



УДК 331.54

Влияние системы профессиональной ориентации на эффективность использования трудовых ресурсов и производительность труда



А. В. Фоменко, Е. А. Такишина

Фоменко Александр Владимирович, доктор экономических наук, заведующий кафедрой менеджмента организации, Поволжский институт управления имени П. А. Столыпина – филиал РАНХиГС при Президенте РФ, Саратов, alexvla75@yandex.ru

Такишина Елена Анатольевна, кандидат экономических наук, декан факультета среднего профессионального образования, Поволжский институт управления имени П. А. Столыпина – филиал РАНХиГС при Президенте РФ, Саратов, elena-takishina@yandex.ru

Введение. С учетом высокой динамики и стохастичности спроса и его величины на современных рынках товаров и услуг вопрос профессиональной ориентации на всех этапах жизненного цикла работника становится весьма актуальным. Эффективно сформированная и функционирующая система профессиональной ориентации позволит избежать избыточных затрат ресурсов самим работником, организацией и национальной экономикой в целом, обеспечивая возможности повышения производительности труда. **Теоретический анализ.** Оценка рабочей силы зависит от таких характеристик человека, ею обладающего, как его интеллектуальные и физические способности, однако оценка рынка труда имеет три аспекта, зависящих от его субъектов: работодателей, работников и органов государственной власти. Каждый из субъектов имеет свои интересы на рынке труда и инструменты их реализации. Однако анализ показывает, что необходимость развития эффективной системы профессиональной ориентации является одинаково актуальной для всех субъектов. В основе формирования данной системы, как и подготовки будущих специалистов, должно лежать тесное взаимодействие учебных заведений и будущих работодателей, а также анализ и прогнозирование тенденций внешней по отношению к рынку труда среды. **Эмпирический анализ.** Для российского рынка труда характерна высокая динамика создания и ликвидации рабочих мест в различных отраслях, причем соотношение между количеством создаваемых и ликвидируемых рабочих мест в разных отраслях различно. Это позволяет сделать заключение об актуальности перераспределения части высвобождающихся работников в другие отрасли, что актуализирует вопросы профессиональной ориентации и переквалификации трудовых ресурсов. Также для российского рынка труда можно выделить следующие тенденции: несбалансированность спроса и предложения; рост популярности рабочих профессий; необходимость продолжать работу с персоналом, имеющимся в штате; рост числа сотрудников, работающих на дому; неизбежность роста возраста сотрудников предприятий и организаций. **Результаты.** Выход из данной ситуации ви-

дится в построении системы подготовки молодежи к осознанному выбору профессии на основе формирования новой модели профессиональной ориентации молодежи и разработке комплексной стратегии развития кадров экономики страны на несколько (минимум 5–7) лет вперед.

Ключевые слова: рынок труда, профессиональная ориентация, образование, производительность труда, профессиональное образование, переподготовка.

DOI: <https://doi.org/10.18500/1994-2540-2019-19-1-74-81>

Введение

Рынок труда в настоящее время представляет собой систему законодательных норм, общественных и государственных институтов, регулирующих потребление и воспроизводство рабочей силы. В рамках данной системы осуществляется согласование интересов работодателей и работников по поводу условий труда и его оплаты.

Ситуация на рынке труда всегда будет зависима от ситуации на потребительском рынке, поскольку рынок труда, как в прошлом, так и в современных экономических условиях, функционирует по таким же правилам, что и рынок товаров и услуг. Здесь закон спроса и предложения работает относительно особого товара – рабочей силы, спрос на который всецело зависит от величины спроса на рынке товаров и услуг, производящихся с помощью этой рабочей силы.

С другой стороны, на рынок труда оказывает влияние система профессиональной подготовки кадров. От сбалансированности спроса на рабочую силу, определяемого спросом на рынке товаров и услуг, и предложения рабочей силы, определяемого процессами в системе профессиональной подготовки и структурными процессами на рынке труда, во много зависит такой важнейший показатель экономики, как производительность труда. Причем данная зависимость проявляется как на макро-, так и на микроуровне. В свою очередь, на баланс спроса и предложения на рынке труда во многом влияет качество профессиональной ориентации как трудовых ресурсов, только выходящих на данный рынок, так и тех, кто вследствие структурных изменений данного рынка вынужден менять сферу своей профессиональной деятельности.



