

# МОЛОДЕЖЬ НА СТАРТЕ КАРЬЕРЫ

*Исследование БФ «КАФ» при поддержке  
Citi Foundation (АО КБ «Ситибанк»)*



Москва, 2019

# СОДЕРЖАНИЕ

---

От Citi	3
От авторов	4
Введение	5
Представления молодежи о рынке труда	7
Барьеры для молодежи на старте	11
Молодежь и учеба	14
Молодежь и работодатели	17
Барьеры молодежи с низкими стартовыми возможностями на рынке труда	19
Инфраструктура поддержки	26
Программы некоммерческих организаций	26
Инфраструктура государственной поддержки	28
Поддержка на старте: точка зрения молодежи	30
Ключевые выводы исследования	32
Перспективные направления поддержки молодежи	34
Методология	38
Благодарности	41

**Молодежь на старте карьеры** / Ходорова Ю., Максимова О. – М.: Благотворительный фонд развития филантропии «КАФ», 2019. – 44 с.

Авторы: Юлия Ходорова, Ольга Максимова  
Дизайн, верстка: Ирина Мячина

Отчет подготовлен в рамках программы «Молодежь на старте карьеры», реализуемой БФ «КАФ» при финансовой поддержке Citi Foundation.

**Благотворительный фонд развития филантропии «КАФ»** – одна из старейших благотворительных организаций, работающих в России. Это признанный эксперт в сфере благотворительности, отмеченный различными государственными наградами, в том числе благодарностью Президента РФ. Миссия Фонда – способствовать тому, чтобы общество все активнее и с большим эффектом участвовало в благотворительности, изменяя к лучшему жизнь отдельных людей и целых сообществ.

Фонд реализует благотворительные программы в тесном сотрудничестве с ведущими российскими, международными компаниями и частными фондами. С 2016 года является координатором международной благотворительной инициативы #ЩедрыйВторник.

Более подробную информацию о БФ «КАФ» вы можете найти на сайте [www.cafrussia.ru](http://www.cafrussia.ru).

**АО КБ «Ситибанк»** – один из первых банков с иностранным капиталом, вышедший на российский рынок более 25 лет назад. Сегодня Ситибанк входит в число крупнейших по капиталу банков в стране. Он предлагает своим корпоративным и частным клиентам широкий спектр продуктов и услуг, его розничная сеть включает в себя филиалы и представительства в крупнейших городах России. В 2019 году АО КБ «Ситибанк» получило высший кредитный рейтинг на уровне AAA по национальной шкале от российского Аналитического кредитного агентства и рейтинг на уровне BBB (прогноз «Стабильный») от агентства Fitch. На протяжении последних девяти лет Ситибанк входит в топ надежных банков по мнению журнала Forbes. Более подробная информация представлена на сайте [www.citibank.ru](http://www.citibank.ru).

Фонд Citi содействует экономическому развитию сообществ во всем мире и улучшению качества жизни населения с низкими доходами. Мы инвестируем в программы, направленные на повышение финансовой доступности, развитие практик трудоустройства молодежи и устойчивого развития городов. Используя подход «больше чем филантропия», возможности нашего бизнеса и человеческий капитал, мы стремимся воплотить нашу миссию, способствуя прогрессу и инновациям. Подробная информация представлена на сайте [www.citifoundation.com](http://www.citifoundation.com).

Уважаемые коллеги,

Мы с удовольствием представляем вашему вниманию исследование, посвященное одному из главных вопросов, с которыми сталкивается молодежь в современном мире – что ждет меня в профессиональной жизни?

Citi во всем мире содействует развитию сообществ и улучшению качества жизни молодых людей с низкими экономическими возможностями. Поэтому мы уделяем особое внимание долгосрочным инфраструктурным проектам, направленным на трудоустройство молодых людей, которые по разным причинам испытывают трудности с поиском и получением достойной работы.

В России мы поддерживаем профильные организации, помогающие молодым людям из уязвимых групп лучше понять области потенциального профессионального развития и подготовиться к трудоустройству. Мы будем использовать данные этого исследования в наших существующих и будущих программах и уверены, что его результаты и выводы могут быть полезны всем заинтересованным сторонам.

**Анна Самохвалова,**  
**руководитель департамента по связям с общественностью Citi в России,**  
**Украине и Казахстане**

# ОТ АВТОРОВ

---

Современный мир меняется очень быстро – постоянно появляются новые технологии, возможности, а старые уходят в прошлое. Кто-то успеваает в этот сверхскоростной поезд, а кто-то остаётся на перроне. Сейчас принято говорить о людях нового времени, выросших с гаджетами в кармане, которые хотят жить и работать по-новому: у них больше возможностей, они свободны в выборе форматов деятельности, не привязываются к месту жительства и к одной организации. Однако далеко не всем молодым людям удаётся адаптироваться к этим условиям.

Это исследование не про успешную молодёжь из престижных вузов. В фокусе исследования — молодые люди с низкими стартовыми возможностями: из малообеспеченных семей, из небольших городов, а также из уязвимых групп, обучающихся в средне-специальных учебных заведениях. Такие молодые люди не успевают за прогрессивными изменениями среды, потому что не получают соответствующей поддержки, образования, профориентации, подготовки к новым требованиям рынка труда. Им негде получать и важные сейчас надпрофессиональные навыки (soft skills), они плохо ориентируются в образовательных возможностях в Интернете, у их семей нет ресурсов для обеспечения платного дополнительного образования. Они стремятся найти подработку во время учёбы, но редко ищут возможности для получения профессионального опыта. В результате молодые люди выходят на рынок труда с высокими ожиданиями от работодателей и с низким уровнем собственной подготовки. Это приводит к неуспешности молодых людей в профессиональной жизни.

Ситуация с подготовкой молодых людей из числа сирот или с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ) гораздо хуже. У них ещё меньше возможностей для получения необходимого опыта и навыков. На эту категорию молодёжи в основном направлена работа некоммерческих организаций. Но для широкого круга молодых людей, которые формально не относятся к уязвимым группам, практически нет эффективных мер поддержки.

Для поддержки молодых людей на старте карьеры нужны системные изменения, в которые будут включены и образовательные учреждения, и работодатели, и некоммерческие организации, и государственные службы.

Мы надеемся, что исследование будет полезно всем заинтересованным лицам и организациям, решающим проблемы занятости и трудоустройства молодых людей на старте карьеры, поможет сформировать эффективные программы поддержки. И главное, поможет молодёжи чувствовать себя увереннее в будущем.

**Юлия Ходорова, Ольга Максимова,  
Благотворительный фонд развития филантропии «КАФ»**

# ВВЕДЕНИЕ

---

Молодые люди в возрасте 16–24 лет составляют 16% населения мира (1,2 млрд человек).<sup>1</sup> Уже через 10 лет молодое поколение будет составлять около трети всей рабочей силы в России.<sup>2</sup> В скором времени оно станет драйвером развития экономики страны.

Современным молодым людям приходится планировать жизнь и карьеру в условиях полной неопределенности, постоянно меняющихся условий экономики и рынка труда. Новые технологии, открытость информации, относительная мобильность и цифровизация приводят к возникновению новых видов занятости и форм работы. Расширяется сфера удаленной работы, стало легче выходить на международный рынок труда. Сейчас появляется много новых возможностей выбора своего пути благодаря тому, что можно поработать в разных местах, «примерить» разные профессии. Прогнозируется, что до 50% всех ныне существующих профессий могут исчезнуть в ближайшее десятилетие из-за цифровизации и 19% всех рабочих мест могут быть замещены роботами.<sup>3</sup>

Ряд новых позитивных тенденций в сфере занятости предоставляет молодым людям гораздо больше возможностей, чем ранее. Однако адаптироваться в условиях неопределенности получается не у всех. Новые возможности в основном используются продвинутой, благополучной частью молодых людей, имеющих хорошее образование, стартовые возможности, живущих в крупных городах.

Значительная доля молодых людей из регионов и/или малообеспеченных семей, относящаяся к выпускникам учреждений для сирот или имеющих ограниченные возможности здоровья, инвалидность, слабо ориентируются в новых возможностях для своей занятости, да и в целом в рынке труда.

С 2014 года безработица среди молодежи во всем мире неуклонно растет, и в 2017 году она составляла более 13%. Всемирная организация труда прогнозирует, что эта тенденция будет продолжаться ещё в течение нескольких лет.<sup>4</sup>

По данным исследования HeadHunter, спрос на молодых специалистов в Москве и МО в первом квартале 2019 года составил 24%, в Приволжском федеральном округе – 18%, а в остальных регионах он еще ниже.<sup>5</sup> Вакансий для молодых специалистов меньше, чем для опытных: уровень конкуренции среди молодых специалистов в марте 2019 года составлял почти 10 резюме на вакансию, а опытных – семь резюме на вакансию.<sup>6</sup>

<sup>1</sup> Исследование Ipsos для Citi Foundation об экономических перспективах и занятости молодых людей, 2017.

<sup>2</sup> Рассчитано Фондом «КАФ» на основе открытых данных Росстата.

<sup>3</sup> Исследование VCG и Сбербанка «Россия-2025: от кадров к талантам» – проблемы трудоустройства на российском рынке труда, 2017.

<sup>4</sup> Отчет Всемирной организации труда Global Employment Trends for Youth 2017: Paths to a better working future.

<sup>5</sup> Кого ищут работодатели?  
<https://hh.ru/article/24510>

<sup>6</sup> hh.индекс – уровень конкуренции среди молодых специалистов в России в I квартале 2019 года.  
<https://hh.ru/article/24511>

Для успеха на рынке труда и занятости от молодых людей требуются не только профессиональные знания и опыт, но и надпрофессиональные навыки: презентации, коммуникации, работа в команде и т. п.

Рост значимости soft skills<sup>7</sup>, междисциплинарных и надпрофессиональных навыков также снижает конкурентоспособность молодых людей с низкими стартовыми возможностями, потому что у них мало шансов получить эти навыки в процессе учебы.

