это даст возможность стране войти в группу мировых технологических лидеров, не тратя уже интеллектуальные, финансовые и временные ресурсы на развитие индустриального сектора, на базе которого ранее происходило развитие мировой экономики. При этом если в ближайшем будущем политика изоляции России будет продолжаться, надо опираться только на собственный интеллектуальный потенциал так как в ситуации старта цифровой экономики никто не будет не только с нами, но и с любыми другими потенциальными конкурентами делиться знаниями, ноу-хау и готовыми технологиями.

Продолжающееся падение интереса к научным и инженерным дисциплинам у молодежи вызывает тревогу, особенно с учетом того, что данный интерес никогда не был особенно высоким. Эта проблема является примером столкновения национальных потребностей и индивидуальных предпочтений у молодых людей. С национальной точки зрения, необходимость этого очевидна: мы просто не можем построить благополучное экономическое будущее, которое мы сейчас предвидим, то есть без сильного костяка людей, подготовленных в области науки и техники.

Тем не менее, каким бы настоятельным ни был этот национальный приоритет, прискорбная реальность заключается в том, что не все отдельные учащиеся и их родители думают именно так. С индивидуальной точки зрения эти сферы деятельности недостаточно привлекательны по сравнению с имеющимися альтернативами. Многие люди в России вполне положительно рассматривают

тот факт, что должно быть больше ученых, но они просто не хотят формировать это самостоятельно.

В каком-то смысле уход от этих видов деятельности – это рациональная реакция на структуру нашей существующей балльной системы. Предметы, которые воспринимаются как «трудные для достижения успеха», будут, как правило, выбираться реже, чем предметы, которые формируют высокую оценку за учебу с меньшими усилиями. Данная негативная ситуация гораздо более фундаментальна: она отражает наше традиционное отсутствие научной культуры<sup>56</sup>.

Рассмотрим теперь, что делает государство для привлечения креативных молодых специалистов в обозначенные мною сферы профессиональной деятельности.

В сентябре 2018 года в Российской Федерации был утвержден паспорт проекта «Наука». В рамках этого проекта предусмотрено: «Формирование целостной системы подготовки и профессионального роста научных и научно-педагогических кадров, обеспечивающей условия для осуществления молодыми учеными научных исследований и разработок, создания научных лабораторий и конкурентоспособных коллективов»<sup>57</sup>.

Согласно целям и задачам проекта «Наука» к 2024 году половина ученых в России должны быть в возрасте не старше 39 лет. Сейчас ученых в этом возрасте уже 43,3%, однако, чтобы достичь этого показателя потребуются реализовать целый ряд программ и инициатив, которые окажут реальную помощь молодым исследователям. Это не только финансирование, но и новое оборудование, улучшение условий труда и содействие в научных проектах.

Согласно рассматриваемому национальному проекту, до 2024 года в Российской Федерации должны быть созданы новые лаборатории, 30% из

---

<sup>56</sup> Инновации. Наука. Молодежь [Текст]: материалы Всероссийской студенческой научно-практической конференции, посвященной 25-летию РБИУ, 18-22 апреля 2017 / [Русско-британский институт управления (РБИУ); ответственный редактор: Заец Е. В.]. – Челябинск: РБИУ, 2017. – с. 214

<sup>57</sup> <https://strategy24.ru/rf/innovation/projects/natsional-nyy-proyekt-nauka> (дата обращения: 30.09.2019)

которых будут возглавлять молодые ученые. Всего таких лабораторий будет создано 900. Предполагается, что коллектив новых лабораторий будет состоять из молодых специалистов, а также студентов, которые смогут учиться в университете и параллельно активно участвовать в исследовательских проектах.

Национальный проект «Наука» также включает в себя новые возможности для поддержки аспирантов, среди которых, в частности, программы академической мобильности, участие молодежи в научных центрах мирового уровня и так далее. Иными словами, поддержка молодых ученых начинается уже с их адаптации после выпуска и в начале профессиональной карьеры. При этом молодых ученых планируется поддерживать не только в научной среде, но и в решении бытовых проблем.

В июне 2019 года Минобрнауки РФ приступило к разработке новой программы обеспечения молодых ученых жильем, которая должна будет учитывать увеличение молодых исследователей к 2024 году.

Новая программа включает в себя:

- продолжение программы поддержки сертификатов;
- вопросы развития и формирования фонда служебного жилья;
- возможность развития жилищно-строительных кооперативов, в которые будут входить молодые исследователи.

Выделено три направления для обеспечения роста числа молодых исследователей в Российской Федерации: предоставление грантов аспирантам; поддержка перспективных исследований и создания новых рабочих мест.

По планам национального проекта, 7 тыс. таких грантов аспирантам должно быть выдано в ближайшие 5-6 лет. Поддержка перспективных исследований в этом году включает в себя около 1 тысячи проектов, и с каждым годом будет увеличиваться. Новые рабочие места должны появиться благодаря новым лабораториям.

Иными словами, привлечь молодых специалистов в науку, высшее образование и сферу высоких технологий планируется путем повышения уровня

материальных вознаграждений молодых специалистов за работу в этой сфере профессиональной деятельности.

Проблема отсутствия научных кадров в России начала проявляться с начала 90-х годов, после ликвидации Советского Союза. Целое поколение молодых талантливых исследователей «выпало» из науки. К началу «нулевых» российская наука была признана старейшей в мире, 40% аспирантов из-за низкого дохода оставили науку. Сегодня средний возраст кандидата наук достиг 50 лет, каждый шестой ученый – пенсионер, половина исследователей старше 50 лет. Только 15% студентов колледжа продолжают заниматься наукой после окончания университета. Доля ученых моложе 40 лет снизилась до 12%.

По мнению социологов, причины нежелания студентов заниматься научной работой в России обусловлены условиями, господствовавшими в начале 90-х и до середины 2000-х годов: низкая заработная плата; отсутствие материальной базы для проведения научных исследований и разработок; бюрократизация организации научной работы; низкий престиж научной работы и другое. А говоря об интересе к научной работе, надо прежде всего понимать, что в любой творческой профессии, а наука – это в какой-то мере творческая среда, принудительное творчество невозможно. Как подчеркивают социологи, каждый десятый студент в России участвует в исследовательской работе «добровольно-принудительно», то есть с принуждением, внешне имеющем видимость добровольности<sup>58</sup>.

С середины 2000-х годов восстановление российских научных кадров стало одним из приоритетов правительства. Сегодня молодые ученые получают финансовую поддержку как по отечественным, так и по зарубежным программам через гранты, фонды и правительственные организации<sup>59</sup>.

---

<sup>58</sup> Молодежь, наука, инновации : материалы VI Всероссийской научно-практической конференции, [г. Грозный, ГНТУ им. академика М. Д. Миллионщикова, 27-29 октября 2017 года] / Грозненский государственный нефтяной технический университет имени академика М. Д. Миллионщикова. - Грозный: Грозненский государственный нефтяной технический университет; Махачкала: Алеф, 2017. – с. 285

<sup>59</sup> Молодежь в науке: новые аргументы [Текст]: Международный молодежный сборник научных статей, Россия, г. Липецк, 15 июня 2018 г. / Научное партнерство "Аргумент"; ответственный редактор А. В. Горбенко. – Липецк: Аргумент, 2018. – с. 301

Таким образом, сегодня неэффективность российской системы подготовки научных кадров - бесспорный факт, на который указывали многим известные ученые в своих публикациях. Так, например, по данным Резника С.Д. основными причинами нежелания большинства выпускников аспирантуры остаться работать в вузе являются:<sup>60</sup>

- зарплата молодого ученого элементарно не позволяет выживать (96,6% опрошенных);
- полученный в аспирантуре опыт и знания гораздо выше будут оценены в коммерческих структурах.