Теоретический анализ

Оценка рабочей силы зависит от таких характеристик человека, ею обладающего, как его интеллектуальные и физические способности, однако оценка рынка труда имеет три аспекта, зависящих от его субъектов: работодателей, работников и органов государственной власти.

Для работодателей важны наличие, доступность и стоимость трудовых ресурсов, которые должны отвечать их производственным потребностям по уровню профессиональных навыков и образования. Однако меняющаяся ситуация на рынке труда требует изменений и с их стороны. Неотъемлемой частью управления должна стать продуманная кадровая политика, когда трудовой коллектив воспринимается как капитал, требующий вложений и развития, что имеет определяющее значение для производительности труда и качества конечного продукта.

Для работников рынок труда интересен наличием вакансий, удовлетворяющих их запросам относительно величины заработной платы и перспективы карьерного роста. Современный рынок труда в России и его состояние требуют от них быстрой адаптации к меняющимся условиям. Сегодня требования к профессионалу со стороны работодателей сформулированы предельно четко: человек должен быть мобильным и универсальным специалистом.

Для органов государственной власти важна оценка состояния рынка труда по уровню безработицы и занятости населения.

Именно государству должна принадлежать основная роль в создании позитивных тенденций на современном рынке труда, поскольку оно может напрямую регулировать занятость в масштабе всей страны следующими мерами:

- проведением мероприятий по прогнозированию и стратегическому планированию рынка труда;
- разработкой и реализацией стратегической политики по профессиональной ориентации действующих и потенциальных участников рынка труда, в первую очередь молодежи;
- поддержкой малого и среднего бизнеса;
- организацией программ переобучения;
- созданием условий для переселения в регионы с нехваткой специалистов;
- предоставлением льгот отдельным категориям работников;
- созданием дополнительных рабочих мест.

При этом очевидна непосредственная связь первого и второго пунктов данного списка.

Если государство не полностью использует имеющиеся трудовые ресурсы, то экономическая система начинает давать сбой. Например, рост

безработицы в Российской Федерации стал заметен с середины 2014 г., а впоследствии он совпал с введением санкций Западом и контрсанкций со стороны нашей страны.

Последние годы по многим российским организациям отмечаются значительные сокращения персонала, и данная тенденция пока остается негативной. Следует также отметить высокую долю безработных среди молодых людей в возрасте до 25 лет, и хотя наблюдается ее сокращение в 2018 г. по сравнению с 2016 г. с 22,5 до 21,2% от общей численности безработных, она, тем не менее, продолжает оставаться достаточно значительной, превышая пятую часть общего числа безработных. Это, в частности, обусловлено тем, что для многих выпускников вузов проблематично трудоустроиться в силу несоответствия полученных ими знаний ожиданиям работодателей. Причина проблемы видится в том, что основным критерием оценки квалификации выпускников учебных заведений признается итоговая государственная аттестация, которая ориентирована не на оценку профессиональной пригодности выпускника, а на проверку остаточных знаний по пройденным дисциплинам за весь период обучения. В результате диплом не стал свидетельством реальной квалификации выпускника: чему он научился за годы обучения и что умеет делать.

Камнем преткновения здесь становится не работа образовательных учреждений, а отсутствие системного подхода к управлению процессами обучения специалистов, их аттестации и последующего использования работодателями в народном хозяйстве.

Выход из сложившейся ситуации видится в разработке национальных профессиональных стандартов в каждой отрасли экономики специально сформированными для этого рабочими группами из числа специалистов от работодателей, знающих специфику трудового процесса в конкретной отрасли, а также профессионалов в деле выполнения подобной работы от образовательных учреждений.

Основным аргументом необходимости применения такого подхода следует считать факт самостоятельного формулирования профессиональных компетенций образовательными учреждениями при разработке ими учебных планов. В данном случае отсутствует роль работодателей, которым и должны делегироваться полномочия по формулированию необходимых компетенций.

В связи с этим рабочее пространство функционирования подобных коллективов должно стать одновременно профессиональной и общественной площадкой для отработки, обсуждения



и доведения профессиональных стандартов до качественного уровня. Это позволит актуализировать конкретные профессии на уровне профессиональных компетенций в ходе совместной работы работодателей и образовательных учреждений.