Образовательные учреждения ориентированы на предоставление студентам знаний, а не практических навыков. Система образования не успевает адаптироваться к запросам рынка и мировых трендов и дает устаревшие знания, поэтому студенты не получают актуальных знаний, необходимых в работе: 91% работодателей отмечают нехватку практических знаний у выпускников, а каждый четвертый выпускник идет работать на должности, не требующие его уровня образования.<sup>8</sup>

В этом отчете будут представлены результаты исследования о представлениях молодых людей о рынке труда, ожиданиях от разных типов работы (первая, постоянная, временная – подработки), барьерах трудоустройства молодежи, связанных с учебой, отношениями с работодателями, состоянии инфраструктуры поддержки молодежи, а также рекомендации по перспективным программам поддержки молодежи с низкими стартовыми возможностями.

## Источники данных

В данном исследовании проанализирован опыт трудоустройства молодежи в возрасте от 14 до 25 лет. В отдельную категорию выделены молодые люди с низкими стартовыми возможностями, а именно:

- выпускники учреждений для детей-сирот;
- молодые люди с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ), с инвалидностью;
- молодые люди из малообеспеченных семей и городов с населением до 1 млн человек.

Для выявления проблем широких групп молодежи, молодежи из малообеспеченных семей и городов с населением до 1 млн человек был проведен количественный опрос молодежи, в котором приняли участие 1000 молодых людей из разных регионов, а также качественное исследование в формате онлайн-форума про опыт трудоустройства.<sup>9</sup> Для исследования проблем молодых людей из числа сирот, лиц с ОВЗ и инвалидностью были проведены интервью с экспертами и форсайт-сессия.<sup>10</sup>

<sup>7</sup> Soft Skills – это комплекс неспециализированных надпрофессиональных навыков, которые отвечают за успешное участие в рабочем процессе и высокую производительность // Доклад Workforce connections: Key soft skills that foster workforce success.

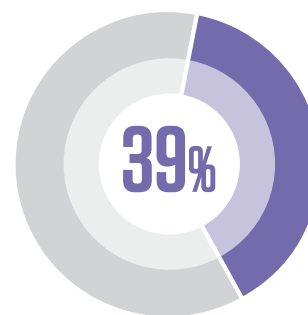
<sup>8</sup> Исследование BCG и Сбербанка «Россия-2025: от кадров к талантам» – проблемы трудоустройства на российском рынке труда, 2017.

<sup>9</sup> Онлайн-форум проходил по методологии qualitative online community в партнерстве с консалтинговой компанией IPSOS. Форум предполагает асинхронное общение. Подробнее см. в главе «Методология».

<sup>10</sup> Форсайт – это метод для разработки долгосрочных стратегий развития технологий, образования, экономики или других сфер. Подробнее см. в главе «Методология».

# ПРЕДСТАВЛЕНИЯ МОЛОДЕЖИ О РЫНКЕ ТРУДА

В целом молодежь в России довольно рано начинает искать работу и работать: большинство молодых людей в возрасте от 15 до 25 лет (87%) имеют опыт самостоятельного поиска работы. Более половины молодежи (60%) имеет опыт работы. Эти цифры выше для более старшей возрастной группы (21–25 лет): 78% из них уже работают. Однако работа и условия труда далеко не всегда соответствуют их ожиданиям. Для них важны условия работы (белая зарплата, перспективы роста, социальный пакет), но не так важно место, где можно реализовывать свой потенциал: в крупной известной компании, в государственной структуре или в своем бизнесе. Молодые люди имеют примерно одинаковые ожидания от работы во всех вышеперечисленных секторах.



находят первую работу по профессии

## Ожидания от работы

Молодые люди возлагают большие надежды на получение опыта у первого работодателя, при этом требования к компенсациям на первом месте работы относительно низкие. Большинство молодых людей рассчитывают, что на первом месте работы им будут предоставлены возможности обучения (56%) и получения собственного опыта (57%). Меньше половины молодых людей (40%) рассчитывают на хорошую зарплату, социальный пакет, работу в перспективной отрасли или на перспективу карьерного роста. Даже на работу по профессии рассчитывают лишь 43% молодых людей.

В реальности первая работа частично удовлетворяет требования молодежи. Совсем незначительное число молодых людей (18%) отметили, что устроены в крупную компанию или в перспективную отрасль (17%) с возможностью роста заработной платы (23%), и меньше трети (31%) отметили, что компания обучает сотрудников. В целом молодым людям удается трудоустроиться в организацию без опыта работы (49%), однако только 50% работающих молодых людей отметили, что работодатель их оформил согласно законодательству и платит «белую» зарплату. Найти первую работу по профессии получается у 39% молодых людей.

Гораздо более высокие ожидания молодые люди демонстрируют в отношении следующего постоянного места работы, но они тоже не соответствуют реальности.

*«Самый сложный этап – это осознать, что, несмотря на твое образование, ты никому не нужен, и надо искать что-то более доступное и простое. Не совсем дно, что-то повыше, но тем не менее».*

**М., 22 года, Краснодар**

### Обучение на рабочем месте:

- ожидание – 56%,
- реальность – 31%.

### Работа в крупной компании:

- ожидание – 42%,
- реальность – 18%.





**Рисунок 1. Распределение ответов на вопросы: 1) «Отметьте, какие из следующих характеристик наилучшим образом описывают Ваше ИДЕАЛЬНОЕ первое место работы» (N = 1000); 2) «Отметьте, какие из следующих характеристик наилучшим образом описывают Ваше первое место работы» (N = 110)**

#### Хорошая зарплата

- ожидание – 84%,
- реальность – 42%.

#### Крупная компания

- ожидание – 81%,
- реальность – 35%.

Даже на постоянном месте работы официальное оформление и «белую» зарплату получают лишь 57% молодых людей, по профессии работают лишь 45%, считают свою зарплату хорошей 42%, только 35% работают в крупной компании.

Несмотря на развитие цифровых технологий и новых форм занятости, только 18% молодых людей отметили, что имеют возможность выбирать график работы. Лишь 10% могут работать удаленно через Интернет, при этом хотели бы иметь такую возможность около половины молодых людей (45%).

Большинство молодых людей хотели бы открыть свое дело (72%), но пока всего 10% реализовывают это желание.

**Одна из главных ценностей на постоянном месте работы – возможность обрести наставника.** Важнейшей потребностью молодежи при построении карьеры является обретение ментора (наставника). В ответах на вопрос, чего молодые люди хотели бы достичь в работе, карьере в целом, на первом месте – именно потребность в наставнике. Следующие по важности цели карьеры – достичь лидерской роли и исследовать новую профессиональную сферу.



Рисунок 2. Распределение ответов на вопросы: 1) «Отметьте, какие из следующих характеристик наилучшим образом описывают Ваше ИДЕАЛЬНОЕ постоянное место работы». (N = 1000); 2) «Отметьте, какие из следующих характеристик наилучшим образом описывают Ваше постоянное место работы». (N = 239)



Рисунок 3. Распределение ответов на вопрос: «Чего бы Вы хотели достичь в Вашей работе, карьере в целом?» (N = 1000)

**Значительная доля молодых людей готовы сменить место жительства ради работы.** В среднем более половины молодых людей (59%) готовы сменить место жительства ради работы. Это подтверждается исследователями ВШЭ: 67% выпускников школ намерены переехать из своего города после выпуска, 12% выпускников заявили, что останутся в родном городе.<sup>11</sup>

Среди жителей городов с населением менее 1 млн чаще других готовы к переезду в связи с новой работой (64%). Процент выше среди молодых людей из семей с высокими доходами – 67. Молодые люди с неполным высшим образованием чаще говорят, что готовы переехать ради работы, чем их сверстники со средним техническим образованием: 64% и 53% соответственно.



**Рисунок 4. Распределение ответов на вопрос: «Готовы ли Вы поменять место жительства (переехать в другой город) в связи с новой работой?» (N = 870)**

<sup>11</sup> Как устроена внутренняя миграция из небольших городов // Научно-образовательный портал ВШЭ IQ HSE. <https://iq.hse.ru/news/263124558.html>

# БАРЬЕРЫ ДЛЯ МОЛОДЕЖИ НА СТАРТЕ

---

Поиск работы для многих является стрессовой ситуацией, так как у молодых людей нет понимания, чего ждет от молодого специалиста работодатель и соответствуют ли этим ожиданиям собственные компетенции. Молодые люди чувствуют себя растерянными и неуверенными в своих первых шагах к трудоустройству.

**Молодые люди плохо ориентируются в рынке труда.** В хаотичных попытках поиска работы молодежь не приобретает понимания рынка труда. Молодые люди имеют плохое представление о том, как выстраивать профессиональный путь, как его планировать, что считать критерием успеха. У многих нет понимания базовых процессов функционирования организации и даже процесса приема на работу.

У молодых людей на старте профессионального пути нет ясного представления о том, что нужно сделать, чтобы стать настоящим востребованным специалистом, какой путь для этого необходимо пройти, с чего начинать и какие возможности искать на разных этапах карьеры. Кроме того, часть информации в Интернете формирует образ легкого успеха. Например, блогеры, онлайн-стартаперы выглядят привлекательно и не дают представления о реальной работе над готовым продуктом.

*«Поиск работы – это мучение, испытание, новое в жизни. И тебя никуда не хотят брать. У тебя нет опыта, у тебя нет стажа, у тебя нет умений и т. д. Это слышишь постоянно. Очень обидно, ведь почему нет опыта? Потому что вы же мне и не дадите его получить».*

**Ж., 20 лет, Нижний Новгород**

*«У них нет опыта подготовки к собеседованиям, нет понимания структуры компаний и процедур подбора персонала».*

**Эксперт**

*«Молодежь не понимает, что для того, чтобы стать профессионалом, необходимо пройти определенный, не всегда легкий путь. У нее перед глазами нет реальных примеров успешных профессионалов, она видит примеры тех образцов, которые не предполагают долгий путь (блогеры). Эти образцы транслируются по телевидению, но реальность другая».*

**Эксперт**



**Рисунок 5. Распределение ответов на вопрос: «Вспомните, с какими трудностями Вы сталкивались при поиске первого места работы». (N = 365)**

- **Отсутствие опыта работы.** Отсутствие опыта работы, по мнению большинства опрошенных молодых людей (75%), является одним из основных препятствий при поиске первой постоянной работы. Больше половины (51%) отмечают, что и при устройстве на временную работу отсутствие опыта является препятствием.