Анализ результатов опроса, проведенный Резником С.Д., показал, что материальное положение большинства аспирантов недостаточно стабильное:

- 25,4% респондентов декларировали, что доходов им хватает только на питание, одежду и обувь, но они не могут позволить себе купить, например, телевизор, холодильник и другие товары длительного пользования;
- у 14,5% респондентов на питание денег хватает, но уже покупка одежды вызывает серьезные материальные проблемы;
- денег не хватает даже на питание у 6,4% опрошенных аспирантов;
- доходов хватает на все, кроме приобретения жилья хватает только у 16,2% респондентов;
- не испытывают каких-либо материальных затруднений только 23,4% опрошенных аспирантов.

На государственном уровне целевая программа «Научные и научно-педагогические кадры инновационной России» была разработана на 2014-2020 годы и действует в настоящее время. Целью программы является «развитие эффективной системы воспроизводимости высококвалифицированных

---

<sup>60</sup> Резник С.Д. Аспирантура: как повысить её эффективность. / Университетское управление: практика и анализ. 2015. № 4 (98). С. 106-116

специалистов научно-образовательной сферы и повышение их конкурентоспособности в глобальном масштабе».

Среди негосударственных фондов поддержки научных исследований наиболее известны: Алферовский фонд, благотворительный фонд Владимира Потанина, Фонд Бортника, фонд Прохорова, Неправительственный экологический фонд имени В. И. Вернадского, Национальный фонд подготовки кадров, Благотворительный Фонд содействия развитию отечественной науки и др.

Таким образом, стала очевидной необходимость построения эффективного рынка труда, удовлетворяющего потребности различных групп населения и населения в целом. В то же время особого внимания заслуживают молодые люди, испытывающие большие трудности на рынке труда и деятельность которых связана с инновационной модернизацией и устойчивым экономическим развитием. Игнорирование проблем, определяющих положение молодежи на рынке труда и обеспечивающих занятость населения, в конечном счете приводит к нарастанию противоречий в этой сфере и обострению ситуации, связанной с низким уровнем экономической активности населения и дефицитом высококвалифицированной рабочей силы. Государству необходимо занять наиболее активную позицию в решении вопросов занятости и трудоустройства молодежи России на рынке труда. Для этого необходимо разработать комплекс мер по удержанию молодых работников, особенно в отраслях с дефицитом рабочей силы. Основным инструментом такой политики являются региональные программы, а также установление квот на трудоустройство молодежи.

Кризис занятости молодежи в Российской Федерации требует разработки национального плана действий по обеспечению занятости молодежи, учитывающего как ее циклический, так и структурный характер. Экономический кризис обратил внимание на непрочность пути экономического роста России, основанного в основном на эксплуатации природных ресурсов, а не на предпринимательской деятельности. Предпосылками повышения

конкурентоспособности, достижения устойчивого роста и создания рабочих мест для всех категорий населения, и особенно для молодежи, являются стимулирование спроса и постановка занятости в центр экономической и социальной политики<sup>61</sup>.

Проблемы занятости, стоящие перед Российской Федерацией, требуют комплексных и последовательных стратегий, направленных на решение проблемы занятости в качестве приоритетной цели экономической и социальной политики и включающих четкие целевые показатели и результаты политики в области занятости молодежи. Национальный план действий по обеспечению занятости молодежи, увязанный с национальными программами, разработанными в рамках долгосрочной экономической политики новой администрации, мог бы обеспечить средства для обеспечения согласованности мер по обеспечению занятости молодежи, содержащихся в различных экономических и социальных стратегиях, и определения четких и поддающихся измерению результатов, которые должны быть достигнуты в конкретные сроки<sup>62</sup>. Такая комплексная рамочная программа будет способствовать принятию мер по:

- увеличению содержания макроэкономической политики в области занятости молодежи;
- поддерживать развитие частного сектора и особенно малых и средних предприятий, которые потенциально могут повысить спрос на молодежную рабочую силу;

---

<sup>61</sup> Инженерное образование и вызовы культуры в XXI веке [Текст] : сборник материалов II-ой Международной научной конференции "Наука, образование, молодежь в современном мире" / Министерство образования и науки Российской Федерации, Российский государственный университет нефти и газа (национальный исследовательский университет) имени И. М. Губкина, Факультет гуманитарного образования, Кафедра философии и социально-политических технологий ; [под редакцией Л. В. Волковой и др.]. – Москва: Издательский центр РГУ нефти и газа (НИУ) им. И. М. Губкина, 2017-. – с. 21

<sup>62</sup> Молодежь в науке: новые аргументы [Текст]: Международный молодежный сборник научных статей, Россия, г. Липецк, 15 июня 2018 г. / Научное партнерство "Аргумент"; ответственный редактор А. В. Горбенко. – Липецк: Аргумент, 2018. – с. 301

- повышать соответствие образования и профессиональной подготовки требованиям рынка труда, особенно за счет более широкой специализации и включения компонентов трудового опыта;
- решать проблемы сегментации рынка труда и улучшать защиту сотрудников;
- расширять спектр и масштабы услуг по трудоустройству и активных программ на рынке труда, с тем чтобы они устраняли конкретные барьеры, с которыми сталкиваются молодые люди при выходе на рынок труда.

Такой план действий будет играть важную роль в укреплении межведомственной координации путем объединения усилий различных субъектов, заинтересованных в обеспечении занятости молодежи, включая представителей организаций работодателей и трудящихся<sup>63</sup>.

Следует отметить, что одними мерами экономического характера привлечь молодежь к трудоустройству в сферах науки, высшего образования и высоких технологий невозможно. Требуются глубокие изменения в сознании общества, делающие эти сферы социально престижными, а не «последним пристанищем» для молодых специалистов «не попавших на работу» в органы государственной службы и престижные корпорации.

---

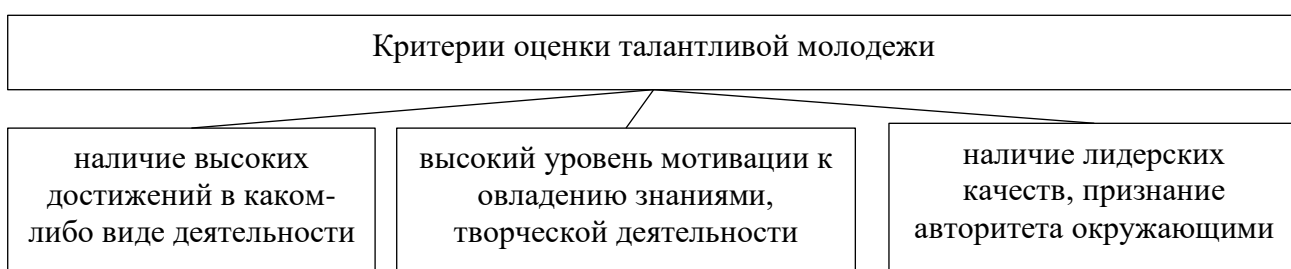
<sup>63</sup> Молодежь в науке: новые аргументы [Текст]: Международный молодежный сборник научных статей, Россия, г. Липецк, 15 июня 2018 г. / Научное партнерство "Аргумент"; ответственный редактор А. В. Горбенко. – Липецк: Аргумент, 2018. – с. 301



## ГЛАВА 3. ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ ПРИВЛЕЧЕНИЯ И УДЕРЖАНИЯ ТАЛАНТЛИВОЙ МОЛОДЁЖИ В НАУКЕ И ВЫСШЕМ ОБРАЗОВАНИИ

### 3.1. Целевые признаки талантливой молодёжи и методы их диагностики

Талантливый молодой человек оказывает важное влияние на развитие всего общества, но степень таланта, мотивации, личных целей и знаний индивидуальна. Определим общие критерии отбора талантливого сотрудника для сферы науки и высшего образования на рисунке 3.1.