В свою очередь, образовательные стандарты должны разрабатываться на основе компетенций, сформулированных работодателем в профессиональных стандартах. Только при таких условиях образовательные учреждения смогут разработать по-настоящему эффективные учебные планы и рабочие программы учебных дисциплин, требующиеся для приобретения компетенций.

Данный подход может обеспечить условия для объективной оценки выпускных квалификационных работ, процедуры их защиты выпускниками учебного заведения, где они будут демонстрировать применение приобретенных компетенций.

Поведение, результативность и эффективность любой системы определяются ее структурой. Система профессиональной ориентации, подготовки и переподготовки профессиональных кадров не является исключением, однако прежде чем говорить о необходимости и направлениях изменения данной структуры, следует вспомнить, что смысл существования и функционирования любой системы лежит вне ее границ, во внешней среде. Следовательно, оценка эффективности структуры системы профессионального образования и выработка программы ее изменений без учета тенденций рынка труда является абсурдной. Можно сколько угодно говорить о необходимости

расширения подготовки технических специалистов среднего и высшего уровня, но если рынок труда не готов предоставить выпускаемым специалистам достаточно соответствующих рабочих мест и достойную оплату труда, то спроса на подготовку данных специалистов создать не получится, поскольку причина – это формирование потребности на специалистов определенного типа на рынке труда, а уже следствие – это спрос на подготовку данных специалистов, но никак не наоборот. Если же формирование спроса на подготовку специалистов определенного типа обеспечивается увеличением количества бюджетных мест, что мы можем наблюдать в настоящее время, а рынок труда не предполагает увеличения рабочих мест по данному направлению, то увеличение количества обучающихся по этому направлению мы получим, так же как и, скорее всего, получим увеличение количества выпускников высших и средних профессиональных образовательных учреждений, работающих не по специальности.

Эмпирический анализ

Рассмотрим соотношение числа созданных и ликвидированных рабочих мест (по средней численности работников) в организациях Российской Федерации в 2017 г. [1].

Из данных материалов можно видеть, что наибольшее положительное соотношение созданных и ликвидированных рабочих мест наблюдается по следующим сферам деятельности (табл. 1).

Таблица 1 / Table 1

**Положительное соотношение созданных и ликвидированных рабочих мест (по средней численности работников) в организациях Российской Федерации в 2017 г.
Positive Ratio of Created and Liquidated Jobs (by Average Number of Employees) in Organizations of the Russian Federation in 2017**

Сферы деятельности	Соотношение созданных и ликвидированных рабочих мест, тыс. чел.
Торговля оптовая и розничная; ремонт автотранспортных средств и мотоциклов	93,87
Деятельность финансовая и страховая	32,63
Добыча полезных ископаемых	14,43
Деятельность в области информации и связи	14,34
Деятельность гостиниц и предприятий общественного питания	12,39
Деятельность по операциям с недвижимым имуществом	12,10
Деятельность административная и сопутствующие дополнительные услуги	2,93

Рассчитано по [1].

Наибольшее отрицательное соотношение созданных и ликвидированных рабочих мест на-

блюдается по следующим сферам деятельности (табл. 2).



Таблица 2 / Table 2

**Отрицательное соотношение созданных и ликвидированных рабочих мест
(по средней численности работников) в организациях Российской Федерации в 2017 г.
Negative Ratio of Created and Liquidated Jobs (by Average Number of Employees)
in Organizations of the Russian Federation in 2017**

Сферы деятельности	Соотношение созданных и ликвидированных рабочих мест, тыс. чел.
Образование	-63,33
Обрабатывающие производства	-49,64
Деятельность в области здравоохранения и социальных услуг	-30,90
Строительство	-22,98
Транспортировка и хранение	-16,13
Сельское, лесное хозяйство, охота, рыболовство и рыбоводство	-12,75
Обеспечение электрической энергией, газом и паром; кондиционирование воздуха	-10,09
Деятельность в области культуры, спорта, организации досуга и развлечений	-6,95

Рассчитано по [1].