Представление о том, какой именно опыт работы могут потребовать работодатели при первичном устройстве, а также где такой опыт получить, у молодых людей очень размыто. Считается, что опыт работы можно приобрести только на работе, а так как без опыта не берут, получается замкнутый круг.

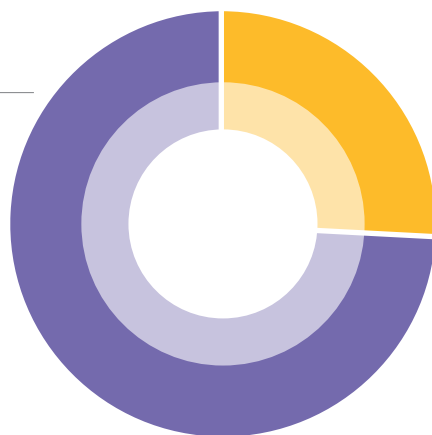
- **Отсутствие знакомых, которые могли бы помочь в трудоустройстве.** Одним из основных препятствий в поиске работы молодые люди называют отсутствие соответствующих знакомых, которые могли бы их устроить на работу. Это препятствие отмечает половина опрошенных молодых людей (51%). Устройство на работу по знакомству продолжает считаться доминирующим успешным сценарием.

Молодежь испытывает недоверие к работодателям, многие отмечают, что сталкиваются с мошенниками, боятся быть обманутыми в процессе поиска работы, быть замешанными в «серых схемах» и т. п.

- **Нехватка вакансий.** Несмотря на то что почти половина молодых людей (48%) в качестве барьера трудоустройства указывают нехватку вакансий на рынке, только каждый четвертый опрошенный (26%) хорошо осведомлен о вакансиях и возможностях трудоустройства. Эта доля выше среди молодежи с высшим образованием (35%) и ниже среди молодежи из категории малообеспеченных (22%).
- **Неподходящий график работы.** Эта проблема наиболее актуальна при поиске временной работы, ее отмечают больше половины опрошенных молодых людей (58%).

74%

ПЛОХО ОСВЕДОМЛЕННЫ



26%

ХОРОШО  
ОСВЕДОМЛЕННЫ\*

35% – с высшим образованием

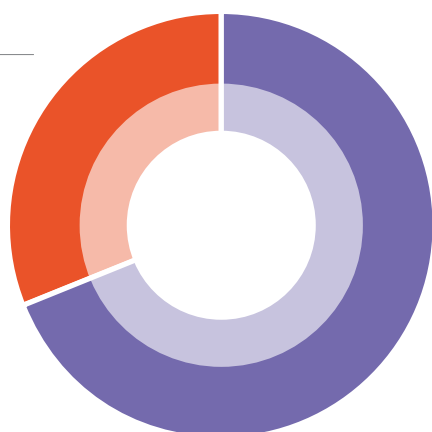
\* 8-10 баллов по 10-балльной шкале.

Рисунок 6. Распределение ответов на вопрос: «Насколько хорошо Вы осведомлены о доступных для Вас вакансиях, возможностях трудоустройства?» (N = 1000)

- **Завышенная самооценка в качестве сотрудников.** Большинство опрошенных (69%) довольно высоко оценивают себя как потенциальных сотрудников, при этом уровень образования напрямую влияет на самооценку. Своими сильными сторонами на рынке труда молодежь считает базовые навыки, например обучаемость (75%), трудоспособность (68%), общие знания (59%). И только 34% опрошенных считают, что обладают профессиональными знаниями и умениями.

31%

НИЗКАЯ САМООЦЕНКА



69%

ВЫСОКАЯ  
САМООЦЕНКА\*

81% – с высшим образованием  
52% – со средним образованием

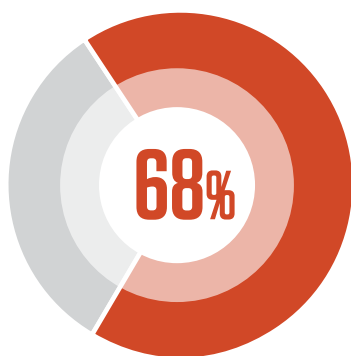
\*7-10 по 10-балльной шкале.

Рисунок 7. Распределение ответов на вопрос: «Как Вы оцениваете себя в целом в качестве потенциального сотрудника?» (N = 1000)

# МОЛОДЕЖЬ И УЧЕБА

*«Выпускники не обладают компетенциями: вроде основные навыки даются, но когда они приходят в компанию, выясняется, что нужно уметь еще много чего (тайм-менеджмент, управление проектом, коммуникационные навыки, умение правильно анализировать информацию из разных источников)».*

**Эксперт**



хотели бы сменить профессию

*«Основная проблема – инструменты профориентации разработаны 50–60 лет назад: тогда они были хорошие, сейчас они просто не работают».*

**Эксперт**

Большую роль в трудоустройстве молодых людей играет их образование. Ожидается, что именно учебные заведения должны подготовить выпускников к рынку труда: дать представление о профессиях, помочь выбрать карьерный путь, обучить необходимым компетенциям и навыкам. Но чаще всего эти функции в учебных заведениях являются формальными или отстают от требований рынка. По этой причине молодые люди страдают из-за нехватки soft skills, непонимания того, как устроены рынок труда и профессиональный путь.

## **Молодые люди неосознанно подходят к выбору профессии и планированию карьеры, а в системе образования мало возможностей для гибкого планирования профессиональной траектории.**

Согласно исследованию портала hh.ru,<sup>12</sup> большая часть выпускников вузов (41%) не работают по полученной ими специальности. Выше всего эта доля в сфере продаж (70%) и среди административного персонала (64%). Такая ситуация складывается, так как выпускники школ не готовы сделать выбор образовательного учреждения исходя из целей планирования карьеры: почти четверть (24%) выбирают вуз, ориентируясь на мнение родителей или родственников, и почти треть (32%) – на престижность вуза при выборе учебного заведения. Почти половина (47%) недовольны или только отчасти довольны своим высшим образованием с точки зрения приобретенных знаний и навыков. Только после получения образования и первого опыта работы современная молодежь начинает понимать, чем она хотела бы заниматься: больше двух третей (68%) сменили бы профессию, если бы у них появилась такая возможность.<sup>13</sup>

## **Образование выпускников не соответствует требованиям рынка труда.**

При выходе на рынок труда многие выпускники сталкиваются с проблемой нехватки определенных знаний и навыков, необходимых для работы: при поиске первого места работы с такой проблемой сталкиваются больше половины молодых людей (53%), при поиске последующей работы – чуть меньше (43%), а временной – около трети (30%).

<sup>12</sup> Больше половины студентов планируют работать по специальности // <https://hh.ru/article/25298>

<sup>13</sup> Творчество или бизнес: кем мечтают стать молодые специалисты? <https://hhcdn.ru/file/16778889.pdf>

Меньше половины опрошенной молодежи (39%) проходили какую-либо профориентацию. Всего тесты или тренинги по профориентации проходили 20% молодых людей, 13% проходили обучение по подготовке резюме, 12% – по развитию надпрофессиональных навыков (навыки коммуникации, презентации, взаимодействия с другими специалистами) и 11% – по работе в команде и управлению проектами.

Меньше всего молодые люди сейчас обучаются поиску вакансий, планированию карьеры и мало кто проходит тренинги по подготовке к собеседованиям.



**Рисунок 8. Распределение ответов на вопрос: «Какое именно обучение, тренинги, связанные с поиском работы, профориентацией, Вы проходили?» (N = 1000, N по месту учебы = 218)**

Профориентация в учебных заведениях устарела, не отвечает потребностям современного рынка и носит формальный характер. Лишь небольшое число молодых людей (13%) проходили профориентацию только по месту учебы.

*«Я бы ходила на курсы и тренинги, но это все платное, а денег совершенно не хватает, да и времени не так много».*

**Ж., 25, Нижний Новгород**

Сами студенты невысоко оценивают существующую систему дополнительного обучения и профориентации: около шести баллов по 10-балльной шкале. С этим согласны и эксперты в сфере занятости и трудоустройства молодежи.

Профориентация в вузах организована лучше, чем в средних профессиональных учреждениях: студенты высших учебных заведений гораздо чаще проходят обучение по планированию карьеры, работе в команде, управлению проектами. Они чаще имеют возможность обучения навыкам коммуникации, презентации по месту учебы: почти половина (49%) студентов вузов отметили, что они проходили обучение по надпрофессиональным навыкам, тогда как среди молодежи из средних профессиональных учреждений эта доля составляет лишь 24%.





Молодые люди мало учатся вне основного места учебы. Только около четверти (24%) всех опрошенных проходили дополнительное обучение вне своего основного места учебы. Молодые люди не готовы оплачивать дополнительные курсы или тренинги и ограничиваются бесплатными ресурсами – только каждый третий из проходивших дополнительное обучение делал это платно (12% всех опрошенных).

Несмотря на развитость онлайн-возможностей для дополнительного образования и, в частности, профориентации, только 15% молодежи в возрасте 15–25 лет пользовались дистанционными курсами. Очень мало кто пользуется услугами персональных консультантов или тренеров.

Молодежь не осознает важности практических навыков и soft skills. Надпрофессиональные навыки, например работа в команде, коммуникативность, презентационные навыки, в качестве сильных сторон упоминаются гораздо реже. Молодежь не осознает важности развития таких навыков и не мотивирована к дополнительному развитию компетенций: менее 30% хотели бы развить менеджерские навыки, уверенность в себе, профессиональные знания, презентационные навыки.

