

ВОПРОСЫ ПРАВОПРИМЕНЕНИЯ В СФЕРЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

УДК 349.2

Новые гарантии трудоустройства выпускников системы профессионального образования

Е. Н. Доброхотова

Российский государственный педагогический университет им. А. И. Герцена,
Российская Федерация, 191186, Санкт-Петербург, наб. р. Мойки, 48

Для цитирования: Доброхотова, Елена Н. 2025. «Новые гарантии трудоустройства выпускников системы профессионального образования.» *Ежегодник трудового права* 15: 176–196.
<https://doi.org/10.21638/spbu32.2025.112>

Основная и острая проблема российского рынка труда — избыток вакансий для квалифицированных работников при недостатке предложений со стороны работников соответствующих профилей. Сложность ее решения составляют общая демографическая кадровая яма, то есть недостаток рабочей силы, и значительное число молодых профессионалов, которые трудоустраиваются не в соответствии с полученной квалификацией и имеют нестабильную занятость. Обеспечение обретения выпускниками стабильной занятости на отечественном рынке труда, таким образом, становится актуальной задачей его укрепления и защиты. Государство не только обязано гарантировать право граждан на получение образования и содействие занятости, логично его наделять и правом гарантированного найма специалистов, подготовленных за счет бюджетных средств. Такой гарантией может быть квотируемое трудоустройство выпускников системы профессионального образования. Нерешенные проблемы занятости молодежи требуют исследования состояния подготовки кадров и совершенствования механизма эффективного трудоустройства выпускников, обеспечивающего возможности их закрепления в профессии и профессионального роста. Предметом исследования стала динамика занятости и трудоустройства выпускников учреждений среднего профессионального и высшего образования за период 2020–2023 гг., опыт новаторов системы профессиональной подготовки по трудоустройству в свете меняющегося законодательства о занятости. В основу инструментария исследования легли анализ статистики, социологические опросы, юридический анализ, установление межпредметных и междисциплинарных связей. Сформулирован вывод о необходимости дополнения системы средств содействия занятости молодежи гибкими адресными меха-

© Санкт-Петербургский государственный университет, 2025

низмами трудоустройства студентов выпускных курсов при участии образовательных организаций. Предложено использовать опыт РГПУ им. А.И.Герцена по подготовке команд учителей по заказу конкретных школ («Учитель под ключ»). Сконструирована модель котируемого трудоустройства лучших выпускников, получивших образование за счет бюджетных средств. Предложения могут быть использованы для разработки федеральных и региональных программ содействия занятости, развития трудового законодательства и законодательства об образовании.

Ключевые слова: эффективная занятость, занятость молодежи, трудоустройство выпускников, дополнительные программы подготовки предвыпускников.

1. Введение

Российский рынок труда в настоящее время восстанавливается, преодолевая последствия спада экономики в период пандемии COVID-19 и беспрецедентную волну нараставших с 2022 г. экономических санкций, примененных к Российской Федерации «коллективным Западом». К концу 2023 г. уровень безработицы снизился до своего минимального значения за весь период наблюдений — 3%, при этом содержательная характеристика занятости и безработицы по-прежнему указывает на структурное несоответствие между спросом и предложением рабочей силы¹. В составе рабочей силы преобладают лица с высшим образованием (34,3%), в структуре занятых они составляют 34,8%. Лица, имеющие среднее профессиональное образование и квалификацию специалистов среднего звена, составляют 25,5% (в составе занятых их доля — 25,8%), лица, являющиеся квалифицированными рабочими и служащими, — 19,6% (в составе занятых — 19,7%)², т. е. занятые, имеющие профессионально образование того или иного уровня, составляют 80,3%. Это говорит лишь о высоком образовательном уровне корпуса занятых. Но не все из них используют полученное профессиональное образование «по должности». Что касается профессионалов новейшего поколения, количественные показатели трудоустройства выпускников 2016–2020 гг. в течение первого года выглядят столь же благополучно: в среднем они составили 89%³. Исследователи констатируют обратную зависимость между уровнем образования и уровнем трудоустройства выпускников (Анализ различных аспектов... 2022, 16). Однако значительная часть выпускников трудоустраиваются не по специальности и в течение второго и третьего года после выпуска либо меняют, либо теряют работу (в течение полутора лет — от 20 до 50% молодых профессионалов с разными уровнями профессиональной подготовки, через 2–3 года — в среднем 65%). Далек не все из них демонстрируют при этом мобильность вверх по карьерной лестнице или горизонтальную ротацию внутри приобретенной профессии. Это свидетельствует

¹ Здесь и далее, если не оговорено иное, использованы данные Федеральной службы государственной статистики, опубликованные в 2023 г.: Труд и занятость в России // Электронный сборник официальной статистики. https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/Trud_2023.pdf (дата обращения: 13.05.2024).

² Труд и занятость в России. С. 23 (табл. 1.15), 31 (табл. 1.30).

³ Итоги федерального статистического выборочного наблюдения трудоустройства выпускников, получивших среднее профессиональное и высшее образование в 2016–2020 гг. // Управление Федеральной службы государственной статистики по Тюменской области, Ханты-Мансийскому автономному округу-Югре и Ямало-Ненецкому автономному округу. URL: <https://72.rosstat.gov.ru/tvpr> (дата обращения: 05.05.2024).

о том, что бюджетные средства, затраченные на финансирование профессионального образования с учетом потребностей экономики, эти потребности в достаточной мере не удовлетворяют. Трудоустроенные не в соответствии с квалификацией профессионалы постепенно ее утрачивают, оставляют профессию, и государству впоследствии приходится тратить еще значительные средства на их переобучение и (или) оказание безработным финансовой помощи на открытие бизнеса. Среди лиц, испытывающих трудности при поиске работы, молодежь (лица в возрасте до 34 лет) занимает свое прочное место. До 40 % лиц, искавших в 2022 г. работу самостоятельно, не смогли ее найти⁴. Указанное составляет задачу изменения подходов к управлению занятостью в целом и механизмов содействия занятости квалифицированных лиц, сохраняющих мотивацию к работе в той профессии, к которой их подготовили в образовательных учреждениях. Тем более что на национальном рынке труда нарастает кадровый голод, особенно в отношении квалифицированных работников. К 2030 г. прогнозируется рост вакансий до 2,4 млн, а к 2035 г. — до 4 млн⁵. Необходимо сейчас озаботиться созданием новых (дополнительных к существующим) гарантий обеспечения занятости молодых профессионалов. Представляется, что они должны формироваться и обеспечиваться не только государством, но и иными участниками отношений сфер занятости и образования. Новые гарантии должны соответствовать и запросам рынка труда (Доброхотова, Лаврикова 2017, 46–47), и образовательным потребностям обучающихся, обеспечивать сопряжение сферы труда и сферы образования (Дивеева, Доброхотова 2018, 453), отвечать интересам государства не только как органа публичной власти, но и как работодателя, содержать многообразие вариативных средств обеспечения долгосрочного сотрудничества подходящих друг другу работников и работодателей.

2. Основное исследование

2.2. *Анализ статистических данных о состоянии и динамике российского рынка труда в начале 20-х годов текущего столетия*

В январе 2024 г., по данным «Интерфакса»⁶, уровень безработицы в России вышел на исторический минимум, составив 2,9 %, а уровень вовлеченности трудоспособных граждан в разнообразную по занятиям сферу занятости — на исторический максимум — 74,2 млн человек, что является самым высоким показателем с 2005 г.