Таким образом, видно, что основной прирост рабочих мест дала сфера «Торговля оптовая и розничная; ремонт автотранспортных средств и мотоциклов». Немалый вклад внесла сфера «Деятельность финансовая и страховая». Если сравнивать приведенные данные с аналогичными показателями 2015 г., то можно видеть, что сфера торговли переместилась с третьего места в 2015 г. на первое в 2017 г., существенно увеличив положительный баланс.

Сфера «Операции с недвижимым имуществом, аренда и предоставление услуг», занимавшая в подобном соотношении в 2015 г. 1-е место, существенно сократила показатели в 2017 г., однако осталась в положительной зоне, а по сфере «Научные исследования и разработки», занимавшей в 2015 г. 2-е место по положительному соотношению (13,8 тыс. чел.), в 2017 г. мы можем наблюдать отрицательное соотношение в количестве 11,78 тыс. человек. Обратная ситуация – в сфере «Деятельность финансовая и страховая», которая в 2015 г. (была обозначена как «Финансовая деятельность») показывала отрицательное соотношение в количестве 77,1 тыс. чел., а в 2017 г. мы видим положительное соотношение – 32,63 тыс. чел. В отрицательной зоне продолжает оставаться сфера «Обрабатывающие производства», хотя в 2017 г. размер отрицательного соотношения сократился по сравнению с 2015 г. более чем в 3 раза.

Следует отметить, что абсолютные показатели динамики создания и ликвидации рабочих мест не всегда демонстрируют полную картину тенденций, характерных для рынка труда и его структуры, поскольку сокращение одного и того же числа рабочих мест в крупной и малой отрасли приведет к различным результатам с точки зрения трудоустройства высвободившихся работников. Для крупной отрасли подобное сокращение является незначительным, и работники, скорее всего, быстро найдут себе новые места работы без необходимости изменения профиля их деятельности. Сокращение же в небольшой отрасли может привести к появлению структурной безработицы с необходимостью перепрофилирования работников для дальнейшего трудоустройства.

Рассмотрим удельный вес числа созданных и ликвидированных рабочих мест (по средней численности работников) в организациях Российской Федерации в процентном соотношении [1].

В этом случае соотношение сфер деятельности по количеству ликвидированных и созданных рабочих мест принимает несколько иной вид.

Наибольший удельный вес ликвидированных рабочих мест мы можем наблюдать в следующих сферах деятельности: строительство – 18,47%; деятельность административная и сопутствующие дополнительные услуги – 11,50%; торговля оптовая и розничная; ремонт авто-



транспортных средств и мотоциклов – 10,80%; предоставление прочих видов услуг – 10,80%.

В то же время наименьший удельный вес ликвидированных рабочих мест наблюдается в здравоохранении и предоставлении социальных услуг – 3,61%; в образовании – 4,40%; в сфере добычи полезных ископаемых – 5,42%; в сфере государственного управления и обеспечения военной безопасности – 5,63%.

Наибольший удельный вес созданных рабочих мест наблюдается в следующих сферах деятельности: строительство – 16,20%; оптовая и розничная торговля; ремонт автотранспортных средств, мотоциклов – 14,71%; деятельность гостиниц и предприятий общественного питания – 12,90%; деятельность административная и сопутствующие дополнительные услуги – 12,08%.

Наименьший удельный вес созданных рабочих мест – в здравоохранении и предоставлении социальных услуг – 2,83%; в образовании – 3,17%; в деятельности в области культуры, спор-

та, организации досуга и развлечений – 5,06%; в сфере обеспечения электрической энергией, газом и паром; кондиционирования воздуха – 5,20%.

Основываясь на приведенных данных, можно сделать вывод о высокой динамике создания и ликвидации рабочих мест в строительстве (с отрицательным балансом), в оптовой и розничной торговле; ремонте автотранспортных средств, мотоциклов (с положительным балансом).

Относительно стабильная ситуация наблюдается в здравоохранении и предоставлении социальных услуг, образовании, сфере государственного управления и обеспечения военной безопасности; социальном обеспечении.

Если рассмотреть число созданных и ликвидированных рабочих мест (по средней численности работников) в организациях Российской Федерации за последние годы [2] и выразить их в графической форме, то мы можем видеть следующие тенденции (рис. 1).