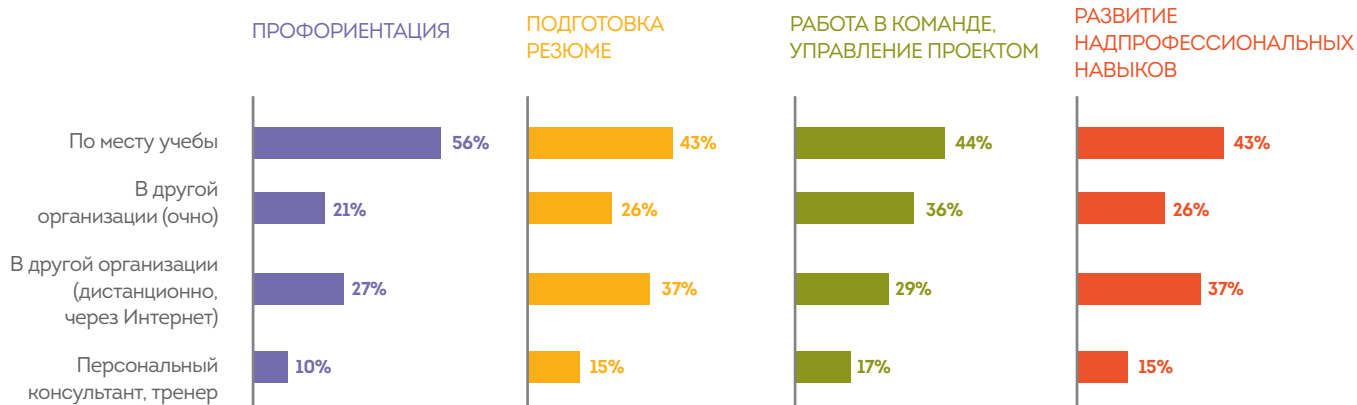


Рисунок 9. Распределение ответов на вопрос: «Где именно Вы проходили обучение, тренинги, связанные с поиском работы, профориентацией?» (N = 202)

# МОЛОДЕЖЬ И РАБОТОДАТЕЛИ

Работодателям приходится вкладывать дополнительные ресурсы и усилия в адаптацию и обучение молодых сотрудников. Наиболее системный подход демонстрируют крупные государственные или частные вертикально интегрированные компании национального или международного масштаба.<sup>14</sup> Для крупных корпораций задача формирования кадрового резерва стоит очень остро, так как в регионах ощущается дефицит кадров. Крупные компании сотрудничают со школами, профильными вузами, формируют кадровый резерв, занимаются профориентацией в рамках своего профиля деятельности, организуют практики и стажировки на производстве. Однако во многих компаниях в России все еще плохо работает система управления человеческими ресурсами и адаптации новых сотрудников на рабочем месте; компании не выделяют для этого ресурсов и предпочитают принимать на работу людей с опытом.

Представления молодежи о работе искажают практики и стажировки в организациях в их нынешнем формате. Часто к практикантам и стажерам относятся формально или, еще хуже, как к дополнительной нагрузке. Им не доверяют интересных задач, которые могут их вдохновить на профессиональное развитие, не привлекают к реальным проектам. В основном практика в рамках учебного процесса состоит в выполнении рутинной технической работы, не требующей специальных навыков. Однако и сама молодежь не подготовлена к диалогу с работодателями и не привыкла ставить собственные цели на практике и стажировке.

## **Молодежь упускает возможности подготовки к рынку труда и не получает опыта работы во время учебы.**

Молодые люди не задумываются о дальнейшей работе во время учебы: только каждый пятый студент (16% опрошенных) ищет возможность постажироваться во время учебы по специальности. Доля желающих пройти профессиональные стажировки чуть выше среди студентов вузов – 22%.

Совсем не ищут работу или подработку 27% молодых людей. Студенты средних учебных заведений в Москве меньше озабочены трудоустройством во время учебы: их доля составляет 40%.

<sup>14</sup> Например, ОАО «Газпром», ОАО «РЖД», НК «Роснефть», Еп+, ОК РУСАЛ, Сбербанк и др.

*«В России неразвитый HR-менеджмент. По пальцам можно пересчитать компании, у которых есть нормальный отдел управления талантами».*

*«Практически нет системы наставничества на рабочих местах, а это часть адаптации. Компании не пытаются заниматься образованием сотрудников, нет пособия по тому, как стать из ученика работником».*

### **Эксперт**

*«Им не дают нормальных заданий, они делают какую-то скучную и рутинную работу. И после этого они могут вообще не захотеть работать».*

### **Эксперт, участник форсайт-сессии**

- Стажировки во время учебы проходят 16% молодых людей от 19 до 25 лет.\*
- Только 7% молодых людей, окончивших высшие и средние учебные заведения или обучающихся в них, нашли постоянную работу во время учебы.

\* Вопрос: «Искали ли Вы работу, стажировку, волонтерский проект во время учебы? Что Вы искали? Какой опыт работы, стажировки, волонтерских проектов Вы получили во время учебы?»

«Моя первая работа была в 16 лет. Я хотела накопить на новый телефон, и мне было все равно, куда идти работать, лишь бы платили. Газеты разносила два месяца, как только накопила на телефон, ушла».

Ж., 21 год, Краснодар

### Временная работа не рассматривается как шаг к карьере.

Молодежь в возрасте 15–21 года чаще ищет работу с частичной занятостью, студенты очень активно ищут подработку на время учебы (61%). Но молодежь не стремится искать временную работу, которая помогла бы ей в дальнейшей карьере. Обычно требования к подработкам минимальные – молодые люди ищут неквалифицированную работу, необходимую для заработка на карманные расходы. Идеальное место для подработки – компания с возможностью работать удаленно, без трудоустройства, выбирать график работы. Треть опрошенных (36%) отметили, что им важна хорошая зарплата на временной работе, для 24% важно работать по профессии или в перспективной отрасли. Еще меньше молодых людей (19%) хотели бы получить возможность подработки в крупной компании или с перспективой карьерного роста (18%). В реальной жизни временная работа не отвечает даже минимальным ожиданиям. Работу по профессии смогли найти лишь 14%, в крупную компанию или государственную организацию приняли лишь 9%.



Рисунок 10. Распределение ответов на вопросы: 1) «Отметьте, какие из следующих характеристик наилучшим образом описывают Ваше ИДЕАЛЬНОЕ временное место работы». (N = 1000); 2) «Отметьте, какие из следующих характеристик наилучшим образом описывают Ваше НЫНЕШНЕЕ место работы». (N = 180)



участвовали в волонтерских проектах во время учебы.

### Волонтерство не воспринимается молодыми людьми как возможность получить практический опыт работы или профориентацию.

Всего 9% молодых людей указали, что рассматривали участие в волонтерских проектах как возможность получить опыт. И здесь студенты вузов проявляют сравнительную активность: доля искавших волонтерство во время обучения в вузе в два раза больше, чем доля тех, кто искал возможности участия в волонтерском проекте, обучаясь в средних специальных или технических учреждениях.

# БАРЬЕРЫ МОЛОДЕЖИ С НИЗКИМИ СТАРТОВЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ НА РЫНКЕ ТРУДА

У молодых людей с низкими стартовыми возможностями<sup>15</sup> в целом те же сложности на рынке труда, что и у всех молодых людей. Но некоторые представления и барьеры усугубляются в связи с исходным социальным и финансовым положением молодых людей. Особенно остро проблемы проявляются у молодежи из уязвимых групп.

**У молодых людей с низкими стартовыми возможностями представления о рынке труда очень ограничены.** У них нет возможности «проникнуть» в профессию, по-настоящему увидеть работу и образ жизни людей разных профессий и понять, что подходит именно им. Многие живут, не понимая, как устроен профессиональный путь и перед какими перспективами они могут оказаться. У них ограниченное представление о мире: перед их глазами мало примеров успешных карьер, поэтому они не стараются самостоятельно найти свой путь, а живут по накатанной, повторяя, например, путь родителей.

**Молодые люди с низкими стартовыми возможностями менее уверены чувствуют себя на рынке труда, чем их более благополучные сверстники.** Они демонстрируют более низкий уровень занятости – 56%. Ожидания от постоянной работы также сравнительно ниже: реже ожидают работу в крупной, известной компании и перспективу роста зарплаты. Но многие ждут хорошую зарплату, хотят работать в перспективной, развивающейся отрасли и быть официально оформленными.

Молодежь с низкими стартовыми возможностями значительно реже работает по профессии (30%), только каждый пятый доволен своей зарплатой (22%) и каждый седьмой доволен перспективами карьерного роста (14%).

*«У них нет стратегического видения своей жизни. Не умеют управлять деньгами, своим временем; установка – от нас ничего не зависит. «На какую работу пойдешь?» – «Как повезет, так и устроюсь, как пропихнут, так и будет».*

**Эксперт**

<sup>15</sup> Молодые люди из малообеспеченных семей и городов с населением до 1 млн человек, выпускники учреждений для детей-сирот, молодые люди с ограниченными возможностями здоровья, с инвалидностью.



**Рисунок 11. Ожидания и реальность от постоянного места работы молодежи с низкими стартовыми возможностями**

*«У них есть страх того, что всегда будут ругать, низкая самооценка и ощущение, что они ничего не могут».*

**Эксперт**

Ожидания от идеального первого места работы в целом совпадают с остальными – компания, которая берет на работу без опыта и обучает сотрудников. При этом среди молодежи с низкими стартовыми возможностями желание обрести ментора менее выражено, чем среди молодежи в целом (8,5 из 10 по сравнению с 9,3), однако эта группа остается на первом месте.

**У молодежи с низкими стартовыми возможностями самооценка ниже:** они ниже оценивают свои общие знания, трудоспособность, целеустремленность, креативность, менеджерские навыки.



Рисунок 12. Распределение ответов на вопрос: «Какие компетенции, умения, навыки Вы рассматриваете как свои сильные стороны при поиске работы?» (N все = 798, N с низкими стартовыми возможностями = 202)

**У молодежи с низкими стартовыми возможностями ниже запросы на саморазвитие.** Такая группа характеризуется невысокой осведомленностью о необходимых компетенциях и, как следствие, недостаточной мотивацией к дополнительному обучению. Молодежь сравнительно реже проходит курсы по профориентации и развитию надпрофессиональных навыков.

**Малообеспеченная молодежь чаще отмечает отсутствие опыта при трудоустройстве.** При поиске постоянной работы они на 15% чаще указывают эту проблему. На 25% больше молодых людей из такой категории считают, что им не хватает навыков поиска вакансий и на 20% больше указывают проблему нехватки знаний и навыков для первичного трудоустройства.