*Рис. 3.1. Критерии отбора талантливой молодёжи в сфере науки и высшего образования<sup>64</sup>*

Большой вклад в определении специфических особенностей мотивационного профиля молодых ученых, которые сознательно выбрали для себя путь профессионального развития в университете или организациях науки для реализации своего научного потенциала внес профессор Литвинюк А.А., разработавший методику автоматического формирования мотивационного профиля трудовой деятельности. Данная методика является оптимальным инструментом диагностики целевых признаков талантливой молодежи. С ее применением, удалось выявить следующие закономерности в поведении молодых людей, работающих в сфере высшего образования и науки:

- высокая подверженность влиянию на характер их трудового поведения

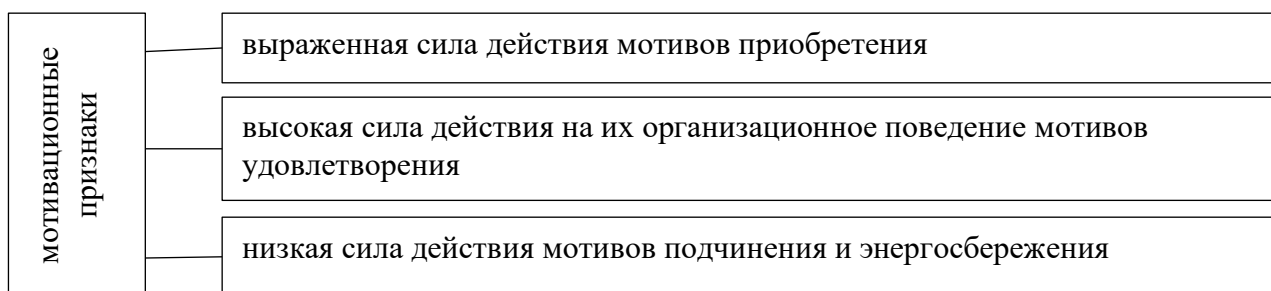
---

<sup>64</sup> Российская молодёжь на рынке труда: экономическая активность и проблемы трудоустройства. /Коллективная монография под ред. В.Н.Бобкова и А.А.Литвинюка. М.: Издательство «ООО Русайнс», 2016. – с. 124 [Электронный ресурс]/Научная электронная библиотека. - Электрон. дан. – Режим доступа: <https://elibrary.ru/item.asp?id=27459738>. (дата обращения: 25.03.2020)

мотивов удовлетворенности, иначе говоря, они отдают предпочтение трудовым операциям, приносящим положительные эмоции;

- высокая зависимость от размера оплаты их профессионального труда;
- ответственное отношение к трудовой дисциплине, желание сохранить свое рабочее место;
- ориентация на творческий характер деятельности;
- низкая склонность к формированию неформальных групп<sup>65</sup>.

Отбор молодых кадров в аспирантуру должен отойти от формального подхода с сильным административным влиянием посредством квот, норм приема и прочих инструментов, снижающих уровень конкуренции, а строиться преимущественно исходя из мотивационного профиля кандидатов, по мотивационным признакам, представленным на рисунке 3.2



**Рис. 3.2. Мотивационные признаки для отбора кандидатов в аспирантуру<sup>66</sup>**

Для выявления потенциальных кандидатов для поступления в аспирантуру целесообразно использовать методы диагностики мотивационного профиля бакалавров и магистров на их соответствие выявленным ранее мотивационным

<sup>65</sup> Литвинюк А.А., Кузуб Е.В., Ливенцева И.С. О влиянии мотивационного профиля на выбор карьерной траектории в вузе. / Статья в сборнике трудов научной конференции «Организационно-экономические и инновационно-технологические проблемы модернизации экономики России. Пенза: Издательство Пензенского государственного аграрного университета. 2019. С. 120-124. [Электронный ресурс]/Научная электронная библиотека. - Электрон. дан. – Режим доступа: <https://elibrary.ru/item.asp?id=39149162>. (дата обращения: 25.03.2020)

<sup>66</sup> Актуальные проблемы управления персоналом в российских высших учебных заведениях. / Коллективная монография под редакцией А.А.Литвинюка. М.: Издательство Российского государственного торгового-экономического университета. 2009. – с. 236 [Электронный ресурс]/Научная электронная библиотека. - Электрон. дан. – Режим доступа: <https://elibrary.ru/item.asp?id=25909365> (дата обращения: 25.03.2020)

признакам. Другими словами, недостаточно просто проводить опрос о желании или не желании продолжения обучения в аспирантуре.

Кроме того, в данном процессе необходимо активное включение кадровых подразделений с целью проведения диагностики целевых показателей талантливой молодежи. Выявление талантливой молодежи, склонной в будущем к научной и педагогической работе, достаточно сложная и многоступенчатая процедура, которая в идеальных условиях должна включать тестирование, глубинное интервью, собеседование, психологические тесты и пр.:

- определение перечня одаренных молодых людей;
- оценка одаренности формализованными методами (рейтинги, тесты, анкеты и пр.);
- изучение истории выбора направления интересов (опрос, интервью);
- оценка личностных характеристик, которые не проявляются в образовательной деятельности, но идентифицируются в межличностной коммуникации;
- самооценка своих достижений;
- психологическое тестирование (особенности мышления, способности и наклонности и пр.).

Комплексная диагностика способна не только вычислить уровень одаренности молодого человека, но и определить его индивидуальные особенности, характеризовать специфику одаренности, сформировать рекомендации для построения его карьеры.

Для психодиагностики личностных качеств человека положительно себя зарекомендовал цветовой тест (тест Люшера), который очень удобен в реализации и интерпретации. На основании предпочтений испытуемого относительно цвета, формируется характеристика его личностных качеств и признаки основных потребностей, что удобно при подборе кадров. Психологическая интерпретация значений цветов посредством проведения цветового теста может быть частью процедуры отбора подходящих кандидатов

в аспирантуру, так как позволяет определить:

- средства достижения цели;
- жизненную цель кандидата;
- ощущение кандидатом текущей ситуации;
- стремление подавить потребность, мотив или настроение, которые характеризуются выбранным цветом.

Интерпретация полученных результатов по каждому кандидату позволит выявить истинные мотивы стремления поступить в аспирантуру, текущее психоэмоциональное состояние испытуемого и его первостепенные психологические потребности.

Таким образом, отбор кандидатов в аспирантуру можно проводить с использованием цветового теста, но при сформированном портрете перспективных качеств и мотивов кандидата для работы в сфере науки и высшего образования. Опираясь на «Теории мотивационного комплекса трудовой деятельности», анализ отечественной и зарубежной литературы, определим целевые показатели талантливого молодого человека, наиболее подходящего для работы в сфере науки и высшего образования по пяти мотивам трудовой деятельности и силе их влияния на трудовое поведение на рисунке 3.3.



**Рис. 3.3. Целевые признаки талантливой молодёжи для работы в сфере науки и высшего образования<sup>67</sup>**

<sup>67</sup> Актуальные проблемы управления персоналом в российских высших учебных заведениях. / Коллективная монография под редакцией А.А.Литвинюка. М.: Издательство Российского государственного торгового-

Наиболее перспективным является кандидат с высокой силой действия на организационное поведение мотивов удовлетворения, безопасности и приобретения. Мотивы энергосбережения и подчинения, наоборот, должны оказывать низкое воздействие на человека.

Дополнительно отметим, что помимо мотивационных признаков, по данным анализа мнения работодателей из сферы науки и высшего образования, целевыми признаками молодого специалиста, которые могут обеспечить ему трудоустройство в данных сферах, являются: достаточный уровень владения актуальными информационными технологиями (25%), хорошая обучаемость (22,3%) и уровень профессиональных знаний и компетенций (21,7%). Вместе с тем, наличие диплома престижного высшего учебного заведения имеет минимальное значение на принятие решение о трудоустройстве молодого сотрудника (6%), также, как и связи (2,3%)<sup>68</sup>.