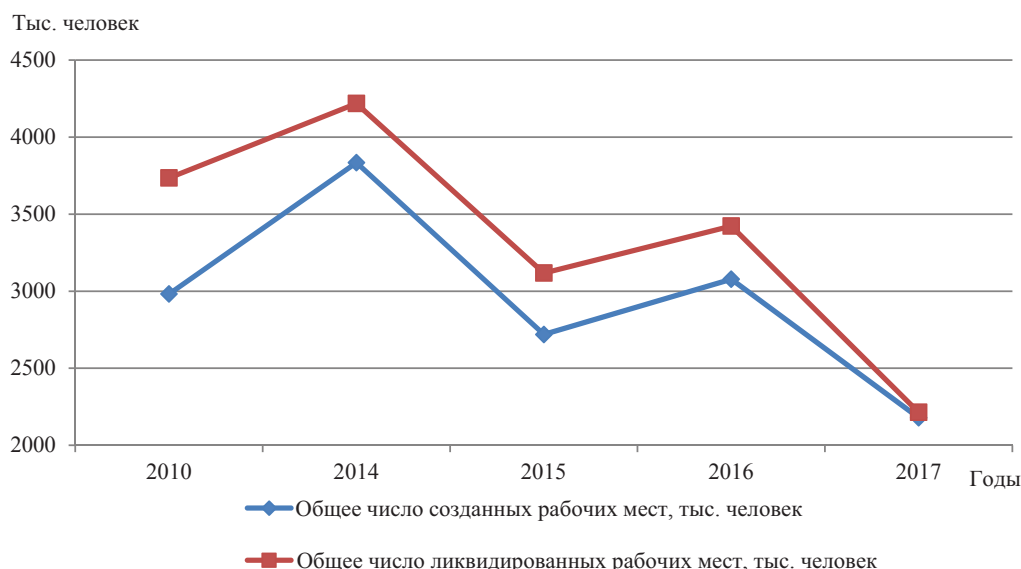


Рис. 1. Соотношение созданных и ликвидированных рабочих мест (по средней численности работников) в организациях Российской Федерации

Fig. 1. Ratio of Created and Liquidated Jobs (by Average Number of Employees) in Organizations of the Russian Federation

Таким образом, несмотря на общее отрицательное соотношение созданных и ликвидированных рабочих мест в 2017 г. (34,9 тыс. чел.), наблюдается тенденция достижения баланса, в свою очередь, позволяющая сделать заключение об актуальности перераспределения части высвобождающихся работников в другие отрасли, что актуализирует вопросы профессиональной ориентации и переквалификации трудовых ресурсов.

Крупные производственные компании, наряду с государственными фондами, вкладывают

средства в переоборудование и модернизацию предприятий. Именно здесь можно наблюдать дефицит кадров: не хватает станочников, инструментальщиков, сварщиков, инженеров. Эти профессии составляют более половины вакансий на рынке труда, что обусловило открытие крупными предприятиями своих учебных центров в рамках сотрудничества с вузами. В них для сотрудников проводят обучающие тренинги, помогают их профессиональному и карьерному росту.



Руководители организаций все чаще стали обращать внимание на свой трудовой коллектив, осуществляя в нем поиск талантливых профессионалов, продвигая их по карьерной лестнице. Тем самым в трудовом коллективе широко пропагандируется идея личной ответственности, когда для каждого его члена появляется шанс показать себя с лучшей стороны.

С другой стороны, заполнение вакантных мест своими сотрудниками имеет и другие преимущества: знание руководством возможностей и потенциала претендентов; вероятность удержания специалистов при ограниченном фонде заработной платы.

В последнее время во многих отраслях стал наблюдаться рост числа сотрудников, работающих дистанционно, что помогает работодателям привлекать квалифицированные кадры из других регионов и экономить на аренде помещений и оборудования.

Если спрогнозировать состояние рынка труда на несколько лет вперед, можно утверждать, что, помимо актуальных в настоящее время профессий, возрастет спрос на специалистов в области экологии, профессионалов сферы услуг, специалистов в сфере нанотехнологий, специалистов в области информационных технологий, поскольку все большее число населения осваивает виртуаль-

ное пространство, куда потребуются переносить привычные атрибуты жизни человека.