При этом характеристика основных показателей рынка труда свидетельствует, что рынок труда функционирует в условиях кадровой ямы — возрастающего недостатка трудовых ресурсов в целом по отношению к запросам работодателей,

⁴ Выборочное наблюдение качества и доступности услуг в сферах образования, здравоохранения и социального обслуживания, содействия занятости населения 2023 // Федеральная служба государственной статистики. https://rosstat.gov.ru/free_doc/new_site/GKS_KDU_2023/index.html (дата обращения: 07.05.2024).

⁵ Прогноз баланса трудовых ресурсов на 2024–2026 годы // Минтруд России. <https://mintrud.gov.ru/docs/2544> (дата обращения: 07.05.2024).

⁶ Безработица по итогам 2023 года снизилась почти по всей России // Интерфакс. 2024. URL: <https://www.interfax.ru/russia/945640> (дата обращения: 13.05.2024).

во-первых, и структурного несоответствия квалификационных характеристик вакансий квалификационным характеристикам лиц, ищущих работу, во-вторых. Если в 2010 г. число граждан трудоспособного возраста составляло почти 88 млн человек, то в 2022 г. оно оказалось равным лишь 83,5 млн.

В населении России существует дисбаланс поколений: число граждан пенсионного возраста в первой половине текущего десятилетия составляет около трети населения Российской Федерации, а лица, не достигшие трудоспособного возраста, составили чуть менее одной пятой части населения. То есть в России высока «экономическая нагрузка» на одного трудоспособного (почти 1:1), и прогноз на существенное восполнение трудовых ресурсов молодыми работниками на ближайшие 10 лет — весьма сдержанный, если не предпринимать серьезных мер к расширению и изменению качества кадрового потенциала развития России. Меры принимаются российским правительством по пополнению этих ресурсов: это и удержание в числе занятых предпенсионеров — за счет увеличения пенсионного возраста, и стимулирование пенсионеров к продолжению трудовой деятельности — за счет восстановления нормы об индексации назначенной страховой пенсии в период работы пенсионера. Исходя из основных социально-демографических показателей, можно понять, что они в значительной степени исчерпают свой оздоровительный для сферы занятости потенциал приблизительно к 2035 г. Демографическая ниша определялась на 2022 г. в возрастной группе граждан от 20 до 30 лет (они составляют всего 10 % населения), группы населения от 30 до 40 лет и от 40 до 50 лет составляют 16,2 и 14,8 % соответственно. Нетрудно подсчитать, что через 10 лет основной кадровый ресурс экономики (его составляют лица в возрасте от 30 до 50 лет) оскудеет на 5 %, а корпус пенсионеров увеличится примерно на 10 % (с учетом числа предпенсионеров, нарастающего в предстоящие 10 лет, также за счет увеличения средней продолжительности жизни граждан).

Следовательно, девизом политики обеспечения занятости становится «победа не числом, а умением». Необходимо переосмысление и концепции, и механизмов управления занятостью. Статистические данные и обследования проводятся применительно к экономическому пониманию занятости макроэкономического уровня, в них внимание сосредоточено на количественных соответствиях распределения человеческих ресурсов (групп населения) по видам экономической деятельности и формам занятости. В условиях недостатка кадров приходит понимание того, что индивидуальный созидательный потенциал — каждого работника — имеет особую ценность для развития экономики и всего общества, и значит, феноменом занятости следует управлять не столько на макроэкономическом уровне (насыщение рынка любой рабочей силой, любого качества), сколько на микроэкономическом уровне — адресным филигранным подбором подходящих работников работодателям и подходящей работы — работникам. Здесь, в точке пересечения макроэкономического и микроэкономического уровней обеспечения занятости, смыкаются ее экономический и юридический смыслы. Как экономическая категория занятость — это совокупность отношений по поводу участия населения в трудовой деятельности (Воронин, Чупина, Воронина 2020, 4). Занятость как правовая категория — это система и структура возможных и реальных правовых моделей вовлеченности граждан в сложившиеся виды реальной занятости в любых видах занятий экономического, социального, культурного и ду-

ховного срезов жизни граждан и общества; *граждан* — не населения, поскольку право имеет дело с конкретными субъектами правовой коммуникации, субъектами правовых отношений.

Рассуждения приводят к выводу о том, что в *описанных условиях фокусом функционирования комплексного механизма содействия занятости*, включающего экономические, организационные, юридические и общесоциальные гарантии, *должна стать* не просто доходная занятость (ради получения хотя бы и незначительных доходов), и *даже не продуктивная занятость* (с доходами, обеспечивающими простое воспроизводство рабочей силы, т.е. гарантирующая заработную плату не ниже установленного федеральным законом минимального ее размера), а именно *эффективная занятость*, т.е. занятость, которая в макроэкономическом смысле обеспечивает расширенное воспроизводство рабочей силы с упором на квалифицированную рабочую силу. На макроэкономическом, т.е. федеральном, уровне уже должен формироваться стандарт условий оплаты квалифицированного труда, гарантироваться достойный уровень доходов квалифицированных работников, справедливо дифференцированный по уровням их квалификации. То есть регулирование заработной платы должно быть соотнесено в масштабе всей экономики с квалификационными уровнями единой национальной системы квалификаций. Пора трудовому законодательству совершить отрыв от нивелирующего скудного МРОТ к системе дифференцированных минимальных ставок заработной платы. Система социального партнерства (тарифных соглашений) в Российской Федерации, именно как общенациональная система регулирования уровня трудовых доходов, до сих пор не сложилась. Думается, государство должно занять более активную позицию и ввести по крайней мере временные нормы о дифференцированных ставках оплаты труда, пока социальные партнеры не сделали этого сами для «своих» отраслей экономики. Это обеспечит реализацию интересов участников микроэкономического уровня занятости, т.е. уровня конкретных занятых граждан, ожидающих от получения работы достойный доход, гарантирующий им удовлетворение не только жизненно необходимых, но и широких потребностей образованной личности, их профессиональную самореализацию, личностное развитие и профессиональный рост.

Представляется, что проблема низких заработных плат, особенно на старте трудовой деятельности, является ключевой, объясняющей, почему молодые профессионалы трудоустраиваются не по специальности, а по иным критериям подходящей работы (близость к дому, возможность работать дистанционно, удобный (гибкий) режим труда, достаточно близкий к ожидаемому размер заработной платы, зависящий не от квалификации, а от числа обслуженных клиентов, числа доставок и т.д.). Введение системы обязательной дифференциации ставок заработной платы в зависимости от квалификационных уровней с обратно пропорциональным возрастанием этих ставок от уровней к уровню создаст тот стимул скорейшего трудоустройства молодых профессионалов по приобретенной специальности, даст гарантии роста заработной платы по мере их профессионально-квалификационного роста, будет способствовать решению ими самостоятельно насущных жизненных проблем, которые ими, как правило, откладываются на период получения образования с присвоением соответствующей квалификации. Государство богато богатством и благополучием своих граждан.