**Работодатели не стремятся принимать на работу людей из уязвимых групп.** Обучение и адаптация на рабочем месте молодежи из уязвимых групп требуют значительных усилий со стороны компании. Эта проблема в большей степени актуальна для молодых людей с ограниченными возможностями здоровья и выпускников учреждений для сирот. Государство может обязать работодателей выделять квоты для трудоустройства людей из уязвимых групп, но компании относятся к этому формально. Рабочее место может быть предоставлено только на бумаге, также может выплачиваться и заработная плата, но фактически человек не будет занят на рабочем месте.

*«Отсутствие привычки спрашивать, познавательная сфера зачастую плохая, дети не задают вопросы при посещении компании, они боятся задавать вопросы, хотя им это надо больше всего, так как они меньше всех знают».*

**Эксперт**

*«Есть предубеждения, например, что все дети из детских домов воруют. Работодатели опасаются краж».*

**Эксперт**

# ПРЕДСТАВЛЕНИЯ О РЫНКЕ ТРУДА И КАРЬЕРЕ ВЫПУСКНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЙ ДЛЯ СИРОТ

У выпускников учреждений для сирот может отсутствовать базовое доверие к миру и окружающим, нет навыка обращения за помощью к наставнику. В учреждениях они долгое время живут в условиях, где за них все кем-то решается, и от их успешной или неуспешной учебы и самореализации, по большому счету, ничего не зависит: как бы ты ни учился и какие бы способности ни демонстрировал, ты с высокой долей вероятности до совершеннолетия будешь жить в тех же условиях, что и твои более или менее успешные сверстники в учреждении.

У многих выпускников сформирована не вполне адекватная самооценка. С одной стороны, они склонны думать, что готовы к работе, которую хотели бы получить, но при этом совершенно к ней не готовы. С другой стороны, наоборот, склонны думать, что не способны ни на что, и никакой наставник тут не поможет. Для этой группы особенно важно наличие наставников, причем не только на рабочем месте, но и в жизни в целом. Когда они покидают учреждение и выходят на рынок труда, возникает множество других вызовов, связанных с началом самостоятельной жизни вне стен учреждения, к которым многие из них подготовлены плохо.

## МНЕНИЕ ЭКСПЕРТОВ

*Ребята в колледжах (речь о выпускниках интернатных учреждений, которых определяют в колледжи, не слишком руководствуясь их интересами) обычно очень плохо учатся, за исключением одной-двух звездочек на класс (с ними занимаются по отдельной программе). Они практически не имеют представления о рынке труда, о существующих профессиях, за исключением самых распространенных, таких как водитель, слесарь, повар, мастер маникюра и т. п. Не имеют представления о конкуренции, необходимости активно что-то делать самим. Представления о работе у них самые примитивные, они не понимают, что в любой профессии можно многого добиться, если постараться. Они ждут, что учителя и в целом государство будут и дальше о них заботиться, содержать, устроят их на работу, решат за них все вопросы.*

*Представления о будущем профессиональном пути обычно очень смутные, основное желание – чтобы их устроили на хорошую работу, опекали и платили им хорошую зарплату. Многие поэтому хотят пойти работать на госслужбу (особенно в маленьких городах), в силовые структуры – полицию, МЧС и т. п. Хотят стабильности и ожидают этой стабильности от государства. На своем месте работы они ждут, что ими будут руководить, помогать, решать за них сложные вопросы, мало кто думает о самостоятельной деятельности.*

*У них, как правило, очень низкая самооценка, они не уверены в себе. Когда они проходят нашу программу и понимают, что сами могут что-то сделать, и у них получается, обычно происходит перелом в сознании, они очень вдохновляются и готовы сами поработать и добиться результатов.*

**Евгения Алексева, директор Фонда социального развития и охраны здоровья «ФОКУС-МЕДИА»**  
**Оксана Баркалова, заместитель директора Фонда «ФОКУС-МЕДИА»**

## **Основные барьеры для трудоустройства выпускников детских домов**

- *Крайне узкие представления о том, где можно работать, с чего начинать. Почти никто не дает представления сиротам о том, как сейчас устроен рынок труда, о том, что диплом маляра не может помешать стать флористом, если есть такое желание, о возможностях неформального образования, в том числе дистанционного, и т. д.*
- *Ограниченный выбор колледжей, доступных для этой категории: куда хватает баллов, где есть общежитие.*
- *Стереотипы взрослых (прежде всего сотрудников детских учреждений, органов власти) о том, где может работать сирота: швея, маляр, повар, автослесарь – по-прежнему самые навязываемые специальности.*
- *Отсутствие опыта раннего трудоустройства. Многие чиновники, социальные педагоги и педагоги колледжей убеждены в том, что подростку нужно получить образование и только потом получать опыт работы.*
- *Большой разрыв между знаниями, которые даются в колледже, и потребностями работодателей.*
- *Иждивенческая позиция: например, в Москве выпускники сначала полгода получают пособие в 90 000 руб., а потом вынуждены работать за обычную зарплату, например за 25 000. Это сильно демотивирует на старте карьеры.*
- *Отсутствие представления о том, что значит работать.*
- *Отсутствие мотивации: мечты и стремления ограничиваются покупкой телефона.*
- *Недостаточно развитые «гибкие» навыки: коммуникация, ответственность, критическое мышление и т. д.*
- *Узкое социальное окружение как сирот, так и педагогов и воспитателей.*

*При взаимодействии с работодателями надо учитывать их специфику, потребности и выгоды для компании. Если есть промежуточное звено в виде НКО или госучреждения, которые готовят выпускников, мотивируют, обучают персонал компании, сопровождают выпускника и его наставника на первых порах работы в компании, то работодатели охотно идут на сотрудничество. Если есть разрядка брать на работу выпускников детских домов и нет поддержки и понимания с каждой из сторон, толку не будет. Опыт «причинения добра» в виде трудоустройства выпускников детских домов 18+ без предварительной подготовки в течение нескольких лет в большинстве случаев заканчивался плачевно для обеих сторон.*

**Анна Кочинева, директор фонда «Хранители детства».**



# ПРЕДСТАВЛЕНИЯ О РЫНКЕ ТРУДА И КАРЬЕРЕ МОЛОДЫХ ЛЮДЕЙ С ОВЗ

Молодые люди с ОВЗ, имеющие инвалидность, зачастую совершенно не готовы к трудоустройству в принципе. Основные причины этого – низкий уровень инклюзии в обществе, который приводит к тому, что трудоустройство людей с инвалидностью плохо представляют себе не только работодатели, но и сами люди с инвалидностью; особенности системы социальных гарантий, когда, устраиваясь официально на работу, человек с инвалидностью лишается льгот и выплат от государства; чрезмерная опека и забота со стороны родителей и других родственников, которые, заботясь о молодом человеке с ОВЗ, создают для него условия, где трудоустройство вовсе не является обязательным.

Если говорить о молодых людях с ОВЗ, которые воспитываются в детских домах-интернатах (ДДИ) важно упомянуть, что их и вовсе не готовят к трудоустройству, и даже образование для них стало доступным лишь недавно. Ожидается, что по достижении 18 лет они будут в основном переведены в психоневрологический интернат – закрытое учреждение, где нет реальных возможностей взаимодействия с миром, а трудовая деятельность, доступная живущим в интернате, очень ограничена и не имеет ничего общего с реальным рынком труда.

## МНЕНИЕ ЭКСПЕРТОВ

*У нас есть две условные группы ребят, с которыми мы работаем: более сильные (с довольно выраженными ментальными особенностями, но при этом не очень тяжелыми) и более слабые. Более или менее сильные ребята, про которых мы можем говорить, что при благоприятных условиях, при адекватном сопровождении трудоустройства они могли бы сначала выйти на защищенный рынок труда, а потом и на открытый рынок труда. И есть группа более слабых ребят, которые скорее не будут работать никогда, но, возможно, у них будет трудовая занятость. Первая группа, более сильные ребята, по нескольким причинам не очень хорошо представляет рынок труда.*

**Во-первых**, из-за особенностей получаемого ими образования: специальное профессиональное образование у нас очень узкое. Ребятам с ментальными нарушениями обучают очень узкой группе профессий: брошюровщик, столяр, маляр, озеленитель, швея и еще буквально нескольким специальностям. И соответственно, их представления о рынке труда ограничены этими специальностями. Они читали в книжках, что существуют другие профессии – врач, например, или другие, – но никто из этих ребят не видит себя в этих отраслях, потому что их к ним не готовили. Хотя эти люди могли бы и в медицине быть трудоустроены: может, не врачами, а работниками склада, помощниками, младшими медицинскими работниками, санитарями.

**Во-вторых**, у нас отсутствует коммуникация между рынком труда и образовательной системой. То есть образование готовит людей к позапрошлому веку. Единственный неплохой опыт, на наш взгляд, – взаимодействие рынка образования и труда: это Мультицентр социальной и трудовой интеграции под Санкт-Петербургом. Центр разумно строит свой образовательный процесс для людей с ментальными нарушениями: так, чтобы это был запрос от рынка. И там готовят человека под конкретный запрос от фирмы. Например, фирма говорит, что ей нужны уборщики помещений, и центр учит ребят работать на конкретной технике под задачу фирмы.

**В-третьих**, если человек с ментальными нарушениями рос внутри сиротской системы, у него еще более искаженные представления о рынке труда, потому что он вообще не в курсе, что надо трудиться, откуда берутся деньги, он не обучен какому бы то ни было планированию, усердию. И это палка о двух концах: с одной стороны, от него требуют дисциплины, соблюдения правил, с другой – его совершенно ничему не учат, ни к чему не готовят. Деньги человек видит в 18 лет в первый раз и спускает их на какую-нибудь ерунду. А если говорить о более слабых людях, то у них в принципе нет никаких представлений о рынке труда, и у их родителей тоже. У нас никто и никогда не думает о том, что человек с особенностями в развитии может быть трудоустроен; даже в качестве дневной занятости для таких людей есть очень мало возможностей.