Вместе с тем на рынке труда заметны и другие тенденции.

1. Несбалансированность спроса и предложения

К услугам центров занятости прибегают лишь 29,3% безработных, а 68,6% обращаются за помощью к друзьям и родственникам. В сфере производства не хватает рабочих и инженеров, которые составляют около 60% открытых вакансий. При этом кандидаты, откликающиеся на вакансии, не имеют нужного опыта и знаний. Это обусловлено тем, что страна пережила десятилетия поистине технического забвения, растеряв не только специалистов, но и школу. Сегодня, когда в технические вузы возвращаются студенты, их уже некому учить. С системой профессионального технического образования такая же ситуация. Выход здесь видится во внедрении методов дистанционной работы, в использовании аутсорсинга, в создании привлекательных условий труда. Кроме того, следует отметить, что существует прямая корреляция между уровнем образования и уровнем занятости (рис. 2) [3].

Статистические данные показывают, что чем выше уровень образования, тем выше уровень занятости и ниже безработица.

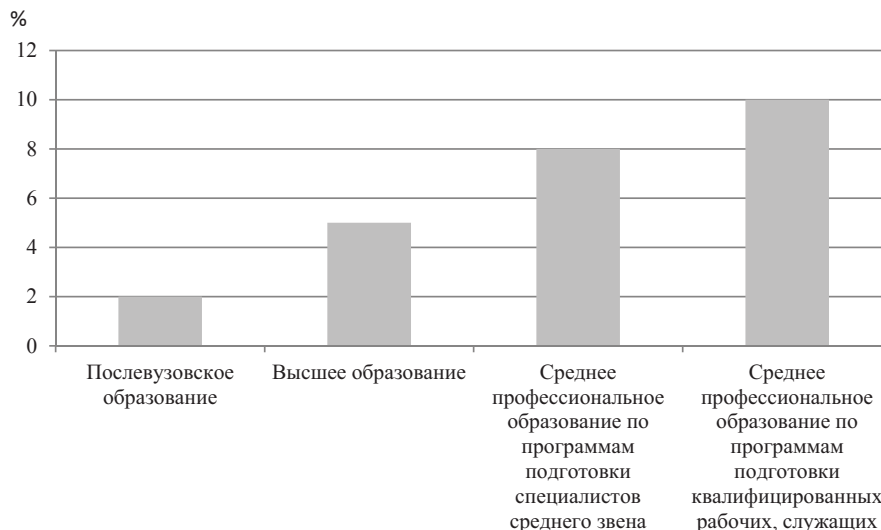


Рис. 2. Уровень безработицы выпускников 2010–2015 гг. выпуска по уровню образования в 2016 г. (по данным обследования трудоустройства выпускников)

Fig. 2. Unemployment Rate of Graduates of 2010–2015 of Release on the Level of Education in 2016 (According to the Survey of Employment of Graduates)

2. Рост популярности рабочих профессий

В 2015 г. Правительство РФ утвердило план действий по популяризации рабочих профессий. По результатам опроса 1,6 тыс. человек специалистами портала Superjob было выявлено

следующее: 45% респондентов готовы осваивать новую профессию с нуля (в 2012 г. к этому были готовы 38%, а в 2009-м – 35%). При этом рабочие специальности как новая профессия заняли седьмую строку из сорока.



3. Необходимость продолжать работу с персоналом, имеющимся в штате

Результаты опроса, проведенного кадровым агентством Kelly Services и порталом JOB.ru, свидетельствуют о том, что при выборе нового работодателя важнейшим фактором для людей, осуществляющих поиск работы, становятся инвестиции в персонал.

В то же время, по данным агентства «Юнити», в 95% предлагаемых вакансий нет информации о возможностях карьерного и профессионального роста. Как правило, для профессионалов такие вакансии интереса не представляют. Поэтому перед работодателями стоит задача по обеспечению развития персонала, уже имеющегося в штате.

4. Рост числа сотрудников, работающих на дому

Число людей, работающих дистанционно, в последние годы по всему миру растет на 24% ежегодно. Работодатель, который предоставляет сотрудникам такую возможность, получает следующие преимущества: привлекает наиболее квалифицированных специалистов, а не тех, кто живет ближе; экономит на аренде и оборудовании; объективно оценивает работу подчиненных – по качеству и объему; повышает лояльность персонала.