В направлении клиентоориентированной (т. е. сфокусированной на микроэкономический уровень) политики занятости наш законодатель уже сделал некоторые шаги, производя в 2023–2025 гг. поэтапные изменения законодательства о занятости⁷, где предусмотрен механизмы профилирования работодателей, предлагающих вакансии, и профилирования безработных, которые должны функционировать на основе принципов адресности мер государственной поддержки для граждан и работодателей; защиты национального рынка труда, осуществления мероприятий, способствующих занятости граждан, испытывающих трудности в поиске работы. Вместе с тем понятие занятости обеднело и размылось: занятость определена как «трудовая деятельность и иная, не противоречащая законодательству Российской Федерации деятельность граждан, осуществляемая ими в целях производства товаров, выполнения работ или оказания услуг, и направленная на получение дохода» (ст. 2 нового закона о занятости). То есть государство намерено продолжать содействовать только доходной занятости, что не отвечает тем фактическим вызовам, стоящим перед российской экономикой и системой управления общественным трудом, которые выявляются на основе статистических наблюдений и соответствующей официальной статистической отчетности о занятости и безработице. Ни новейшее законодательство о занятости, ни система показателей, используемых для проведения статистических наблюдений и критериев их оценивания для формирования официальной статистической отчетности о состоянии занятости в Российской Федерации, не отражают всех реалий ее динамики. Так, в реальной сфере общественного труда активно развиваются виды так называемой нестандартной занятости (отличной от занятости, осуществляемой на основании трудового договора, заключенного по основному месту работы на условиях полного рабочего времени, при выполнении труда, протекающего в стандартных режимах и нормальных условиях), гибкой занятости (случайных, эпизодически выполняемых работ на основании краткосрочных договоров, на условиях неполного рабочего времени и гибких режимов труда) и многоканальной, или сочетанной, занятости (сочетания одним лицом занятий, организуемых в различных формах занятости, каждое из которых приносит этому лицу свой вид дохода). Эти социально-экономические феномены давно являются предметом научных исследований, однако они до сих пор не легализованы и не отражаются в названных наблюдениях и отчетах, не будучи оцененными, они не могут быть подвергнуты надлежащему правовому регулированию (ни для целей полноценной социальной защиты граждан, ни для фискальных целей государства). «В настоящее время, — утверждает исследователь Е. В. Чичина, — уже существует в достаточной степени единообразное понимание нестандартной занятости как целостного социально-экономического феномена. <...> Классификация занятости на формы и виды не имеет легального закрепления. При этом в науке трудового права существует значительное разнообразие мнений по данному вопросу» (Чичина 2022, 34).

Выделяются четыре основные группы нестандартных форм занятости:

- 1) временная занятость;
- 2) занятость на условиях неполного рабочего времени, включая работу по запросу, а также договоры «с нулевой нормой рабочего времени»;

⁷ Федеральный закон от 12.12.2023 № 565-ФЗ «О занятости населения в Российской Федерации» (далее — новый закон о занятости).

- 3) временный заемный труд и многосторонние трудовые отношения;
- 4) замаскированные трудовые отношения и зависимая самостоятельная занятость.

В отношении зависимой самостоятельной занятости эксперты МОТ разъясняют, что при такой занятости работники предоставляют услуги компании в рамках гражданско-правового договора, но их доход зависит от одного или нескольких клиентов, либо они получают непосредственные указания о том, каким образом должна быть выполнена работа (Чичина 2022, 35).

Представляется, что в свете обеспечения занятости молодежи внимание исследователей должно быть обращено на неустойчивую занятость, характерную для молодых профессионалов. «С одной стороны, — пишет другой исследователь проблем занятости, — это (явление. — *Е.Д.*) расширило возможности применения рабочей силы, сделало рынок труда более гибким. С другой стороны, эти изменения пошатнули социально-экономическое положение многих работников, поскольку некоторые формы занятости приводят к нестабильности дохода, полной или частичной деформализации отношений между работником и работодателем, повышают риск увольнения, ослабляют трудовые гарантии и нарушают права. Занятость, для которой характерны эти угрозы и риски, получила определение «неустойчивая занятость». При этом в социально-экономической науке нет четко определенных критериев, позволяющих квалифицировать занятость как устойчивую или неустойчивую» (Панов 2016, 1). Стоит присоединиться к предложению, сформулированному А.М. Пановым, относительно пересмотра, дополнения и перестраивания системы статических показателей, характеризующих занятость во всех ее вариантах, устойчиво вошедших в опыт организации труда: «Анализ официальной статистики предполагает определение и обоснование статистических показателей, позволяющих оценить занятость по критериям, определенным в настоящей статье. Следует отметить актуальность проведения подобных исследований на региональном уровне, поскольку регионы России демонстрируют значительные различия как в конъюнктуре рынка труда, так и в экономической самостоятельности» (Панов 2016, 9).

Хотя в сфере занятости, судя по обезличенным статистическим показателям, по-прежнему преобладают занятые на основании трудового договора (в этом сегменте сферы труда в 2022 г. число трудовых договоров составило 66 989 тыс., нельзя быть уверенными в корректности конфигурации сферы занятости. Ввиду использования форм гибкой и сочтанной занятости, распространенности совместительства вследствие распространенности практики работодателей по занижению до минимальных размеров ставок заработной платы, мы не можем быть уверены, что число трудовых договоров отражает тождественное число работников и что часть лиц, занятых на основе договоров гражданско-правового характера, не совпадают с частью работающих по трудовым договорам.

В 2000-е годы работающее население в среднем «взростает»: в 2022 г. работники, достигшие пенсионного возраста, составили более 20% занятых, средний возраст работников достиг 42 лет. В числе занятых любой формой не запрещенной законом занятости молодое поколение (возрасте от 20 до 34 лет) составило 21 292 тыс. человек из 71 974 тыс. занятых (Панов 2016, 29), т.е. 29,6%. Следует обратить внимание на то, что в неформальном секторе экономики (это и есть нестандартная, или нетипичная, занятость) занято 13 385 тыс. человек, из них поч-

ти 1,5 млн — лица возрастной группы от 25–29 лет, чуть более 2 млн — в группах 30–34 и 35–39 лет, 1,8 млн — 40–44 года, 1,5 млн — 45–49 лет, и далее наблюдается постепенное снижение вовлеченности в неформальный сектор лиц, приближающихся к пенсионному возрасту⁸. Обращает на себя внимание следующая зависимость вовлечения в неформальную занятость лиц с разным уровнем образования: чем ниже уровень образования, тем большая занятость в неформальном секторе⁹. Так, лиц с высшим образованием неформальный сектор насчитывает — 2,5 млн, со средним профессиональным образованием (уровень квалификации — специалисты среднего звена) — около 3 млн, квалифицированных рабочих и служащих в этом секторе почти 3,27 млн. человек. И тревожит, что лиц, не получивших профессионального образования (имеющих среднее общее), насчитывается 3,5 млн. Это лица, которых ждет экономика в статусе квалифицированных специалистов, но дождется ли?