Опираясь на матрицу опроса респондентов при проведении теста «Мотивация»<sup>69</sup> автором была составлена анкета, позволяющая оценить силы действия тех или иных мотивов в трудовой деятельности потенциальных кандидатов (см. Приложение А) для работы в сфере науки и высшего образования из числа студентов старших курсов Российского экономического университета им. Г.В. Плеханова. Для расшифровки полученных данных используем вспомогательную таблицу 3.1 и рисунок 3.4. Для определения силы действия каждого мотива, вопросы сгруппированы в дюдецимы (далее – D), в том числе дополнительный блок вопросов позволяет провести оценку лживости (D6 и D12).

---

экономического университета. 2009. – с. 236 [Электронный ресурс]/Научная электронная библиотека. - Электрон. дан. – Режим доступа: <https://elibrary.ru/item.asp?id=25909365> (дата обращения: 25.03.2020)

<sup>68</sup> Российская молодежь на рынке труда: экономическая активность и проблемы трудоустройства. /Коллективная монография под ред. В.Н.Бобкова и А.А.Литвинюка. М.: Издательство «ООО Русайнс», 2016. – с. 134 [Электронный ресурс]/Научная электронная библиотека. - Электрон. дан. – Режим доступа: <https://elibrary.ru/item.asp?id=27459738>. (дата обращения: 25.03.2020)

<sup>69</sup> Литвинюк А.А., Смирнова М.Е., Ширванов Р.А. О методике прогнозирования организационного поведения персонала организации. / Инновации в менеджменте. 2018. № 2(16). С. 44-47. (<https://elibrary.ru/item.asp?id=35214935>. Дата обращения: 07.08.2019)

**Вспомогательная матрица для расчета силы мотивов трудовой деятельности и определения степени достоверности полученных результатов<sup>70</sup>**

D1 (приобретение)	D2 (удовлетворение)	D3 (безопасность)	D4 (подчинение)	D5 (энергосбережение)	D6 (лживость)
1,2,3	4,5,6	7,8,9	10,11,12	13,14,15	16,17,18
сумма отмеченных ячеек D1	сумма отмеченных ячеек D2	сумма отмеченных ячеек D3	сумма отмеченных ячеек D4	сумма отмеченных ячеек D5	сумма отмеченных ячеек D6
D7 (приобретение)	D8 (удовлетворение)	D9 (безопасность)	D10 (подчинение)	D11 (энергосбережение)	D12 (лживость)
19,20,21	22,23,24	25,26,27	28,29,30	31,32,33	34,35,36
сумма отмеченных ячеек D7	сумма отмеченных ячеек D8	сумма отмеченных ячеек D9	сумма отмеченных ячеек D10	сумма отмеченных ячеек D11	сумма отмеченных ячеек D12

По каждой группе мотивов осуществляется расчет его силы действия на трудовую деятельность по принципу: сумма первых значений по группе мотивов уменьшается на сумму вторых значений, например: D1-D7. Рост отклонения является патологией, снижение – нормой. Но результаты анкетирования являются достоверными при соблюдении показателя лживости.



**Рис. 3.4. Алгоритм определения показателей лживости в тесте**

**«Мотивация»<sup>71</sup>**

<sup>70</sup> Литвинюк А.А., Смирнова М.Е., Ширванов Р.А. О методике прогнозирования организационного поведения персонала организации. / Инновации в менеджменте. 2018. № 2(16). С. 47. (<https://elibrary.ru/item.asp?id=35214935>. Дата обращения: 07.08.2019)

<sup>71</sup> Литвинюк А.А., Смирнова М.Е., Ширванов Р.А. О методике прогнозирования организационного поведения персонала организации. / Инновации в менеджменте. 2018. № 2(16). С. 47. (<https://elibrary.ru/item.asp?id=35214935>. Дата обращения: 07.08.2019)

Результаты проведенного анкетирования среди студентов, позволяют выявить потенциальных кандидатов для поступления в аспирантуру. В исследовании приняло участие 17 человек, средний возраст респондентов 21-23 года, доля женщин 65% (11 чел.).

Уровень мотивации к трудовой деятельности у всех студентов на высоком уровне. Согласно методике Литвинюка А.А.<sup>72</sup>, идеальным значением данного показателя является в пределах от минус 2 до плюс 2, у 35% опрошенных оно было менее 1, значение оставшихся распределилось в диапазоне 1,1-1,8.

В разрезе оценке лживости, тестирование достоверно по всем 17 анкетам, их результаты могут быть использованы для дальнейшего анализа.

Наиболее выраженным мотивом к трудовой деятельности в исследуемой группе является мотив безопасности. Почти половина респондентов (47%) готовы к полному подчинению трудового поведения групповым нормам, у них отсутствует эмоциональный интерес к работе. Значения остальных студентов в норме.

По мотиву приобретения самый большой разбег стандартных изменений: 24% респондентов можно охарактеризовать наличием избыточной инновационной деятельности при большем интересе к процессу, чем результату, показатели 18% опрошенных студентов свидетельствуют о наличии инновационного барьера, ориентации на отчет о работе, вместо самой трудовой деятельности.

По мотиву удовлетворения 12% респондентов склонны к избыточной инновационной деятельности и меркантилизму в трудовых отношениях.

Более 40% по показателям по мотиву подчинения могут быть охарактеризованы как склонные к избыточной инновационной деятельности и более заинтересованы в процессе, чем в результате.

Анализ результатов анкетирования по мотивам энергосбережения выявил у

---

<sup>72</sup> Литвинюк А.А., Смирнова М.Е., Ширванов Р.А. О методике прогнозирования организационного поведения персонала организации. / Инновации в менеджменте. 2018. № 2(16). С. 49. (<https://elibrary.ru/item.asp?id=35214935>. Дата обращения: 07.08.2019)

11% студентов таких черт, как бюрократизация трудового поведения, соблюдение норм и правил ради похвалы или отсутствия санкций.

Из 17 студентов, принявших участие в опросе, по мотивационному профилю, сформированному ранее в работе для отбора кандидатов в аспирантуру, можно выделить 7 человек, с высокой силой мотивов к приобретению, удовлетворению и безопасности и низкой силой влияния на трудовое поведение мотивов подчинения и энергосбережения.

### **3.2. Проблемы мотивации талантливой молодёжи к построению своей профессиональной карьеры в сфере науки и высшего образования**

Как было ранее выявлено, выбор аспирантуры среди молодежи преимущественно обусловлен такими целями как увеличение срока поиска более высокооплачиваемой работы (40,6%), дополнительного заработка при совмещении с другим местом работы (27,5%) и пр., только 15% респондентов находятся в аспирантуре ради наук, что коррелируется с данными по доле защитившихся аспирантов за 2019 г. (12%).

Построение карьерной траектории в сфере науки и высшего образования не привлекает талантливую молодежь в первую очередь из-за низкого уровня оплаты труда (почти 50% аспирантов находятся в затруднительном финансовом положении), а также из-за долгого срока построения карьерной траектории. По данным Института статистических исследований и экономики знаний НИУ ВШЭ, за последние восемь лет численность аспирантов в России снизилась более, чем на 40%. Более того значительно снизилось качество подготовки аспирантов, если в 2019 г. доля выпускников, защитивших кандидатскую диссертацию, составила 12%, то до 2013 г. данный показатель не опускался ниже 25%. Согласно данным Росстата, в 2010 г. аспирантуру закончили свыше 33 тыс. человек, из которых 28,5% с защитой диссертации (9,6 тыс. чел.), в 2019 г.



аспирантуру закончили 17,7 тыс. чел., с защитой диссертации - 2,2 тыс. чел.<sup>73</sup>. Снижение количества молодежи, готовой и способной заниматься наукой составило 77%. Следовательно, вопрос омоложения научно-педагогических кадров стал как никогда острым.