**Алёна Легостаева, руководитель программы занятости для людей с ОВЗ БФ помощи людям с нарушениями развития «Жизненный путь»**

### **Барьеры в трудоустройстве и занятости молодежи с инвалидностью**

Существуют стереотипы, можно даже назвать их предубеждениями, по поводу трудовых возможностей людей с инвалидностью. Считается, что люди с инвалидностью хуже работают, труднее социализируются, много болеют, а также их трудно уволить и т. д. Особенно сильны стереотипы по отношению к определенным формам инвалидности: тотально незрячим, людям с эпилепсией, рассеянным склерозом, особенностями развития, психическими расстройствами.

Большинство людей с инвалидностью профессионально и социально менее готово к конкуренции и требованиям на современном рынке труда. Из-за меньших возможностей и неразвитости инклюзивного образования у них хуже образование, нет опыта работы, хуже развиты социальные навыки. Это, безусловно, касается не всех людей с инвалидностью, но пока большей их части. Опыт нашей работы показал, что не более 10–15% лиц с инвалидностью сейчас готовы к реальному трудоустройству на открытом рынке труда. Ситуация не улучшится, пока основные программы не будут нацелены на повышение общего уровня кандидатов с инвалидностью.

Если руководствоваться сторонними мнениями и статистической информацией, то приходится отметить, что ситуация в области трудоустройства людей с инвалидностью не улучшается, а даже становится хуже. По нашим субъективным ощущениям (учитывая, что мы работаем в основном с заинтересованными и мотивированными работодателями, которых становится больше), возможностей для трудоустройства людей с инвалидностью становится больше. Но когда встречаешься с новой неподготовленной компанией, просто теряешься от представлений ее сотрудников о людях с инвалидностью. Например: «мы не можем брать незрячих людей, так как у нас нет помещения, где можно держать их собак-поводырей».

**Михаил Новиков, руководитель отдела трудоустройства РООИ «Перспектива»**

# ИНФРАСТРУКТУРА ПОДДЕРЖКИ

Функцию по профориентации и поддержке в трудоустройстве молодежи в основном традиционно выполняют образовательные учреждения. Однако помимо места учебы молодые люди могут получить государственную поддержку по трудоустройству, а также воспользоваться услугами со стороны некоммерческих организаций.

## Программы некоммерческих организаций

В России не менее 90 некоммерческих организаций занимаются обучением, профориентацией или трудоустройством молодежи. НКО реализуют программы в этой сфере, а также адресно помогают девушкам и юношам из уязвимых групп населения получить образование или трудоустроиться.

НКО работают в большинстве регионов страны (около 65). Треть из них реализуют программы сразу в нескольких регионах. Больше всего профильных НКО функционирует в столицах. Около четверти организаций работают в Москве и регионах. При этом только в Москве – не менее 14 организаций, а в Санкт-Петербурге – не менее девяти.

**Таблица 1. Топ-10 регионов по количеству программ НКО**

Регион	Количество НКО по проблематике
Москва	31
Санкт-Петербург	19
Московская область	14
Нижегородская область	9
Свердловская область	8
Тульская область	7
Ленинградская область	7
Новосибирская область	7
Воронежская область	7
Республика Татарстан	7

Больше всего НКО занимается проектами для молодых людей из детских домов и интернатных учреждений (55); молодым людям с ограниченными возможностями здоровья помогают чуть меньше организаций (40). Другими группами молодежи со сниженными стартовыми возможностями (например, молодыми людьми из малообеспеченных или неблагополучных семей) на рынке труда занимаются всего 17 НКО.

Большинство проектов реализуется в сфере образования и профориентации молодых людей. Проектов, которые системно помогают молодежи с низкими стартовыми возможностями, сопровождают трудоустройство, ищут наставников, персонально подбирают вакансии, а также развивают необходимые навыки для специально подобранной работы, намного меньше (около четверти всех проанализированных).

При этом проекты для воспитанников и выпускников детских домов направлены в основном на их образование и профориентацию. Кроме того, активно развиваются программы наставничества для воспитанников учреждений для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей. Для них эта модель особенно важна, поскольку позволяет сформировать социальные связи вне учреждения, подготовиться к самостоятельной жизни и трудоустройству и заручиться поддержкой значимого взрослого после выхода из учреждения. Проекты для молодых людей с ОВЗ в большей степени направлены на их занятость и социализацию (например, творческие мастерские, театр и т. п.).

Таким образом, почти все реализующиеся программы НКО направлены непосредственно на уязвимые группы. Они сосредоточены в столицах и преимущественно в Москве. Для более широкого круга молодежи с низкими стартовыми возможностями поддерживающих программ существенно меньше.

## **МНЕНИЕ ЭКСПЕРТА**

*Инфраструктура поддержки делится на очную (офлайн) и дистанционную (онлайн). И если говорить про очную, важно отметить, что она может и должна сильно зависеть от экономических возможностей региона, в котором находятся ребята.*

*В столицах очная инфраструктура, во-первых, более развитая, во-вторых, спрос на нее меньше, потому что в целом ситуация довольно благополучная с точки зрения рынка труда. То есть и предложений поддержки от некоммерческих организаций и государственных организаций больше, и потенциальный спрос на душу населения меньше, потому что рынок труда очень благополучный.*

*В целом, что касается поддержки молодых людей со сниженными стартовыми возможностями на рынке труда, есть три модели поддержки.*

*Первая модель – когда прокачиваются и поддерживаются сами соискатели (благополучатели).*

*Вторая модель – когда идет работа с работодателями: тренинги для работодателей по поводу того, как им взаимодействовать с ребятами.*

*Третья модель – это сопровождаемое трудоустройство, модель, в которой для ребят создаются предпосылки внутри компаний непосредственно на конкретном рабочем месте. То есть специально для них находятся наставники, вакансии, идет подготовка и сопровождение одновременно и ребят, и компаний. Это то, чем занимаемся мы и еще некоторые НКО.*

*В крупных городах мероприятий первого типа, направленных на ребят, относительно много, хотя они могут быть разного качества. Мероприятий второго типа, направленных на работодателей, не очень много, но по ним нет однозначной доказательной базы, что они эффективны. Что касается самых эффективных мер поддержки, мероприятий третьего типа, они развиваются в основном в столицах. Таких мероприятий гораздо меньше в регионах, хотя, например, есть «Квартал Луи» в Пензе.*

*Если брать дистанционную инфраструктуру поддержки, нужно отметить, что есть разные профориентационные проекты для молодых людей, но эти активности относятся к первой модели. Как правило, сами компании в этом процессе напрямую не задействованы. Единственное известное нам исключение – проект Everland.*

**Михаил Кривонос, президент Благотворительного фонда «Рауль»**

## Инфраструктура государственной поддержки

Сейчас за федеральными органами исполнительной власти не закреплены полномочия по поддержке молодежи на рынке труда. Федеральный закон «О занятости населения в Российской Федерации» только закрепляет гарантии государства в сфере занятости некоторых категорий граждан:

- инвалидов и их родителей;
- выпускников общеобразовательных организаций;
- граждан, впервые ищущих работу (ранее не работавших) и при этом не имеющих квалификации.

Для этих категорий населения действует приоритетный порядок прохождения профессионального обучения и получения дополнительного профессионального образования. Еще один федеральный закон – «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» – определяет квоты для приема на работу инвалидов, специальные рабочие места для трудоустройства таких людей, а также условия их труда.

Работа по поддержке в сфере профориентации и трудоустройства молодежи ведется в некоторых регионах: они вправе определять дополнительные меры поддержки занятости для разных категорий в своих законах о занятости населения.

Москва является одним из передовых регионов, где развивается поддержка занятости молодежи. Здесь услугами в сфере занятости населения занимается Департамент труда и социальной защиты населения города.

Весной 2019 года этот департамент начал ребрендинг традиционных центров занятости населения и строит новую модель помощи в трудоустройстве. Теперь в городе функционируют:

- **56** территориальных служб занятости;
- **4** современных центра «Моя работа».

Центры «Моя работа» предоставляют полный спектр услуг по содействию трудоустройству, их отличие от старых центров занятости – индивидуальный подход.

- Центр «Моя карьера».

Флагманский центр «Моя карьера» ориентирован на уязвимые категории граждан на рынке труда – это люди пенсионного возраста 50+, женщины в декрете с детьми, молодежь, люди с инвалидностью.

Однако в большинстве регионов функция поддержки уязвимых групп на данный момент еще не развита в достаточной мере. Региональные центры занятости населения не представлены в информационном поле: в некоторых регионах нет сайтов центров, а только информация о них на сайтах региональных органов исполнительной власти. Региональные власти сами ограничены в развитии сфер содействия занятости и обучения уязвимых групп: состояние материально-технической базы и уровень финансирования зачастую не позволяют в регионах внедрять новые формы работы.

Государство способствует развитию инфраструктуры поддержки молодых людей через профильные экспертные организации. Например, Агентство стратегических инициатив развивает сеть детских технопарков «Кванториум» по всей стране. «Кванториумы» есть в 62 регионах, и в их деятельность вовлечены около 80 тыс. детей. Миссия технопарков заключается в содействии ускоренному техническому развитию детей и реализации научно-технического потенциала российской молодежи при помощи внедрения эффективных моделей образования, доступных для тиражирования во всех регионах страны.

Агентство стратегических инициатив совместно с Московской школой управления «Сколково» создало информационно-аналитический проект «Атлас новых профессий», который помогает понять, какие отрасли будут активно развиваться, какие в них будут рождаться новые технологии, продукты, практики управления и какие новые специалисты потребуются работодателям через 15–20 лет.

Федеральные проекты для поддержки молодежи осуществляются автономной некоммерческой организацией «Россия – страна возможностей», созданной в 2018 году по инициативе Президента России. При поддержке этой НКО проводится ряд конкурсов, направленных на выявление и поддержку талантливой молодежи в разных сферах. Например, проект «Абилимпикс» является одним из проектов АНО «Россия – страна возможностей». Его цель – обеспечение эффективной профессиональной ориентации и мотивации людей с инвалидностью к получению профессионального образования, содействие их трудоустройству и социокультурной инклюзии в обществе.