Именно полученные данные и их анализ, рассуждения о процессах, происходящих в сферах труда, образования и занятости, выводы, сделанные на этих основаниях, и высказанные сомнения побуждают задуматься о средствах правового и организационного воздействия на представителей молодого поколения с целью стимулирования их к совершению осознанного выбора профессии и активного участия в построении траектории своего профессионального и личностного развития. Без опоры на иных акторов сферы занятости не у всякого студента профессионального учебного учреждения такие планы могут реализоваться. Поэтому необходимо расширять участие образовательных организаций в деятельности по оказанию помощи подготовленным ими студентам в поиске работы и придавать этой помощи официальные организационно-правовые формы на основании изучения успешных практик по этому направлению деятельности. Это отвечает собственным интересам образовательных организаций, поскольку успешное трудоустройство выпускников, безусловно, является лучшим доказательством успешной и качественной образовательной деятельности и способно привлекать абитуриентов к поступлению именно в такие организации. Для того, чтобы этот критерий мог быть использован в деятельности по оценке качества образования, нужно объективировать индикаторы и показатели трудоустройства так, чтобы они были сопоставимы, а это представляется возможным только на основе введения равных для всех образовательных организаций правил самого содействия трудоустройству. Равные правила для сходных моделей содействия трудоустройству дадут и сравнимые результаты такого содействия, и эти легальные индикаторы можно будет использовать в системе рейтингования образовательных организаций, публиковать рейтинговые достижения и тем самым помогать абитуриентам и работодателям в целях найма работников либо заключения договоров о целевой подготовке специалистов.

В этом ключе представляется возможным и необходимым подвергнуть переосмыслению понятие «качество образования» и рассматривать его в более широком наполнении, как единство четырех его составляющих: качества условий обучения, качества содержания, качества образовательного процесса и, наконец, качества результата. В настоящее время объем этого понятия пред-

⁸ Труд и занятость в России. С. 54 (табл. 1.64).

⁹ Там же. С. 56 (табл. 1.67).

ставлен в Федеральном законе «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273-ФЗ следующим образом: **качество образования** — комплексная характеристика образовательной деятельности и подготовки обучающегося, выражающая степень их соответствия федеральным государственным образовательным стандартам, образовательным стандартам, федеральным государственным требованиям и (или) потребностям физического или юридического лица, в интересах которого осуществляется образовательная деятельность, в том числе степень достижения планируемых результатов образовательной программы (п. 29 ст. 2 Федерального закона об образовании). Результаты образовательной программы — это подтвержденные итоговой аттестацией компетенции, указанные в ее документации. Представляется, что для обеспечения управления занятостью через канал сопряжения сферы образования и сферы труда нужно дополнить характеристику качества образования критерием оценки успешности трудоустройства выпускников программы в течение трехлетнего периода после получения ими диплома. Трехлетний период определяется в настоящей статье исходя из произведенного выше анализа динамики занятости и трудоустройства выпускников. В более ранних исследованиях проблем взаимодействия системы образования с системой обеспечения занятости и трудоустройства автором настоящей статьи формулировались характеристики категории «качество образования» исходя именно из задач обеспечения функционирования внутренней системы качества образовательной деятельности каждой конкретной организации и того понимания сопряжения образовательных результатов в виде компетенций выпускников с системой национальных квалификационных требований к работникам, какими они представляли на период выполнения исследования (Доброхотова, Лаврикова 2017, 46). Однако впоследствии по мере увеличения роли профессиональных стандартов в формировании национальной системы профессиональных квалификаций и по мере пересмотра образовательных стандартов (появления стандартов поколения 3++) и соответствующих этим процессам изменений, внесенных в законодательство об образовании относительно степени учета образовательными организациями установленных квалификационных требований, сформировалась необходимость увеличить горизонт восприятия результатов обучения, выйти во внешний для образовательной организации контур оценивания этих результатов не только обучающимися, самой организацией и органами управления системой образования и органами контроля, включив в число субъектов оценки и представителей сообществ работодателей и, возможно, службу занятости. Предлагаемое здесь расширение представлений о содержании этой категории производится в целях соотнесения результатов образования, полученных внутри системы образования и сформулированных как система компетенций выпускника, с запросами на качество образования внешней по отношению к образованию среде — сфере занятости и трудоустройства. Узкий подход к определению качества образования не позволяет выявить эффективность профессиональной подготовки, как она должна восприниматься в общем контексте обозначенных выше проблем управления занятостью ради минимизации таких негативных явлений, как структурная безработица и нестабильная занятость, занятость в «серой» зоне, низкодоходная занятость молодых профессионалов.

Для того чтобы начать двигаться в этом направлении, необходимо находить успешные практики новых форм содействия трудоустройству выпускников, которые дают гарантии стабильной занятости хотя бы на среднесрочную перспективу (на два-три года), и представлять их вниманию как всех причастных развитию и регулированию сферы занятости лиц, так и широкой общественности.

2.2. Удачные практики трудоустройства. Проект Российского государственного педагогического университета им. А. И. Герцена «Учитель под ключ»

В 2019 г. в РГПУ им. А. И. Герцена стартовал инновационный образовательный проект, получивший рабочее название «Команда школьных педагогов “под ключ”». Цель проекта — формирование вузом современных навыков учителя, знакомство со спецификой определенной школы, в которой они будут работать, обучение работе в команде для более эффективного решения задач образовательной организации по ее развитию.

Основная идея проекта предполагает создание не отдельных педагогических кадров, а целого педагогического коллектива, характеризующегося высоким профессионализмом и инициативностью, для работы в новых образовательных организациях, а также в образовательных организациях с низкими академическими результатами. Форма реализации этого проекта — дополнительная программа профессионального обучения, которая не только гарантирует последующее трудоустройство в школу — партнер вуза по реализации проекта, но также в случае отказа от этого варианта трудоустройства усилит конкурентные возможности выпускника программы при подыскании другой работы.

Методологическая основа проекта — подготовка выпускников педагогического вуза к реализации актуальных задач современной школы путем дополнения результатов основных образовательных программ по направлению «педагогическое образование» узкими профессиональными компетенциями и конкретными навыками работы в условиях конкретной рабочей среды, т. е. применительно к заранее определенной образовательной организации. Выпускная квалификационная работа представляет собой групповой проект развития школы будущих коллег по работе, выполненный по заказу их будущего (возможного) работодателя. Содержание подготовки корректируется с учетом запроса образовательной организации — заказчика и органов управления образованием.

Одновременно с получением дополнительных компетенций студенты старших курсов, понимая, что они обучаются вместе с будущими своими коллегами и при участии представителей будущего работодателя, проходят первичную морально-психологическую адаптацию к условиям осуществления профессиональной деятельности в коллективе; уверенность в будущем успешном развитии карьеры им сообщает предстоящее в течение года после выпуска сопровождение молодого учителя со стороны родного педагогического вуза. Сопровождение осуществляется в формах регулярных семинаров, мастер-классов, индивидуальных супервизий.

Молодой специалист, участвовавший в проекте, будет хорошо ориентироваться в вопросах внедрения и использования современных образовательных технологий, планировании и осуществлении образовательной деятельности с учетом

индивидуальных характеристик и особенностей учащихся, профессионального роста учителя, эффективной работы образовательной организации как целостной системы.

Этапы реализации проекта. На разных этапах проекта участвовали на стороне заказчиков образовательные организации разных типов, число обучающихся, разумеется, всегда было больше числа заявленных вакансий, поскольку в ходе обучения в процессе адаптации происходит и корректировка представлений обучающихся как о своем профессиональном потенциале, так и о своих интересах и ожиданиях от работы, а также понимание психологического комфорта от работы в данной конкретной команде; личные обстоятельства жизни обучающегося также могут измениться к дате окончания освоения программы, да и свободу трудового договора все заинтересованные и вовлеченные в проект участники понимают правильно.