В качестве первоочередной проблемы привлечения молодежи в аспирантуру обозначить низкий размер их стартовой заработной платы. Данный показатель варьируется в зависимости от политики высшего учебного заведения, минимальное значение начинается с 3,5 тыс. руб. для аспирантов, обучающихся на гуманитарных направлениях, и с 8,3 тыс. руб. для аспирантов технических специальностей, при среднем размере заработной платы по России 49,3 тыс. руб. Особо талантливые молодые ученые достигают значительно большего уровня заработной платы, но таких программ поддержки молодых ученых единицы. Учитывая тот факт, что в аспирантуру идут люди в возрасте 25 лет и старше, которые чаще всего уже имеют семью и детей, поэтому они не могут в полной мере заниматься наукой, а вынуждены искать дополнительные источники заработка.

Как было выявлено ранее, если в сфере науки за последние пару лет произошел существенный рост оплаты труда, то в сфере высшего образования один из самых высоких показателей по доли работников с уровнем заработной платы ниже МРОТ – 7%. Тогда как зарплатные ожидания у выпускников вузов в настоящее время весьма завышены. Доказано рядом ученых, что современная молодежь ориентирована на получение от трудовой деятельности быстрого экономического результата. Вместе с тем, на руководящих должностях размер заработной платы один из самых высоких по стране. По данным анализа налоговых деклараций за 2018 г. зарплата ректора университета достигает 600 тыс. руб. в месяц.

Следовательно, молодой талантливый человек (чаще всего мужчина) не

---

<sup>73</sup> Россия в цифрах. 2019: Крат. стат. сб. [Электронный ресурс] /Росстат-М., 2019 – с. 143-146 – Электрон. дан. – Режим доступа: <https://gks.ru/storage/mediabank/rus19.pdf> (дата обращения: 04.05.2020)

сможет реализовать свой творческий научный потенциал в аспирантуре в связи с необходимостью выполнения дополнительной работы. Вместе с тем, невысокий размер оплаты труда и свободный график работы является более предпочтительным для женщин (их доля среди аспирантов увеличилась с 42 до 46% за последние 15 лет).

Второй проблемой выделим низкий уровень престижности науки для молодежи, что обусловлено образом аспиранта, как человека с очень низким уровнем заработной платы, неспособным содержать себя и свою семью. Кроме того, большинство работодателей в сфере науки и высшего образования в условиях исключения административного давления отказали бы в трудоустройстве молодому специалисту в связи с низким качеством знаний и практических умений. Искусственно созданные нормы трудоустройства молодежи, еще в большей степени понижают уровень престижа данных сфер, в связи с тем, что работодатели вынуждены брать молодых людей для выполнения плановых показателей, при этом сознательно занижая входные требования, что приводит к снижению конкуренции при поступлении в аспирантуру и приеме объективно неподходящих кандидатов.

По данным опроса, проведенного Всероссийским центром изучения общественного мнения в 2018 г. врач является самой престижной профессией в России (26%), с существенным отрывом идут профессии учителя (16%) и юриста (14%). Более того, большинство родителей выявили желание, чтобы их дети получили профессию врача и ученого, профессия бизнесмена или государственного служащего для родителей кажутся менее привлекательными. Это свидетельствует о качественном сдвиге в менталитете населения о значимости профессий, о сформировавшейся благодатной почве для более действенных мер, по поддержке молодых ученых в сфере науки и высшего образования.

На престижность профессии педагога и молодого ученого накладывает отпечаток два факта. Во-первых, талантливая молодежь в большей мере

воспринимает аспирантуру через призму дополнительного образования, которое поможет выстроить успешную карьеру в других сферах деятельности, что подтверждается ежегодным снижением доли аспирантов, защитивших диссертацию и опросами самих аспирантов.

По данным исследования, проведенного Литвинюком А.А., работодатели в сфере высшего образования и науки, считают, что основными мотивами, удерживающими молодых специалистов, являются удобное расположение места работы (33,5%) и гибкий график работы (33,4%), что также свидетельствует, что параллельно с аспирантурой молодые люди выполняют трудовые обязанности по совместительству или удаленно. Молодые ученые уверены, что полученные в аспирантуре знания и опыт в большей степени будут оценены в коммерческих структурах (91,1% опрошенных).

Во-вторых, из-за административных подходов по обязательному набору молодежи, в аспирантуру попадают люди, меньше всего склонные к творческой деятельности, а часто именно они остаются в сфере науки и высшего образования из-за невозможности (нежелания) найти другую работу. Молодые люди без творческого порыва удобны для отделов кадров и для рабочих коллективов, но их функционал сводится к выполнению прямых обязанностей, они чаще всего держатся за данное место работы из-за удобства.

В качестве третьей проблемы обозначим отсутствие комплексной системы по диагностике и поддержке талантливой молодежи с целью ее удержания в сфере науки и высшего образования. Многие крупные российские компании выстраивают работу с молодежью со школьного возраста, сотрудничают с вузами и выделяют целевые места для талантливых ребят. В течение обучения обеспечивают их стипендиями и оплачиваемыми стажировками, проводят бесплатные курсы и предоставляют углубленные профессиональные знания по специфике будущей работы (например, нефтегазовые компании: дочерние компании ПАО «Газпром», ПАО «Сибур», ПАО «Лукойл»; филиалы крупных банков: ПАО «Сбербанк», ПАО «ВТБ», ОА «Альфа-банк», коммерческие

компании: ОАО «Евросеть», ОАО «Ростелеком», ОАО «МТС» и многие другие).

Отделы кадров коммерческих компаний применяют современные технологии поиска, диагностики и сопровождения талантливой молодежи, с постепенной адаптацией в рабочий процесс через учебные практики и оплачиваемые стажировки. При этом, вуз обладая бесспорным преимуществом прямого контакта со молодыми людьми, редко выстраивает карьерную траекторию успешных ребят с первого курса университета. Чаще всего научное взаимодействие студента и вуза носит точечный характер и заканчивается одновременно с окончанием учебного процесса.

В качестве четвертой проблемы выделим общероссийский масштаб дезорганизации в работе с молодежью. Бесспорно, за последние несколько лет существенно выросло количество общественных объединений, открытых площадок для общения и проектной деятельности молодежи, проводятся всевозможные конкурсы и мероприятия. Но реализация данных мер осуществляется в пределах субъекта РФ или конкретных проектов. Попытки организации молодежной политики на федеральном уровне предпринимаются, внесены на рассмотрение поправки в Конституции РФ, разрабатываются проекты федеральных законов, но пока все остается на уровне планов и проектов.

В результате, это приводит к бессистемности работы с талантливой молодежью, непоследовательности действий в области выявления талантов, с одной стороны, и обеспечения для них надежных перспектив, с другой, разобщенности мероприятий в данной сфере в целом.

Все вышеперечисленное свидетельствует о высокой значимости научного изучения проблемы привлечения молодых талантливых людей в сферу науки и высшего образования. Россия нуждается в молодых талантливых ученых, которые обеспечат рост научного потенциала страны, обеспечат развитие прорывных технологий для усиления международных позиций. Задача омоложения научных кадров актуальна, как никогда, но объективно, большинство из реализуемых административных мер являются

неэффективными, они не учитывают специфики сфер науки и высшего образования, не берут во внимание мотивационные характеристики молодежи и работодателей, часто носят формальный характер. Одним словом, существующая практика привлечения молодежи в аспирантуру ориентирована на повышение качества отчетов по формальным оценкам качества, совершенно упуская из вида качественную составляющую работы молодого ученого или педагога высшей школы. Ужесточаются меры контроля, количественные требования и административный контроль, в то время как для творческого развития необходима гибкость и свобода.

### **3.3. Социально-экономическая эффективность от реализации предложений**

В зарубежной литературе часто встречается использование уравнения регрессии Дж. Минцера для измерения эффективности инвестиций в человеческий капитал в сфере науки и высшего образования на основе методологии анализа издержек и выгод. Но учитывая отечественную специфику подготовки научных кадров, следует брать во внимание:

- критически низкую долю аспирантов, которые защищают кандидатскую диссертацию и остаются в сфере науки и высшего образования;
- необходимость аспирантов совмещать научную деятельность с другой оплачиваемой трудовой деятельностью.