## **МНЕНИЕ ЭКСПЕРТА**

*Глобально изменения в проблеме трудоустройства выпускников детских домов пока не заметны прежде всего потому, что в отдаленных регионах, небольших городах системной работы по профориентации и трудоустройству практически не ведется. Центры занятости по-прежнему не могут предложить вакансий для молодежи без опыта работы, кроме озеленителей. Результаты станут заметны, когда будет повсеместно распространена практика раннего (с 14 лет) получения подростками-сиротами (и не только сиротами) трудового опыта в формате стажировок и временной занятости в каникулы. Пока такая работа ведется локально силами НКО и некоторых интернатных учреждений, отдельных крупных предприятий.*

### **Анна Кочинева, директор Фонда «Хранители детства»**

*Нам кажется, что НКО должны заниматься не очень масштабными, но инновационными вещами, а государственные структуры – масштабными и достаточно стандартизированными.*

*Если брать три модели существующей инфраструктуры поддержки, то нужно отметить, что подготовкой ребят и работодателей могли бы эффективно заниматься государственные структуры. А сложные инновационные вещи, например сопровождаемое трудоустройство, логичнее потихоньку пилотировать и развивать в НКО, а после стандартизации передавать государственным структурам.*

*Но это все актуально для столичных или таких богатых регионов, как, например, Ханты-Мансийский автономный округ или Тюменская область. Если брать остальные регионы, то в них все три задачи – удел некоммерческих организаций.*

### **Михаил Кривонос, президент Благотворительного фонда «Рауль»**

## Поддержка на старте: точка зрения молодежи

В вопросах помощи в трудоустройстве 58% молодых людей доверяют государственным организациям, 56% – своему учебному заведению, 47% – коммерческим организациям и только 34% – негосударственным. О некоммерческих организациях или иных негосударственных ресурсах молодые люди почти не знают. Помощь со стороны НКО или коммерческих организаций не считается ценной.

*«Хотелось бы, чтобы уже в институте тебе давали возможные вакансии. Пусть работодатели приходят, оставляют свои координаты, и мы их сами найдем».*

**Ж., 19 лет, Краснодар**

Несмотря на обилие информации по построению карьеры, поиску работы и подготовки резюме, молодые люди пользуются ограниченным спектром помогающих ресурсов.

- Почти половина молодых людей ищут поддержку в собственном учебном заведении (46%). Только треть опрошенных рассчитывают на помощь государственных организаций. Интернет-ресурсы, учебные заведения и государственные структуры также пользуются наибольшим доверием.
- Наиболее полезными при поиске работы опрошенные молодые люди считают интернет-сайты (58%) или мобильные приложения с материалами по поиску работы (41%).



**Рисунок 13. Распределение ответов на вопрос: «Какие структуры поддержки при поиске работы были бы для Вас наиболее полезны?» (N = 1000)**

**Молодые люди мало внимания уделяют профориентации и трудоустройству, по крайней мере, во время учебы.** Молодежь готова просматривать материалы о доступных вакансиях, о перспективных профессиях и ожиданиях работодателей, чуть меньше считают полезным ходить на ярмарки вакансий.

Тренинги и курсы считают полезными еще меньше молодых людей. Скорее всего, так происходит из-за того, что молодежь не осознает ценности планирования карьеры.

Более уверенно в спектре помогающих ресурсов ориентируются студенты вузов. Они больше других готовы пользоваться помогающими ресурсами (информация о вакансиях, перспективных профессиях, тренинги по прохождению собеседований).



**Рисунок 14. Распределение ответов на вопрос: «Какие материалы, мероприятия, формы поддержки при поиске работы были бы для Вас наиболее полезны?» (N = 1000)**



## КЛЮЧЕВЫЕ ВЫВОДЫ ИССЛЕДОВАНИЯ

---

Несмотря на изменения и новые возможности в сфере занятости и образования, большая часть молодых людей имеют весьма ограниченные представления о профессиях, законах рынка труда и построения карьеры и придерживаются традиционных установок. Молодые люди не ориентируются в прогнозах по изменению рынка труда, востребованных профессиях. Молодежь на старте их не осознает и озабочена только первичным трудоустройством, наставничеством и получением опыта работы.

Большинство молодых людей недостаточно мотивированы и уверены в собственных силах, они ориентируются на внешние факторы и обстоятельства, например, верят в трудоустройство по знакомству и в меньшей степени ответственность за успешную карьеру берут на себя.

Молодые люди практически полностью полагаются на свои учебные заведения, доверяют им свою подготовку к профессиональной жизни, но при этом качество такой подготовки со стороны учебного заведения справедливо оценивают довольно низко и малоэффективно.

Лишь небольшая часть молодых людей считают полезным прохождение дополнительных курсов по профориентации, построению карьеры, прохождению собеседований и поиску вакансий. Информация о том, как работают люди разных профессий, кажется полезной тоже немногим. Больше всего полезными считают те формы поддержки, которые дают готовые ответы на их вопросы: информация о доступных вакансиях, информация об ожиданиях работодателей и образцы резюме. Получение надпрофессиональных навыков также не является интересным для молодых людей.

Молодые люди упускают возможности получить разный практический опыт в процессе учебы – не рассматривают ни волонтерство, ни временную работу, ни стажировки (студенческую практику) как этапы подготовки в профессиональной деятельности. В результате они попадают на рынок труда с нехваткой опыта и компетенций, которых требуют работодатели, но при этом высказывают завышенные требования к первому месту работы и ожидают, что на рабочем месте получат наставника, который обучит их профессии. Ожидания молодых людей от первого и постоянного места работы в реальности совсем не оправдываются, что приводит к разочарованию, неудовлетворенности и еще большей растерянности на рынке труда.

Немного лучше в возможностях ориентируются студенты или люди с высшим образованием. Высшее образование до сих пор является очевидным фактором повышения стартовых возможностей: студенты вузов больше других готовы пользоваться помогающими ресурсами, развивать компетенции будущего и искать способы повышения своей квалификации; они более мотивированы и уверены в себе.

Для молодежи с низкими стартовыми возможностями ситуация усугубляется по всем пунктам. Они оценивают себя ниже по всем параметрам, в том числе считают себя менее трудоспособными, у них низкие ожидания от работодателей. Они еще хуже ориентируются в рынке труда, не умеют сформировать запрос на поддержку, не строят больших планов на работу в крупной компании.

В дополнение к перечисленному молодые люди из уязвимых групп испытывают еще больше трудностей. Они проявляют глобальную недооценку себя, неуверенность в своем будущем, не имеют базовых социальных навыков. Ситуация усугубляется отсутствием поддерживающей среды, помогающих ресурсов.

Основную работу по поддержке молодых людей из уязвимых групп на рынке труда делают некоммерческие организации. Они развивают новые эффективные формы работы, такие как сопровождаемое трудоустройство, наставничество. Большинство программ реализуется в столицах и крупных городах, в регионах их почти нет. Государственная система поддержки пока работает формально, только в Москве и в немногих крупных городах есть прогрессивные проекты.

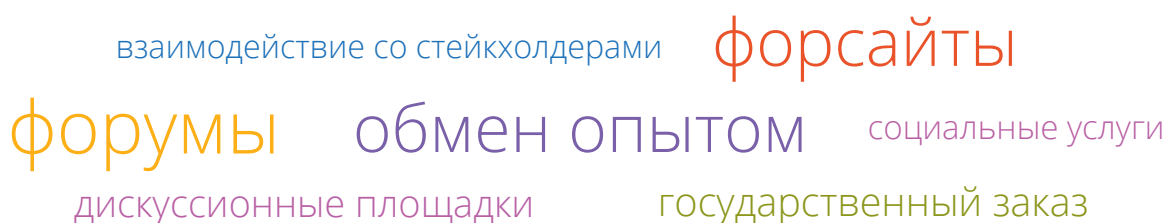
Крупные компании прилагают усилия в формировании кадрового резерва и осуществляют наставничество, но в своей узкой отрасли, что, соответственно, помогает небольшой группе молодых людей. Таким образом, большая часть молодых людей в России не получают необходимой поддержки и информации на старте профессиональной деятельности.

# ПЕРСПЕКТИВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ ПОДДЕРЖКИ МОЛОДЕЖИ

Поддержка трудоустройства молодых людей – это межсекторная задача. Барьеры трудоустройства молодежи кроются в образовании, в подходе работодателей, в системе государственной поддержки, а также в подходе работы НКО. В связи с этим перед рынком стоят комплексные проблемы, которые можно решить только с помощью коллаборации участников из разных секторов.

## ■ Развитие межсекторного подхода в решении проблем трудоустройства молодежи

Для внедрения инновационных решений проблем трудоустройства и профориентации молодых людей необходимо создавать условия для их развития и коллаборации разных участников рынка. Например, внедрять форматы, в рамках которых социальные, образовательные учреждения, представители власти и работодатели могут общаться друг с другом: дискуссионные площадки, форумы, форсайты. Нужно создавать больше условий для включения экспертов НКО и других стейкхолдеров в разработку программ и нормативно-правовых актов по реализации государственной политики в области образования и занятости. НКО также могут поставлять услуги по сопровождению молодых людей, профориентации, трудоустройству по заказу органов исполнительной власти.



## ■ Развитие систем и программ профориентации для молодых людей

Необходимо уже в средней школе начинать программы погружения в профессию и предлагать ученикам разные формы вовлечения, позволяющие развить практические навыки. Для этого, например, необходимо создавать условия для получения опыта работы уже в старшей школе, поощрять работодателей, предоставляющих возможность старшим школьникам и студентам работать во время каникул. Еще одно направление в этой сфере – внедрение проектной деятельности в школе с помощью расширения связей между бизнесом, школой и производством.

Важно обеспечить обмен актуальной информацией между абитуриентами, выпускниками учебных заведений, а также работодателями по поводу реальных требований к профессии, условий работы и т. п. Эта идея может быть осуществлена в виде информационной онлайн-платформы, так как молодые люди предпочитают именно дистанционные формы взаимодействия и поиска информации.