В 2019–2020 гг. был произведен запуск пилотной версии на базе МОБУ «Бургровская СОШ № 2» Всеволожского района Ленинградской области совместно с Правительством Ленинградской области. В результате трудоустроено 19 выпускников; школа получила импульс в решении образовательных задач. Команда молодых специалистов под руководством наставников активно применяла нестандартные подходы, современные методы и технологии в обучении школьников.

В 2021 г. РГПУ вошел в перечень инновационных площадок развития высшего и дополнительного образования, проект дорабатывался и расширялся.

В 2022 г. уже три петербургские школы вошли в данный проект (№ 353 Московского района, № 604 Пушкинского района и МОУ «Инженерно-технологическая школа» Ломоносовского района). Из 27 слушателей программы, которые готовились к работе в этих школах, 21 человек получил работу; 64 выпускника программы были подготовлены в филиале РГПУ им. А. И. Герцена в республике Узбекистан, где впоследствии они и стали работать в организации дошкольного образования.

В 2023/24 учебном году уже три школы, находившиеся на «пороге открытия», сделали заказ на подготовку и трудоустройство более 100 человек. В программу было зачислено меньше слушателей, чем заказали потенциальные работодатели, — только 64 человека, все они успешно завершили обучение. Трудоустройство на момент написания настоящей статьи еще не произведено.

Уже сейчас можно констатировать, что проект оправдывает ожидания студентов (растет спрос на участие в программе), программа динамично меняет свое содержание синхронно изменениям в законодательстве, в применяемых образовательных технологиях, в переоснащении и в обустройстве новых школ. Проект создавался в том числе и с целью распространения инновационного опыта в регионе и стране путем внедрения сетевых образовательных программ с привлечением работодателей. Есть определенная уверенность в том, что вскоре эти цели будут реализованы в конкретных формах сотрудничества заинтересованных участников сфер труда, образования, занятости. Это — один из образцов коллективной (и потому оригинальной) подготовки к трудоустройству выпускников педагогических вузов. Статистика показывает, что педагоги востребованы, есть нехватка кадров, но есть и большая текучка кадров: от 50 до 65 % — в разные годы, разброс в процентах связан с разными показателями в уровнях подготовки, разными регионами и видами (типами) образовательных организаций. Несмотря на разнообразие

программ содействия занятости молодым профессионалам (включая программу «Земский учитель», программу «Молодые профессионалы» и пр.), отдельные частные проекты и программы, а также недавно скорректированную законодателем организацию целевой подготовки, по-видимому, нужно искать конкретные «болевые» точки в сохранении занятости и обеспечении развития профессиональной карьеры и конструировать какие-то новые гарантии трудоустройства выпускников среднего профессионального и высшего образования, гарантии более адресного, вплоть до точечного, характера.

2.3. Гарантированное квотируемое трудоустройство лучших выпускников системы профессионального образования

В поисках нового не бесполезно вспомнить что-либо из проверенного опыта, например трудоустройство по распределению на основе поданных работодателями заявок и квотируемое трудоустройство лиц из группы безработных, испытывающих трудности в поиске и обретении работы, — инвалидов, между заявками. На основе этих двух моделей возникает идея государственной поддержки лиц, получающих или получивших образование за счет бюджетных средств, таких, которые успешно справились с учебой, но испытывают трудности в поиске работы, адекватной содержанию и уровню успешности обучения. Поддержка предлагается в форме системы региональных и местных программ гарантированного трудоустройства по государственной квоте. Желающих воспользоваться этой новой гарантией предвыпускников на определенных условиях следует включать за год-полтора до получения диплома в названную программу в целях профилизации навыков под предстоящую работу. Термин «предвыпускники» сформирован по аналогии с предпенсионерами и обозначает лиц, которым в ближайшей перспективе, т. е. в течение полутора лет, предстоит окончание обучения с присвоением квалификации.

Впервые идея гарантированного государством трудоустройства выпускников системы профессионального образования (но только частичного и избирательно-го, используемого еще и в качестве меры поощрения лучших и стимулирования иных студентов из числа тех, кто получает образование за счет государственных бюджетных средств, к осознанной подготовке к работе по избранной специальности) была высказана автором настоящей статьи на регулярной конференции «Пашковские чтения», проводимой кафедрой трудового и социального права СПбГУ в феврале 2024 г. в рамках Международного форума труда, посвященной вопросам занятости. Идея тут же получила очень разные отклики представителей научного сообщества в диапазоне от «если гарантировать, то всем» и до «обучение гарантировано конституцией как равно доступное и бесплатное, значит, никакого распределения быть не может». В условиях регламентированной конференции короткого обмена мнениями дать развернутые пояснения этой идеи не представлялось возможным, отчасти и по этой причине возник замысел настоящей статьи с проведением более глубокого исследования причин, условий и возможностей превращения этой идеи в конструктивную ясную модель, адекватную смыслу и тенденциям изменения законодательства о занятости, а также принципам и основным подходам и общей логике регулирования трудового законодательства и законодательства об образовании.

Модель была сконструирована и представлена затем II Всероссийскому образовательному форуму «Государственная ценностная политика в системе образования», проведенному 14–15 мая 2024 г. в Москве. Модель получила поддержку и одобрение форума в следующем виде.

Для гарантирования заполнения рабочих мест молодыми профессионалами, мотивированными на профессиональный рост, целесообразно ввести квотируемое трудоустройство лучших из них в государственном секторе экономики.

Государство может установить работодателям из государственного сектора экономики небольшие квоты (одно-три временных рабочих места) для приема выпускников текущего года в статусе стажеров по вакантной и острой необходимой для заполнения должности. Суммированное число квотированных мест в органы (комитеты), созданные в рамках социального партнерства (партнеры — службы занятости, органы управления образованием, советы образовательных организаций (советы ректоров)), предлагается распределить между образовательными организациями пропорционально контрольным цифрам приема года набора предвыпускников.

Образовательным организациям предстоит ежегодно формировать программы квотируемого гарантированного трудоустройства в государственные организации, определив в локальных актах критерии отбора обучающихся, освоивших не менее половины объема образовательной программы; участие студентов из числа лиц, получающих образование за счет средств бюджетной системы Российской Федерации, должно быть добровольным и восприниматься в качестве поощрения за успехи в учебе и достижения в профессиональном развитии (т. е. для наиболее успешных из них). Иными словами, участие в квотируемом гарантированном трудоустройстве должно быть правом-привилегией.

Между будущим работодателем, обучающимся и образовательной организацией целесообразно заключать предварительный договор о квотируемом трудоустройстве с правом обучающегося отказаться от него не позднее чем за два месяца до даты заключения трудового договора.

При отказе обучающегося от гарантированного трудоустройства, квотируемое рабочее место должно поступить в банк вакансий для его замещения другими выпускниками текущего или прошлого года, которые желают сменить предыдущее место работы.

Это предложение позволит дополнить имеющиеся публично-правовые механизмы укрепления образовательного суверенитета механизмом, который позволяет соотносить интересы и затраты государства на подготовку квалифицированных кадров с надлежащим управлением движением кадров в сфере экономики, перейти от идеологии индивидуализма с противопоставлением частных интересов государственным, к идеологии единства в сопоставлении этих интересов на основе общей ответственности за развитие экономики и достижение социального благополучия.