Обновление системы диагностики, отбора и подготовки научно-преподавательских кадров требует серьезных финансовых вложений. Важно отметить, что речь идет не просто об изменении системы отбора кандидатов с применением комплекса тестов и анкет, а именно о целенаправленном комплексе мер повышения престижности научной деятельности, для привлечения большого числа потенциальных кандидатов, из числа которых на конкурсной

основе выбирать подходящих талантливых молодых людей по сформированному ранее набору мотивов к трудовой деятельности.

1. Расширение механизмов целевого набора талантливой молодежи в аспирантуру.

2. Создание условий для проведения научных исследований в интересах высшего учебного заведения или научно-образовательного центра (в том числе выполнение коммерческих научных разработок в интересах реального сектора экономики, снижение административного давления и поощрение творческой составляющей научной деятельности).

По мнению автора, а также многих экспертов в данной области, добиться качественного омоложения научно-педагогических кадров возможно повысив уровень финансовой привлекательности молодых ученых. Изменения в первую очередь должны нести качественный характер, в то время как национальный проект «Наука» в качестве одной из приоритетных задач ставит увеличение числа аспирантов до 35 тыс. чел. (на 100%) с долей защитившихся молодых ученых в 40% (14 тыс. чел. против 2,2 тыс. чел.).

По средним подсчетам расходы федерального бюджета на подготовку одного аспиранта составляют ежегодно порядка 150 тыс. руб. Расходы на подготовку 17,7 тыс. аспирантов составляют 2 655 млн. руб. в год (0,5% от общего объема федерального финансирования науки), из которых 88% бюджетных денег (2 336 млн. руб.) потрачено неэффективно (молодые люди не остались в сфере науки и высшего образования). В связи с чем, считаем целесообразным в условиях демографического спада и современного уровня имиджа аспирантуры на краткосрочный период выбрать стратегию снижения числа аспирантов до 10 тыс. чел. Даже при сохранении существующих объемов финансирования, расходы на подготовку одного аспиранта вырастут до 265 тыс. руб. в год (22 тыс. руб. в месяц), что как минимум выше прожиточного минимума.

Для достижения действительно прорывных изменений в системе

подготовки аспирантов, уровень их заработной платы необходимо постепенно, в течение 1-3 лет, повысить до среднего значения по региону - примерно 50 тыс. руб.

Таким образом, в краткосрочной перспективе необходимо существенно снизить количество аспирантов (ориентировочно до 10 тыс. человек) с постепенным повышением уровня заработной платы молодого ученого до среднего значения по региону, при соблюдении рекомендованных ранее методов поиска и диагностики талантливой молодежи для обеспечения показателя доли защит до 60% и выше. Объем федеральных затрат увеличится до 7 500 млн. руб. (1,5% от общего объема федерального финансирования науки), но эффективность также составит 60% против текущих 12%. Исходя из стратегической значимости данного вопроса, данная сумма не является существенной и в долгосрочной перспективе должна увеличиваться. Только после формирования комплексного механизма поиска, диагностики, привлечения и сопровождения молодых ученых до момента защиты кандидатской диссертации, как следствие, увеличения доли защищенных диссертаций и роста престижности аспирантуры, следует увеличивать число мест в аспирантуре.

## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В ходе проведенного исследования была определена высокая значимость талантливой молодежи для успешного социально-экономического развития России. Талантливая молодежь во всем мире является ресурсом возобновления, инноваций и передачи информации следующему поколению. Современное поколение молодежи отличается от предыдущих, что обусловлено их развитием во времена перемен и массовой цифровизации. оно имеет свои особенности, приоритеты и мотивы построения трудовой деятельности.

При этом, место молодежи в России скорее не определено, чем определено: управление молодежной политикой осуществляется децентрализованно в пределах субъектов РФ, регулируется исключительно подзаконными актами и существенно отличается по всей стране. И несмотря на увеличение программ поддержки молодых талантливых ребят, создание всевозможных реестров их учета, расширение перечня мероприятий по их увеличению, системность в работе с молодежью отсутствует.

На фоне снижения численности молодежи из-за демографического спада, увеличивается конкуренция за талантливую молодежь. В связи с чем, крупные предприятия ведут активную работу по диагностике и поддержке таких ребят. С целью дальнейшего трудоустройства и сопровождения в построении успешной карьеры. Начинает активно внедряться практика кадрового менеджмента, ориентированного на наличие талантов и личностных характеристик, чем на базовые знания.

Вместе с тем, в вузах и научных организациях омоложение кадрового состава осуществляется неэффективно, о чем свидетельствуют многие факты, включая минимальный процент (12%) защиты кандидатских диссертаций.

Таким образом, были выявлены четыре ключевых проблемы мотивации талантливой молодежи к построению своей профессиональной карьеры в сфере науки и высшего образования:

- низкий уровень престижа профессий научного работника и педагога



высшей школы;

- низкий размер заработной платы и долгий срок построения карьеры;
- отсутствие комплексной системы по диагностике и поддержке талантливой молодежи с целью ее удержания в сфере науки и высшего образования;

- дезорганизация работы с талантливой молодежью на федеральном уровне.

Опираясь на результаты проделанной работы в ходе написания магистерской диссертации, были определены целевые показатели талантливой молодежи для работы в сферах науки и высшего образования, а также методы их диагностики, что может послужить основой кадровой работы с данной категорией кадров.

Анализ общественного мнения выявил сформировавшиеся в обществе предпосылки к восприятию научной деятельности, как перспективной для выстраивания карьерной траектории, но главным ограничителем к привлечению талантливой молодежи в сферу науки и высшего образования является неконкурентный размер заработной платы молодого ученого.

Талантливый молодой человек с выраженным потенциалом к творческой деятельности в условиях «кадрового голода», вызванного демографическим спадом, будет востребован во многих коммерческих структурах, но у вуза есть существенное преимущество постоянного контакта со студентами.

Следовательно, формирование системы отбора, диагностики и сопровождения талантливых студентов, при конкурентном уровне заработной платы молодых ученых, способно повысить эффективность аспирантуры и повысить престижность сферы науки и высшего образования.

## СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Конституция Российской Федерации [Электронный ресурс] // Система «Консультант плюс». - Электрон, дан. - Режим доступа: <http://www.consultant.ru/> (дата обращения: 09.02.2020)
2. Постановление Правительства Тюменской области от 29.04.2014 №217-п «Об утверждении положения о межведомственном информационно-программном комплексе – региональной базе данных талантливых детей и молодежи в Тюменской области» [Электронный ресурс]/Сайт Администрации Тюменской области. - Электрон. дан. – Режим доступа: [https://admtyumen.ru/ogv\\_ru/](https://admtyumen.ru/ogv_ru/) (дата обращения: 20.03.2020)
3. Распоряжение Правительства РФ от 17.11.2008 № 1662-р «О Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года» (вместе с "Концепцией долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года") [Электронный ресурс]/Консультант-плюс. - Электрон. дан. – Режим доступа: <http://base.consultant.ru> (дата обращения: 27.03.2020)
4. Распоряжение Правительства РФ от 29.11.2014 №2403-р «Основы государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года» [Электронный ресурс]/Консультант-плюс. - Электрон. дан. – Режим доступа: <http://base.consultant.ru> (дата обращения: 20.03.2020)
5. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ [Электронный ресурс]// Система «Консультант плюс» - Электрон. дан. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru/> (дата обращения: 10.01.2020)
6. Указ Президента РФ от 01.07.2014 №483 «Об утверждении Концепции демографической политики Российской Федерации на период до 2025 года» [Электронный ресурс]/Консультант-плюс. - Электрон. дан. – Режим доступа: <http://base.consultant.ru> (дата обращения: 25.03.2020)
7. Актуальные проблемы управления персоналом в российских высших учебных заведениях. / Коллективная монография под редакцией А.А.