Согласно данным компании Antal Russia, опросившей более 5 тыс. человек в 2015 г., организации стали чаще включать в компенсационный пакет гибкий график работы. В 2014 г. он был у 24% работодателей, а в 2015-м – у 37%. Возможность работать по гибкому графику считают важным 65% сотрудников.

5. Неизбежность повышения возраста сотрудников предприятий и организаций

В конце нулевых годов XXI в. средний возраст работающих на российском рынке труда составлял 32 года, к середине 2010-х гг. подошел к отметке 38 лет, по данным 2017 г. [4], средний возраст занятых составил 41 год. В настоящее время на рынок труда выходит поколение 1993–1998 гг. рождения, периода, когда из-за экономического спада и политической неопределенности в стране до минимума была снижена рождаемость. Поэтому в ближайшие годы ожидается, что отток персонала с рынка труда превысит его приток.

Поколение, пополняющее ряды работоспособных граждан, вступает на рынок труда в то время, когда наблюдается непрестижность рабочих профессий, инженерно-технических и естественнонаучных специальностей при не всегда обоснованном престиже некоторых гуманитарных и социально-экономических специальностей.

В сложившейся ситуации власти и средства массовой информации ориентируют молодое поколение на получение инженерно-технических и естественнонаучных профессий, на которые крайне мало вакансий на рынке труда. Ситуация на рынке труда не представляет серьезных аргументов в пользу большей перспективности данных профессий.

Усугубляется положение отсутствием у молодых людей каких-либо представлений о содержании тех или иных профессий, на которые их ориентируют после окончания школы. Вследствие этого многие из них отчисляются уже на первых курсах вузов, а в случае окончания учебного заведения значительная часть выпускников устраивается на работу не по специальности. Это, в свою очередь, служит причиной низкой мотивации молодежи к учебе и труду.

Результаты

Выход из данной ситуации видится в построении системы подготовки молодежи к осознанному выбору профессии на основе формирования новой модели профессиональной ориентации. В настоящее время есть разрозненные и поэтому малоэффективные мероприятия, проводимые в школах; мероприятия, проводимые региональными и муниципальными службами занятости; мероприятия, проводимые колледжами и вузами. Однако в этой деятельности нет системы. Как нет системы государственного заказа на подготовку специалистов: профессиональная ориентация молодежи носит преимущественно стихийный характер.

Разумеется, профессиональная ориентация – это не панацея от всех сложностей, присущих сегодняшнему рынку труда в России, но в совокупности с другими мерами она может позитивно влиять на трудовую мотивацию молодежи, повысить престиж квалифицированного труда, помочь более полному раскрытию социального потенциала подрастающего поколения.

Существенный положительный вклад в повышение сбалансированности рынка труда могла бы внести разработка комплексной стратегии развития кадров экономики страны на несколько (минимум 5–7) лет вперед. Данная стратегия должна быть органичной частью общей стратегии развития экономики. Поскольку формирование специалиста от школьной скамьи до работы в организации или на предприятии занимает от трех до пяти лет и более, то при отсутствии ясных перспектив система профессиональной ориентации и подготовки кадров обречена постоянно догонять тенденции, формирующиеся на рынке труда.



Список литературы

1. Число созданных и ликвидированных рабочих мест (по средней численности) в организациях Российской Федерации // Федеральная служба государственной статистики : [сайт]. URL: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/wages/labour_force/# (дата обращения: 12.12.2018).
2. Труд и занятость в России. 2017 : стат. сб. М., 2017. 261 с.
3. Статистическое измерение соответствия квалификации занятого населения выполняемой работе // Федеральная служба государственной статистики : [сайт]. URL: http://www.gks.ru/free_doc/new_site/population/trud/stat-izm.pdf (дата обращения: 15.12.2018).
4. Ситуация на рынке труда в таблицах, графиках, диаграммах // Федеральная служба государственной статистики : [сайт]. URL: http://www.gks.ru/free_doc/new_site/population/trud/situaz.pdf (дата обращения: 12.12.2018).