Предложенная автором модель, будучи одобренной участниками, была включена в резолюцию Форума.

Исследование было продолжено, в его процессе модель дорабатывалась, дополнялась гарантиями защиты от увольнения в течение гарантированного срока трудового договора в целях надежного формирования у стажера профессиональных навыков и обретения стажа работы по специальности как гарантий от последую-

щей безработицы. Такое условие предложено в качестве гарантии от последующей безработицы. Установление моратория на увольнение до истечения оговоренного срока трудового договора предлагается для большинства предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации оснований, за исключением соглашения сторон и обстоятельств, не зависящих от воли сторон, с установлением гарантии контроля обоснованности и законности увольнения со стороны государственной инспекции по труду. Еще одной гарантией закрепления в профессии и стимулирования профессионального роста должно стать установление государственных требований к стартовому уровню оплаты труда молодого специалиста, трудоустроенного в счет квоты, таких, чтобы работодатель определял структуру заработной платы и ее базовый размер на уровне заработной платы работников, занимающих аналогичные по трудовой функции должности, со стажем работы от одного года до двух лет.

В ходе исследования автором проводились опросы групп участников отношений сферы образования как отдельно по группам, так и в смешанных аудиториях. Дискуссия была столь плодотворной, что есть смысл ознакомить читателя с оценками и аргументами участников.

2.4. Дискуссии по вопросу возможности включения гарантированного квотируемого трудоустройства в качестве дополнительного гибкого элемента в современный вариативный механизм управления занятостью

При опросе студентов, ознакомившихся с предлагаемой моделью, большинство положительно оценивают такие новшества, но часть студентов выразили сомнения в том, что «игра будет честной» и в программу будут включаться лица с истинными и твердыми намерениями добросовестно работать и закрепиться в профессии. 20 % опрошенных выразили сомнения в том, что правила будут справедливыми¹⁰, а процедуры прозрачными, 10 % предположили, что большинство студентов — участников программы будут формально нарабатывать стаж, а не работать «над собой», «не будут заботиться о качестве и результатах работы», довольствуясь гарантированным доходом, не будут стремиться к стабильности работы на своего «гарантированного работодателя». Студенты, обучающиеся на платной основе, увидели в модели неравенство возможностей обучающихся в сфере занятости.

Думается, что «неравенство» — мнимое, модель предлагается именно для государственного сектора экономики и студентов, обучающихся на бюджетной основе как раз в целях выравнивания возможностей заранее определяемого трудоустройства между платными и бюджетными студентами и между работодателями — государственными организациями и иными работодателями. Неравенство возникло вследствие установления в федеральном законе об образовании различий в использовании теми и другими целевого обучения, направленного как раз на заблаговременное и взаимообязывающее участников отношений сферы образования и сферы труда гарантирование трудоустройства выпускников системы профессионального образования. В соответствии с п. 26 ст. 2 Федерального закона об образовании, це-

¹⁰ Было опрошено 50 студентов из разных образовательных программ и вузов.

левое обучение — получение гражданином профессионального образования в соответствии с договором, предусматривающим трудоустройство гражданина по завершении им обучения и осуществление им трудовой деятельности в соответствии с полученной квалификацией. В ст. 56 установлены общие правила организации целевого обучения, существенные условия договора и обязательства, которые возлагаются на стороны договора о целевом обучении — образовательную организацию, обучающегося гражданина и на заказчика целевого обучения — юридическое лицо (он может представлять как заказчика, так и будущего работодателя, но может быть и только заказчиком, и тогда будущий работодатель — организация имеет право вступить в этот договор в качестве четвертой его стороны), а также основания и меры их ответственности за нарушение или отказ от выполнения условий этого договора.

По общему правилу договор может быть заключен как в отношении гражданина, который только поступает (выдержал вступительные испытания) на обучение, так и гражданина, который уже освоил часть образовательной программы. Существенным условием договора является обязательство гражданина по осуществлению трудовой деятельности в месте, определенном договором о целевом обучении, **в течение не менее трех лет и не более пяти лет** в соответствии с полученной квалификацией с учетом трудоустройства в срок, установленный таким договором (п/п.б.) п. 2 ч. 3 ст. 56 Федерального закона об образовании). Если заказчик целевого обучения также оплачивает обучение гражданина по образовательной программе среднего профессионального или высшего образования, договор о целевом обучении может содержать условия договора об оказании платных образовательных услуг, предусмотренные ст. 54 Федерального закона об образовании.

По общему правилу в случае неисполнения гражданином, заключившим договор о целевом обучении, предусмотренных договором о целевом обучении обязательств по освоению образовательной программы и (или) осуществлению трудовой деятельности в течение срока, установленного договором о целевом обучении, или расторжения им договора о целевом обучении в одностороннем порядке гражданин обязан возместить заказчику целевого обучения расходы, связанные с предоставлением мер поддержки (ч. 16 ст. 56 Федерального закона об образовании).

Обучающиеся, поступившие на обучение за счет бюджетных средств, уже получают образование за счет этих средств, поэтому целевое обучение этой группы обучающихся регламентируется особыми правилами. Обучаться они могут, поступая на целевое обучение в счет установленной для этого государством квоты целевого обучения. При поступлении на обучение или во время обучения по образовательной программе среднего профессионального или высшего образования гражданин вправе заключить договор о целевом обучении только с одним заказчиком целевого обучения.

Договор о целевом обучении с гражданином, поступающим на обучение по образовательной программе высшего образования за счет бюджетных ассигнований федерального бюджета, бюджета субъекта Российской Федерации или местного бюджета в пределах установленной квоты, заключается с учетом особенностей, установленных ст. 71.1 Федерального закона об образовании. Данная статья устанавливает целый ряд особенностей: во-первых, на целевое обучение в пределах установленной квоты принимаются граждане, которые прошли конкурс в соответ-

ствии с порядком приема, предусмотренным ч. 8 ст. 55 настоящего Федерального закона, и дали согласие на заключение договора о целевом обучении; во-вторых, согласие может быть дано только работодателям из исчерпывающего их перечня установленного законом; в-третьих, квота приема на целевое обучение по специальностям, направлениям подготовки высшего образования, научным специальностям устанавливается с учетом потребностей экономики в квалифицированных кадрах и отраслевых особенностей на момент начала обучения, а эти потребности могут измениться за четыре-пять лет обучения; в-четвертых, граждане могут воспользоваться правом приема на целевое обучение по программам бакалавриата и специалитета за счет бюджетных ассигнований федерального бюджета, бюджетов субъектов Российской Федерации и местных бюджетов в пределах установленной квоты, подав по своему выбору заявление о приеме в одну образовательную организацию высшего образования на одну образовательную программу высшего образования (для иных участников целевого обучения подобных ограничений нет, поскольку количество осваиваемых одновременно программ для обучающихся может быть больше одной, как и число трудовых договоров основной работы и любое число договоров о работе по совместительству); в-пятых, в случае неисполнения заказчиком целевого обучения обязательства по трудоустройству гражданина, принятого на целевое обучение по образовательной программе высшего образования за счет бюджетных ассигнований федерального бюджета, бюджета субъекта Российской Федерации или местного бюджета в пределах установленной квоты, неисполнения таким гражданином обязательства по осуществлению трудовой деятельности в течение установленного срока либо расторжения заказчиком целевого обучения или гражданином договора о целевом обучении в одностороннем порядке **наряду с ответственностью, предусмотренной ч. 15 и 16 ст. 56 Федерального закона об образовании, заказчик целевого обучения или гражданин выплачивает штраф в размере расходов федерального бюджета, бюджета субъекта Российской Федерации или местного бюджета, осуществленных на обучение гражданина, который зачисляется в соответствующий бюджет бюджетной системы Российской Федерации.**