- Литвинюка. М.: Издательство Российского государственного торгово-экономического университета. 2009. - 236 с. [Электронный ресурс]/Научная электронная библиотека. - Электрон. дан. – Режим доступа: <https://elibrary.ru/item.asp?id=25909365> (дата обращения: 25.03.2020)
8. Бедный Б.И., Миронос А.А., Остапенко Л.А. О профессиональных траекториях выпускников аспирантуры. В сборнике: Инженерная педагогика – 2015, выпуск 17, том 1. С. 23-33.
  9. Бобков В.Н., Литвинюк А.А., Леднёва С.А. Требования работодателей города Москвы к молодым специалистам и проблемы их подготовки в учебных заведениях. / Экономика региона. 2016. Т. 12. № 4. С. 1102-1112.
  10. Иванов А.Ю. Положительные и отрицательные аспекты обучения в аспирантуре. Проблемы и перспективы развития образования в России. 2015. № 34. С. 233-237.
  11. Инженерное образование и вызовы культуры в XXI веке [Текст]: сборник материалов II-ой Международной научной конференции "Наука, образование, молодежь в современном мире" / Министерство образования и науки Российской Федерации, Российский государственный университет нефти и газа имени И. М. Губкина, Факультет гуманитарного образования, Кафедра философии и социально-политических технологий; [под редакцией Л. В. Волковой и др.]. – Москва: Издательский центр РГУ нефти и газа (НИУ) им. И. М. Губкина, 2017-. – 21 с.
  12. Инновации. Наука. Молодежь [Текст]: материалы Всероссийской студенческой научно-практической конференции, посвященной 25-летию РБИУ, 18-22 апреля 2017 / [Русско-британский институт управления (РБИУ); ответственный редактор: Заец Е. В.]. – Челябинск: РБИУ, 2017. – 214 с.
  13. Как нанимать кандидатов поколения Z? [Электронный ресурс]. //HR-Portal Randstat – Электрон. дан. - Режим доступа: <https://hr-portal.ru/blog/kak-nanimat-kandidatov-pokoleniya-z-nuzhno-dumat-kak-oni> (дата обращения:

05.04.2020)

14. Карташова Л.В. Управление человеческими ресурсами: учебник [Электронный ресурс] М.: ИНФРА-М, 2019. — 235 с. — (Учебники для программы МВА) [Электронный ресурс]. - Электрон. дан. – Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/1013993> (дата обращения: 21.04.2020)
15. Клопов Э.В. Вторичная занятость как форма социально-трудовой мобильности [Текст] / Э.В. Клопов // Социологические исследования. 2016. – №4. – С. 39–43.
16. Кон И.С. В поисках себя: личность и ее самосознание. М.: Политиздат, 1984. - 201 С.
17. Концепция молодежной политики ФНПР [Электронный ресурс]// Молодежный совет федерации независимых профсоюзов России - Электрон. дан. - Режим доступа: <http://www.msfnp.ru/1/24/4.htm> (дата обращения: 11.05.2020)
18. Костина С. Н. Адаптация молодых специалистов как социально-экономическая проблема / С. Н. Костина, А. А. Ваганова // XX Международная конференция памяти профессора Л. Н. Когана «Культура, личность, общество в современном мире: Методология, опыт эмпирического исследования», 16-18 марта 2017 г., Екатеринбург. — Екатеринбург: УрФУ, 2017. — С. 784-794.
19. Краснов А.Ю. Престиж профессии и современные трудовые предпочтения россиян. / Общество: социология, психология, педагогика. 2018. № 9. С. 29-33.
20. Лисовский В. Т. Эскиз к портрету: жизненные планы, интересы и стремления советской молодёжи. — М.: Молодая Гвардия, 1969. - 243 С.
21. Литвинюк А.А. Организационное поведение. М.: Юрайт. 2015. - 528 с. [Электронный ресурс]/Научная электронная библиотека. - Электрон. дан. – Режим доступа: <https://elibrary.ru/item.asp?id=23698534>. (дата обращения: 25.03.2020)

22. Литвинюк А.А. Современные тенденции развития молодёжного рынка труда в Москве. / Социогуманитарный вестник. 2018. № 1(18). С. 68-74. [Электронный ресурс]/Научная электронная библиотека. - Электрон. дан. – Режим доступа: <https://elibrary.ru/item.asp?id=37091238> (дата обращения: 25.03.2020)
23. Литвинюк А.А., Жигун Л.А., Полевая М.В., Камнева Е.В. Применение теории мотивационного комплекса трудовой деятельности к анализу организационного поведения преподавателей вуза. / Креативная экономика. 2018. - Том. 12. - № 2. - С. 215-226. [Электронный ресурс]/Научная электронная библиотека. - Электрон. дан. – Режим доступа: <https://elibrary.ru/item.asp?id=32596113>. (дата обращения: 25.03.2020)
24. Литвинюк А.А., Кузуб Е.В., Ливенцева И.С. О влиянии мотивационного профиля на выбор карьерной траектории в вузе. / Статья в сборнике трудов научной конференции «Организационно-экономические и инновационно-технологические проблемы модернизации экономики России. Пенза: Издательство Пензенского государственного аграрного университета. 2019. С. 120-124. [Электронный ресурс]/Научная электронная библиотека. - Электрон. дан. – Режим доступа: <https://elibrary.ru/item.asp?id=39149162>. (дата обращения: 25.03.2020)
25. Литвинюк А.А., Мельников В.А., Кузуб Е.В. О проблемах мотивации инновационно-активных молодых специалистов к трудоустройству в сфере науки, высоких технологий и высшего образования. / Креативная экономика. – 2019. – Том 13. – № 6. – С. 1269-1278. [Электронный ресурс]. - Электрон. дан. – Режим доступа <https://creativeconomy.ru/lib/40790>. (дата обращения: 25.03.2020)
26. Литвинюк А.А., Смирнова М.Е., Ширванов Р.А. О методике прогнозирования организационного поведения персонала организации. / Инновации в менеджменте. 2018. № 2(16). С. 42-57. (<https://elibrary.ru/item.asp?id=35214935>. Дата обращения: 07.08.2019).

27. Михалкина Е.В., Никитаева А.Ю. Молодёжный рынок труда - системный импульс развития экономики. / Terra Economicus. 2016. Т. 14. № 3. С. 131-144.
28. Молодежь в науке: новые аргументы [Текст]: Международный молодежный сборник научных статей, Россия, г. Липецк, 15 июня 2018 г. / Научное партнерство "Аргумент"; ответственный редактор А. В. Горбенко. – Липецк: Аргумент, 2018. – 301 с.
29. Молодежь, наука, инновации: материалы VI Всероссийской научно-практической конференции, [г. Грозный, ГГНТУ им. академика М. Д. Миллионщикова, 27-29 октября 2017 года] / Грозненский государственный нефтяной технический университет имени академика М. Д. Миллионщикова. - Грозный: Грозненский государственный нефтяной технический университет; Махачкала: Алеф, 2017. – 285 с.
30. Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики» [Электронный ресурс]/Сайт НИУ ВШЭ. - Электрон. дан. – Режим доступа: <https://www.hse.ru/> (дата обращения: 08.05.2020)
31. Отчёт об оказании услуги по проведению комплексного исследования положения молодёжи на рынке труда города Москвы. / Отчёт о НИР/НИОКР. Под научной редакцией Литвинюка А.А. М.: 2015. - 376 с. [Электронный ресурс]/Научная электронная библиотека. - Электрон. дан. – Режим доступа: <https://elibrary.ru/item.asp?id=26327772>. (дата обращения: 25.03.2020)
32. Оценка общеэкономических условий на предприятиях спроса на рабочую силу. Наем на работу выпускников основных профессиональных образовательных программ в условиях кризиса. Информационный бюллетень. – М.: Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики», 2016. – № 9 (98). – 49 с.
33. Петровский А.В., Ярошевский М.Г. Психология: Учебник для студентов высших пед. учеб. заведений. – 3-е издание, стереотип. [Текст] - М.: Издательский центр «Академия», 2015. – 187 с.
34. Потенциал интеллектуально одаренной молодежи - развитию науки и