Образец для цитирования:

Фоменко А. В., Такишина Е. А. Влияние системы профессиональной ориентации на эффективность использования трудовых ресурсов и производительность труда // Изв. Саратов. ун-та. Нов. сер. Сер. Экономика. Управление. Право. 2019. Т. 19, вып. 1. С. 74–81. DOI: <https://doi.org/10.18500/1994-2540-2019-19-1-74-81>

Influence of the Vocational Guidance System on the Efficiency of the Labor Resources Use and Labor Productivity

A. V. Fomenko, E. A. Takishina

Alexander V. Fomenko, <https://orcid.org/0000-0003-1935-8996>, Stolypin Volga Region Institute of Administration of the Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration, 23/25 Sobornaya Str., Saratov 410031, Russia, alexvla75@yandex.ru

Elena A. Takishina, <https://orcid.org/0000-0002-1333-5091>, Stolypin Volga Region Institute of Administration of the Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration, 23/25 Sobornaya Str., Saratov 410031, Russia, elena-takishina@yandex.ru

Introduction. Given the high dynamics and stochasticity of demand and its magnitude in modern markets for goods and services, the issue of career guidance at all stages of an employee's life cycle becomes highly relevant. An efficiently formed and functioning system of vocational guidance will allow you to avoid excessive expenditure of resources by the employee himself, the organization and the national economy as a whole, providing opportunities for increasing productivity. **Theoretical analysis.** Assessment of labor depends on such characteristics of a person who possesses it, as his intellectual and physical abilities. However, the assessment of the labor market has three aspects that depend on its subjects: employers, workers and governmental bodies. Each of the subjects has their own interests in the labor market and tools for their implementation. However, the analysis shows that the need to develop an effective system of vocational guidance is equally relevant for all subjects. The basis of the formation of this system, as well as the preparation of future specialists, should be based on close interaction between educational institutions and future employers, as well as analysis and forecasting of external trends regarding the labor market environment. **Empirical analysis.** The Russian labor market is characterized by high dynamics of job creation and liquidation in various industries, and the ratio between the number of jobs created and liquidated in different industries varies. This allows

us to make a conclusion about the relevance of the redistribution of part of the released workers to other sectors, which actualizes the issues of vocational orientation and retraining of labor resources. Also for the Russian labor market the following trends can be identified: imbalance of supply and demand; the growing popularity of working professions; the need to continue working with staff available; the increase of employees working at home; the inevitability of increasing the age of employees of enterprises and organizations. **Results.** The way out of this situation is seen in building a system of preparing young people for the informed choice of a profession based on the formation of a new model of vocational guidance for young people and the development of an integrated strategy for developing the country's economy's personnel for several years (at least 5–7 years). **Keywords:** labor market, vocational guidance, education, labor productivity, vocational education, retraining.

References

1. Number of Created and Liquidated Jobs (by Average Number) in Organizations of the Russian Federation. *Federal'naia sluzhba gosudarstvennoi statistiki* (Federal State Statistics Service. Site). Available at: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/wages/labour_force/# (accessed 12 December 2018) (in Russian).
2. *Trud i zanyatost' v Rossii. 2017* [Labor and Employment in Russia. 2017. Statistical collection]. Moscow, 2017. 261 p. (in Russian).
3. Statistical Measurement of the Correspondence of the Employed Population Qualification to the Work Performed. *Federal'naia sluzhba gosudarstvennoi statistiki* (Federal State Statistics Service. Site). Available at: http://www.gks.ru/free_doc/new_site/population/trud/stat-izm.pdf (accessed 15 December 2018) (in Russian).
4. The Situation on the Labor Market in Tables, Graphs, Charts. *Federal'naia sluzhba gosudarstvennoi statistiki* (Federal State Statistics Service. Site). Available at: http://www.gks.ru/free_doc/new_site/population/trud/situaz.pdf (accessed 12 December 2018) (in Russian).

Cite this article as:

Fomenko A. V., Takishina E. A. Influence of the Vocational Guidance System on the Efficiency of the Labor Resources Use and Labor Productivity. *Izv. Saratov Univ. (N. S.), Ser. Economics. Management. Law*, 2019, vol. 19, iss. 1, pp. 74–81 (in Russian). DOI: <https://doi.org/10.18500/1994-2540-2019-19-1-74-81>