Если же стороной договора о целевом обучении является федеральный государственный орган, орган государственной власти субъекта Российской Федерации, орган местного самоуправления или подведомственная соответствующему органу организация и если договор включает в себя обязательство гражданина, заключившего договор о целевом обучении, по прохождению государственной службы или муниципальной службы после завершения обучения, то особенности заключения такого договора и его условия дополнительно определяются в соответствии с федеральными законами о видах государственной службы или законодательством о муниципальной службе. Таким образом, мы видим, что в модели квотированного государством целевого обучения для трудоустройства выпускников у перечисленных в законе работодателей гораздо меньше договорной свободы и меньше тех гарантий, которые отвечали бы тем вызовам сферы занятости, которые были указаны в начальной части настоящего основного исследования.

Аналогичные возражения высказывались и экспертами высокого уровня квалификации в дискуссии по вопросу введения гарантированного квотируемого трудоустройства предвыпускников.

Представляется, что предлагаемая модель гарантированного квотируемого трудоустройства предвыпускников как раз компенсирует своими условиями недостатки модели целевого обучения в счет квоты, не отвергая ее. Целевое обучение является долгосрочной программой подготовки с широким кругом обязательств сторон, а квотируемое трудоустройство предвыпускников — проектом с короткой дистанцией и своими узкими задачами, отличными от целевого обучения, а также иным способом отбора обучающихся — участников программы.

Заслуживают внимания некоторые другие соображения представителей научного и профессионального сообщества, высказанные в рамках проведения кафедрой трудового и социального права СПбГУ очередной регулярной Летней школы трудового права. Использование в названии модели термина «квотируемое» вызывает ассоциативно связь квоты с обязательностью ее выполнения и юридической ответственностью за невыполнение. Представляется, что проблема может быть снята Примерными правилами о квотируемом гарантируемом трудоустройстве, где будет определен общий правовой режим установления квоты и ее использования, а не исполнения. Другая ассоциация касается возникающего чувства безысходности, которое только и побуждает вводить гарантии трудоустройства. Думается, что описанные ранее в настоящей статье острота и масштабность проблем нехватки квалифицированных кадров в условиях недоиспользования уже подготовленных государством кадровых ресурсов исключают негативное восприятие и отторжение предлагаемой модели, которая является лишь гибким дополнением системы существующих мероприятий по содействию занятости. Среди возможных положительных эффектов эксперты высказались за то, что эта модель подошла бы лицам, возвращающимся к мирному труду по окончании участия в специальной военной операции; лицам, которые испытали неудачи при попытках найти работу по специальности еще в период обучения и сомневаются, что найдут себе работу по получении диплома. Очевидными плюсами были следующие: обязательная встреча соискателя с работодателем с наличием времени ознакомиться с условиями предстоящей работы, пройти первоначальную адаптацию к ним в период, когда еще идет учеба, проводятся практики и можно наполнить содержание квалификационной работы проблемами, решение которых ждет будущий (потенциальный) работодатель; эта модель активизирует кадровую работу работодателя; работодателю не нужно тратить время и ресурсы на проведение испытания, поскольку новый работник уже прошел квалификационный подбор в период, когда он подключился к программе, трудоустройство сразу после получения диплома без периода «незанятости», за который может пропасть желание искать работу в соответствии с полученной квалификацией; социальный эффект — снижение безработицы в определенном возрастном сегменте; пополнение корпуса экономически активных граждан, освобождение государства от несения части затрат на переобучение и перепрофилизацию лиц, не «нашедших» себя в профессии, исключительно по организационным причинам, ввиду отсутствия навыка трудоустройства, самопрезентации; модель, благодаря описанному ее механизму использования, может способствовать закреплению кадров в производстве.

Настоящее исследование проводилось с целью определения узловых проблем обеспечения занятости молодежи сквозь призму оценки реального положения дел в сфере занятости в целом, а также с целью поиска модели гибкого и вариативного

механизма управления занятостью, отвечающего потребностям развития общества, формирования гарантий трудоустройства молодежи, от которой и будет зависеть успех развития социально-экономической, духовной и политической сфер жизнедеятельности общества. Молодежь ставит вопрос о доверии и сотрудничестве между всеми акторами этих сфер. Ответом на этот вопрос может быть и сбалансированное законодательство, и эффективная система социального партнерства, и широта гарантии условий самореализации, предоставляемых всей общественной системой.

3. Выводы

Современное состояние российского рынка труда и характеристики безработицы требуют переосмысления стратегии тактики и инструментария политики содействия занятости. Управление занятостью должно стать ее стратегией, сменив стратегию борьбы с безработицей. Управлять развитием занятости следует на всех трех уровнях реализации этой политики: макроуровне (общенациональном рынке труда), мезоуровне (региональных рынках и их соединениях), а также на микроуровне — уровне индивидуального регулирования содействия занятости, соединяя различные гибкие механизмы едиными принципами и используя универсальные категории для правового регулирования смежных и взаимодействующих сфер — труда, занятости, образования, социального обеспечения.

Микроуровень должен стать фокусом этой политики. Содействие занятости должно приобрести адресный человекоориентированный характер, поскольку в условиях кадровой ямы и нарастающих потребностей в квалифицированной рабочей силе ставку делать придется не на число рабочих рук, а на повышение коэффициента экономической активности трудоспособного населения и на принципиально иную схему построения гибкой структуры компетенций и качество их сформированности.

Необходимо пересмотреть критерии и логику формирования компетенций выпускников среднего профессионального образования и высшего образования, отдавая предпочтение формированию знаний и умений в образовательных учреждениях в рамках основных образовательных программ, а формирование актуальных навыков переложить на программы дополнительного образования, реализуемые на завершающих этапах обучения в основной программе и наряду с ней. В этой конфигурации можно обеспечить реализацию положения законодательства об образовании о возможности освоения нескольких образовательных программ одновременно и присвоения обучающимся по основной программе нескольких квалификаций: одна квалификация — по основной программе, вторая — по сопутствующей. Такая конфигурация профессиональной подготовки позволит вовлекать в нее работодателей, заинтересованных в найме молодых квалифицированных профессионалов с современной подготовкой, предопределяющей успех решения возрастающих производственных задач; влиять на ее формирование и способствовать ему. Так будет создан механизм корректировки профессиональной подготовки, препятствующий устареванию знаний, умений и навыков еще до получения диплома по основной образовательной программе. Государству не понадобится выделять огромные средства на переподготовку невостребованных профессионалов.