- образования [Текст]: материалы VII Международного научного форума молодых ученых, инноваторов, студентов и школьников, 7-8 мая 2018 г. / Мино образования и науки Астраханской области [и др.; редакционная коллегия: Ануфриев Д. П. и др.]. – Астрахань: ГАОУ АО ВО "АГАСУ", 2018. – 391 с.
35. Профессиональное образование и занятость молодежи: XXI век [Текст]: актуальные направления развития системы профессиональной ориентации учащейся молодежи: материалы международной научно-практической конференции (Кемерово, 15-16 марта 2017 г.): [в 2 ч.] / Департамент образования и науки Кемеровской области; [редкол.: В. И. Блинов и др.]. – Кемерово: КРИПО, 2017. – 29 с.
36. Резник С.Д. Аспирантура: как повысить её эффективность. / Университетское управление: практика и анализ. 2015. № 4 (98). С. 106-116. [Электронный ресурс]/Научная электронная библиотека. - Электрон. дан. – Режим доступа: <https://elibrary.ru/item.asp?id=25147375>. (дата обращения: 25.03.2020)
37. Российская молодёжь на рынке труда: экономическая активность и проблемы трудоустройства. / Коллективная монография под ред. В.Н.Бобкова и А.А.Литвинюка. М.: Издательство «ООО Русайнс», 2016. - 228с. [Электронный ресурс]/Научная электронная библиотека. - Электрон. дан. – Режим доступа: <https://elibrary.ru/item.asp?id=27459738>. (дата обращения: 25.03.2020)
38. Российский статистический ежегодник Федеральной службы государственной статистики, 2017. – Электрон. дан. - Режим доступа: [http://www.gks.ru/free\\_doc/doc\\_2017/year/year17.pdf](http://www.gks.ru/free_doc/doc_2017/year/year17.pdf) (дата обращения: 22.04.2020)
39. Российский статистический ежегодник Федеральной службы государственной статистики, 2018. – Электрон. дан. - Режим доступа: [http://www.gks.ru/free\\_doc/doc\\_2018/year/year18.pdf](http://www.gks.ru/free_doc/doc_2018/year/year18.pdf) (дата обращения: 31.03.2020)
40. Российский статистический ежегодник Федеральной службы

- государственной статистики, 2019. – Электрон. дан. - Режим доступа: [http://www.gks.ru/free\\_doc/doc\\_2019/year/year19.pdf](http://www.gks.ru/free_doc/doc_2019/year/year19.pdf) (дата обращения: 21.03.2020)
41. Россия в цифрах. 2019: Крат. стат.сб. [Электронный ресурс] /Росстат-М., 2019 – 549 с. - Электрон. дан. – Режим доступа: <https://gks.ru/storage/mediabank/rus19.pdf> (дата обращения: 04.05.2020)
42. Снурницына Е.И. Система требований работодателей к молодым специалистам и карьера [Электронный ресурс] //Социологический альманах Материалы VII Орловских социологических чтений. Под общей редакцией П.А. Меркулова, Н.В. Проказиной. – 2016. – С.147-149. – Электрон. дан. – Режим доступа: <https://elibrary.ru/item.asp?id=26410100> (дата обращения: 19.02.2020)
43. Федеральная служба государственной статистики [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.gks.ru/>. (Дата обращения: 20.06.2020)
44. Сайт Министерства высшего образования и науки РФ [Электронный ресурс]/Сайт Министерства высшего образования и науки РФ. - Электрон. дан. – Режим доступа: <https://minobrnauki.gov.ru//> (дата обращения: 08.05.2020)
45. Сайт образовательного центра «Сириус» [Электронный ресурс]/ Сайт образовательного центра «Сириус». - Электрон. дан. – Режим доступа: <https://sochisirius.ru/> (дата обращения: 04.05.2020)
46. Сайт Правительства РФ [Электронный ресурс]/Сайт Правительства РФ. - Электрон. дан. – Режим доступа: <http://government.ru/> (дата обращения: 08.05.2020)
47. <https://strategy24.ru/rf/innovation/projects/natsional-nyy-proyekt-nauka> (дата обращения: 30.09.2019).
48. Miller J.M., Feldman M.P. Isolated in the lab: Examining dissatisfaction with postdoctoral appointments // The journal of higher education. – 2015. – Vol. 86, N 5. – P. 697–724.



## ПРИЛОЖЕНИЕ А

### Опросный лист студентов с целью выявления их мотивов трудовой деятельности

Вопрос	да	нет
1. Размер материального вознаграждения на любой работе должен определяться реально полученными результатами, а не образованием, должностью, происхождением и т.п.		
2. Размер премии не должен быть увязан с размером основного оклада		
3. Чем быстрее выплачивают премию по результатам работы, тем сильнее она радует служащих		
4. Когда человек после выходных приходит на работу, то его настроение должно улучшаться		
5. В конце отпуска настроение должно быть более положительным, чем в начале		
6. Рабочий день должен проходить быстро и незаметно		
7. В нормально организованном трудовом процессе незначительное по времени опоздание на работу, которое не привело к сбоям в трудовой деятельности, не должно приводить к санкциям и наказаниям		
8. Наказывать должен не руководитель, а система контроля, которую желательно автоматизировать и регламентировать		
9. Материальное наказание должно быть пропорционально нарушению, а не должностному окладу		
10. Чем дольше вместе работают люди, тем это полезнее для организации		
11. Все юбилеи надо обязательно отмечать на работе		
12. Если твое мнение идет в разрез с мнением коллектива, то ты обязан делать то, что хотят все		
13. Чем больше профессиональный опыт сотрудника, тем больше от него пользы в организации		
14. Женщины на государственной службе работают всегда лучше, чем мужчины		
15. Чем старше сотрудник, тем он надежнее на работе		
16. В школе я любил математику гораздо больше, чем литературу		
17. Я всегда был привязан к своей матери гораздо больше, чем к отцу		
18. Летом я гораздо лучше работаю, чем зимой		
19. В нашей организации в качестве критерия, по которому определяют объем реального материального вознаграждения, часто используют что угодно, кроме результатов моего труда		
20. Размер премии у нас напрямую зависит от размера оклада по штатному расписанию		
21. Премии у нас обычно выплачиваются не чаще, чем раз в квартал		
22. В понедельник утром в нашей организации у всех, как правило, хорошее настроение		
23. В конце отпуска я начинаю скучать по своей работе и коллегам		
24. У нас рабочий день проходит так быстро, что мы не всегда замечаем, что пора идти домой		
25. В нашей организации никто не обращает внимания на незначительные нарушения трудовой дисциплины		
26. В нашей организации руководитель сам решает, кого надо наказывать за нарушения трудовой дисциплины		
27. У нас все взыскания, например, снижение объема премирования, увязывают в должностном окладе сотрудника		
28. В нашей организации все сотрудники работают вместе уже более 5 лет		
29. Я отмечаю все юбилеи со своими коллегами по работе		
30. Я никогда не иду против воли своих коллег		

31. У нас в организации в основном работают люди с большим профессиональным опытом		
32. Наш коллектив в основном женский		
33. У нас высокий средний возраст (более 45-50 лет) среди персонала		
34. Заниматься в школе математикой гораздо полезнее, чем писать сочинения по русской литературе		
35. С моей матерью очень трудно было откровенно общаться на интересующие меня темы. С отцом гораздо легче		
36. Работать летом мне не интересно, предпочитаю все основные дела перемещать на зимний период		