Необходимо стимулировать молодых профессионалов к трудоустройству по специальности, введя систему дифференцированных по уровням квалификации минимальных ставок заработной платы, уйти от общего низкого размера МРОТ. Нужно обеспечить более серьезную разницу в размерах заработной платы «на старте» в профессию и ее преобладающую динамику в первые два-три года работы молодого профессионала, поскольку он стартует в профессии, как правило, уже имея «отложенные» планы и неудовлетворенные жизненные, личностные потребности в развитии качества жизни.

Выявлена необходимость дополнения системы средств содействия занятости молодежи гибкими адресными механизмами трудоустройства студентов выпускных курсов при участии образовательных организаций. Предложено использовать опыт РГПУ им. А. И. Герцена по подготовке команд учителей по заказу конкретных школ («Учитель под ключ»). Необходимо распространять и учитывать при разработке программ содействия занятости молодежи и развитии его правового регулирования складывающую практику опережающего трудоустройства и наставнического сопровождения на «входе» в профессию, осуществляемую как опытными работниками, так и педагогами-наставниками из исходной для выпускника образовательной организации.

Если молодого профессионала, не сумевшего найти работу в соответствии с квалификацией, не «поддержать» на старте специальными мерами гарантирования ему трудоустройства по полученной специальности, то вероятны реализация риска утраты им мотивации к этой работе, формирование привычки работать «на подхвате», в нестабильной занятости, и, как следствие, его ждет утрата квалификации. А это значит, что, когда он осознает ценность стабильной и эффективной занятости, ему понадобится учиться заново. То есть отдалается момент обретения эффективной и стабильной занятости, формируется необходимость нести новые материальные и иные потери.

В качестве адресного механизма, дополняющего систему средств содействия трудоустройству, сконструирована модель котируемого трудоустройства лучших выпускников, получивших образование за счет бюджетных средств.

Предложения могут быть использованы для разработки федеральных и региональных программ содействия занятости, развития трудового законодательства и законодательства об образовании.

Библиография

- Анализ различных аспектов трудоустройства выпускников — 2021*: статистический бюллетень (монография). 2022. Под науч. ред. К. Э. Лайкам, З. Ж. Зайнуллина, А. В. Зотова, М. П. Элефтерова, А. О. Моисеева. Москва: Рос. гос. соц. ун-т.
- Воронин, Борис А., Ирина П. Чупина, и Яна В. Воронина. 2020. «Занятость населения как одна из макроэкономических проблем.» *Аграрное образование и наука* 3: 4.
- Дивеева, Нелли И., и Елена Н. Доброхотова. 2018. «Профессиональные и образовательные стандарты в юриспруденции.» *Правоведение* 3 (62): 453–464.
- Доброхотова, Елена Н., и Марина Ю. Лаврикова. 2017. «Качество профессионального образования — соответствие запросу рынка труда.» *Качество образования* 4: 46–53.
- Лушников, Андрей М., Марина В. Лушникова, и Надежда Н. Тарусина. 2015. *Договоры в сфере семьи, труда и социального обеспечения*: учеб. пособие. Москва: Проспект.

- Моцная, Оксана В. 2009. *Нетипичная трудовая занятость: некоторые проблемы теории и практики*: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. Москва.
- Панов, Александр М. 2016. «Неустойчивая занятость: концептуализация понятия и критерии оценки.» *Вопросы территориального развития* 3 (33): 10.
- Чичина, Елена В. 2022. «Правовая природа нестандартной занятости.» *Трудовое и социальное право* 4: 34–39.

Статья поступила в редакцию 15 июля 2024 г.;
рекомендована к печати 24 июля 2024 г.

Контактная информация:

Доброхотова Елена Николаевна — канд. юрид. наук, доц.; en.dobrokhotova@gmail.com

New guarantees of employment for graduates of the vocational education system

E. N. Dobrokhotova

The Herzen State Pedagogical University of Russia,
48, nab. r. Moyki, St. Petersburg, 191186, Russian Federation

For citation: Dobrokhotova, Elena N. 2025. “New guarantees of employment for graduates of the vocational education system.” *Russian Journal of Labour & Law* 15: 176–196.
<https://doi.org/10.21638/spbu32.2025.112> (In Russian)

The main and acute problem of the Russian labor market is a surplus of vacancies for qualified workers with a lack of offers from workers of the corresponding profiles. Its solution is complicated by the general demographic personnel hole, i. e. lack of labor force, and a significant number of young professionals who are employed not in accordance with their specialty and qualifications. These factors require research into the state of personnel training for the Russian economy and the assessment of the mechanism of effective employment of graduates, providing stable and productive employment, opportunities for their retention in the profession and professional growth. The subject of the study was the dynamics of employment of graduates of secondary vocational and higher education institutions for the period of 2020–2023, the experience of innovators of the vocational training system on employment in the light of changing legislation on employment. The research toolkit was based on statistical analysis, sociological surveys, legal analysis, establishment of interdisciplinary relations. The study resulted in a general conclusion about the need to supplement the system of means to promote youth employment with flexible targeted mechanisms of employment of graduate students with the participation of educational organizations. In particular, it was proposed to use the experience of the Herzen State Pedagogical University of Russia in training teams of teachers commissioned by specific schools (“Turnkey Teacher”) and quota employment of the best graduates educated at the expense of budget funds. The author’s proposals can be used for the development of federal and regional programs to promote employment, development of labor legislation and legislation on education.

Keywords: effective employment, youth employment, graduate employment, turnkey teacher, additional training programs for students who are in their last year of college, university.

References

- Analysis of various aspects of graduates’ employment — 2021*: statistical bulletin (monograph). Eds K. E. Lajkam, Z. Zh. Zajnullina, A. V. Zotova, M. P. Elefterova, A. O. Moiseeva. Moscow: Rossiiskii gosudarstvennyi sotsial’nyi universitet Publ. (In Russian)

- Chichina, Elena V. 2022. "Legal nature of non-standard employment." *Trudovoe i social'noe pravo* 4: 34–39. (In Russian)
- Diveeva, Nelli I., and Elena N. Dobrokhotova. 2018. "Professional and educational standards in the legal profession." *Pravovedenie* 3 (62): 453–464. (In Russian)
- Dobrokhotova, Elena N., and Marina Yu. Lavrikova. 2017. "Quality of professional education — compliance with labour market demands." *Kachestvo obrazovaniia* 4: 46–53 (In Russian)
- Lushnikov, Andrej M., Marina V. Lushnikova, and Nadezhda N. Tarusina. 2015. *Contracts in the field of family, labor and social security: Studies. The manual*. Moscow: Izdatel'stvo Prospekt Publ. (In Russian)
- Mocnaya, Oksana V. 2009. *Atypical labour employment: Some problems of theory and practice*: PhD in Law thesis abstract. Moscow. (In Russian)
- Panov, Aleksandr M. 2016. "Unsustainable employment: Conceptualisation of the concept and evaluation criteria." *Voprosy territorial'nogo razvitiia* 3 (33): 10. (In Russian)
- Voronin, Boris A., Irina P. Chupina, and Yana V. Voronina. 2020. "Employment of the population as one of the macroeconomic problems." *Agrarnoe obrazovanie i nauka* 3: 4. (In Russian)

Received: July 15, 2024
Accepted: July 24, 2024

Author's information:

Elena N. Dobrokhotova — PhD in Law, Associate Professor; en.dobrokhotova@gmail.com