Школы также могут осуществлять диагностику детей, находящихся в зоне риска, проводить индивидуальную работу с ними на протяжении обучения, социализацию, воспитание, профориентацию, чтобы после окончания школы у них было понимание, куда идти учиться, где работать, были мотивация и готовность к этому.

## проектная деятельность в школе

информационные онлайн-платформы условия для получения опыта работы  
расширение связей между бизнесом, школой и производством

### ■ Обеспечение выпускников образовательных учреждений актуальными знаниями и навыками

Несоответствие знаний, полученных в государственных образовательных учреждениях, требованиям рынка – ключевая проблема на рынке труда молодежи. Основная задача в этой сфере – повышение качества стажировок и студенческой практики во время учебы. Необходимо вовлекать практикантов в реальные проекты, включать их в реальные бизнес-процессы. Решение этой задачи осуществимо только при тесном сотрудничестве и эффективной коммуникации образовательных учреждений и локального бизнеса.

Важной задачей является улучшение имиджа средних профессиональных и средних технических образовательных учреждений. Для этого необходимо пересмотреть государственные стандарты и систему по подготовке средних профессиональных кадров, а также адаптировать их для молодых людей из уязвимых групп совместно с бизнесом и другими стейкхолдерами.

## студенческая практика повышение качества стажировок

имидж средних профессиональных образовательных учреждений  
интеграция в учебный процесс реальные бизнес-процессы  
Тьюторство психолого-педагогическое сопровождение

Для реализации успешных программ в области занятости и трудоустройства некоммерческим организациям придется преодолеть недоверие со стороны молодых людей. Для этого необходимо проводить программы в партнерстве с другими крупными всероссийскими организациями (федеральным ресурсам доверяют на 25% больше молодых людей, чем местным) или с государственными организациями и образовательными учреждениями (которые пользуются наибольшим доверием среди целевой группы).

Для укрепления НКО, занимающихся проблемами занятости молодых людей, важно организовать обмен опытом, создать репозиторий лучших практик помощи молодежи из уязвимых групп на рынке труда, возможно, распространять франшизы успешных социальных технологий. Некоторые эксперты считают, что возможно создание ассоциации НКО, которая может контролировать качество исполнения масштабируемых лучших практик в сфере занятости и трудоустройства.

**Для воспитанников и выпускников интернатных учреждений и молодых людей с ограниченными возможностями здоровья будут актуальны такие направления поддержки:**

- сопровождаемое трудоустройство;
- наставничество;
- технологии отслеживания развития детей для их дальнейшей поддержки;
- тренинги и менторская поддержка для развития практических навыков и эмоционального укрепления личности (развития уверенности в себе, чувства ответственности, дисциплины, профессиональной этики);
- вовлечение целевой группы в мероприятия и проекты НКО в качестве волонтеров для развития практических навыков;
- развитие проектного подхода, стажировки для профориентации и получения первого опыта работы при менторской поддержке;
- помощь в поиске вакансий, подготовке к собеседованиям.

**Дополнительно молодыми людьми с людей с ОВЗ могут быть востребованы:**

- путеводители для родителей, где можно получить информацию о возможных направлениях развития ребенка;
- онлайн-форматы обучения практическим навыкам и профориентации (онлайн-тьюторство, менторство, репетиторство, информационные платформы о профессиях будущего) для охвата большей аудитории.

**Молодым людям из небольших городов и студентам средних профессиональных учреждений будут полезны такие программы и направления поддержки:**

- развитие проектного подхода в организации студенческих практик, включение стажеров в решение реальных бизнес-задач. Создание дополнительных форматов и возможностей для получения опыта;
- программы, направленные на развитие навыков и компетенций для открытия собственного дела, гранты для развития бизнеса для молодежи, менторская помощь и сопровождение стартапа;
- развитие интеллектуального волонтерства среди молодых людей и работодателей;
- стипендии для успешных молодых людей для обучения в престижных вузах;
- доступ к онлайн-образованию, рекомендации молодежи о полезных ресурсах со стороны тех, кому они доверяют, прежде всего в учебных заведениях;
- проекты, развивающие менеджерские навыки, уверенность в себе, а также надпрофессиональные компетенции и навыки коммуникации;
- кураторская и менторская поддержка по построению схемы обучения и развития карьеры;
- информационные проекты о доступных вакансиях, профориентации, прохождении собеседований.

**Молодым людям из вузов и крупных городов будут полезны такие направления поддержки:**

- создание дополнительных форматов и возможностей для получения опыта: в крупных городах конкуренция среди молодежи выше, и молодежь чаще страдает от отсутствия реального опыта при поиске постоянного места работы;
- развитие программ и проектов для подготовки к прохождению собеседований, подготовки резюме, по развитию коммуникативных и презентационных навыков и уверенности в себе (не менее четверти опрошенных групп мотивированы обучаться в этих сферах);
- информационные проекты про перспективные профессии, профессии будущего, и ожидания работодателей (требуемых компетенций и навыков), а также о том, как работают люди разных профессий;
- курсы и тренинги по презентационным навыкам и прохождению собеседований.

# МЕТОДОЛОГИЯ

---

Методология исследования включала в себя несколько способов сбора и анализа данных.

## 1. Экспертные интервью

Интервью с экспертами проводились перед основным этапом – качественным и количественным исследованием барьеров трудоустройства молодых людей для получения представления о ключевых тенденциях в этой сфере и формулирования гипотез исследования.

Всего было проведено 13 интервью с представителями НКО, специалистами HR, аналитиками в сфере развития рынка труда, были затронуты такие вопросы, как тенденции в сфере трудоустройства и профессиональной ориентации молодежи, вызовы для молодежи на рынке труда, отличия возможностей в региональных центрах, провинциальных городах и столицах, ограничения и барьеры молодежи, перспективные программы в этой сфере.

Экспертные интервью проводились в Москве в сентябре 2018 года.

## 2. Онлайн фокус-группы с молодыми людьми

Фокус-группа проходила в формате онлайн-форума по методологии qualitative online community в партнерстве с консалтинговой компанией Ipsos. Форум предполагает асинхронное общение (то есть общение не является «мгновенным»), модератор задает участникам вопросы, на которые они отвечают в среднем в течение дня. Вопросы публикуются двумя блоками в день (~2 раза по 5 вопросов), ответы на некоторые вопросы требовали выполнения онлайн- или офлайн-заданий. Респонденты могут отвечать в любое удобное для них время. Модератор контролирует дискуссию и задает уточняющие вопросы. Респонденты получают уведомления о новых вопросах и комментариях.

В онлайн фокус-группе приняли участие 20 молодых людей из четырех городов: Москвы, Нижнего Новгорода, Твери и Краснодара. В исследовании участвовали молодые люди, позиционирующие себя как малообеспеченные (по шкале самоопределения уровня дохода: «денег хватает на еду и одежду») в возрасте от 16 до 25 лет. Половина из них трудоустроены (заняты на первом месте работы), другая половина ищет работу.

Фокус-группа охватывала такие вопросы, как опыт поиска первой работы и трудности, с которыми сталкиваются молодые люди в этом процессе, ценности и стиль жизни, предпочтения и представления о работе и карьере, а также отношение к помощи в трудоустройстве.

Онлайн-форум проводился в течение семи дней в апреле 2019 года.

### 3. Опрос молодежи об опыте трудоустройства

Опрос молодых людей об их опыте трудоустройства проводился в партнерстве с консалтинговой компанией Ipsos в онлайн-формате. В онлайн-опросе приняли участие 1000 респондентов в возрасте 15–25 лет.

В исследовании под молодыми людьми с низкими стартовыми возможностями понимались следующие категории:

- молодежь из малообеспеченных семей и небольших городов с численностью населения до 1 млн человек;
- выпускники сиротских учреждений, молодые люди с ограниченными возможностями здоровья.

Выборка строилась по методу квотирования по двум признакам: уровень доходов семьи и география. В исследовании приняли участие 30% респондентов, позиционирующие себя как малообеспеченные (по шкале уровня доходов: «денег хватает на еду и одежду») в возрасте от 16 до 25 лет. Распределение респондентов по географическому критерию было следующим:

- Москва = 25%;
- города с численностью населения 1 млн+ = 35%;
- города с численностью населения менее 1 млн чел. = 40%.

Онлайн-опрос охватывал следующие тематические блоки: опыт трудоустройства и проблемы, опыт профорientации и дополнительного образования, самооценка компетенций и мотивация к их развитию, представления молодежи об идеальном месте работы, ожидания от структур, помогающих в трудоустройстве.

Онлайн-опрос молодежи проходил в мае-июне 2019 года.

### 4. Форсайт «Будущее молодых людей на рынке труда»

Форсайт – это метод для разработки долгосрочных стратегий развития технологий, образования, экономики или других сфер. Цель проведенной нами форсайт-сессии – сформулировать тренды, идеи, программы, которые будут способствовать снижению существующего разрыва на рынке труда между имеющимися компетенциями, образованием молодых людей и потребностями работодателей в настоящем и будущем силами экспертного сообщества.

В нашей сессии приняли участие около 40 экспертов из некоммерческого сектора, образовательных учреждений, государственных организаций и бизнеса. Эксперты обсудили трудности, тренды и идеальный образ будущего с точки зрения перспектив самой молодежи, родителей, образовательных учреждений, органов исполнительной власти, НКО и бизнеса. В результате мероприятия была сформирована «карта будущего рынка труда молодежи» – визуальный образ будущего молодежи на рынке труда, включающий восемь ключевых трендов, возможности, угрозы, а также решения (форматы, технологии и нормативные акты), которые могут быть предприняты в ближней, средней и дальней временной перспективе.

Форсайт-сессия состоялась 30 мая 2019 года на площадке АНО «Благосфера».



## 5. Бенчмарк программ НКО в сфере поддержки молодых людей на рынке труда.

Для анализа существующей инфраструктуры поддержки развития, профориентации и трудоустройства молодых людей была создана база данных НКО, работающих в этой проблемной области. В совокупности в рамках бенчмарка проанализировано более 100 организаций. В бенчмарк попали организации, соответствующие нескольким критериям.

Наличие проектов или программ в сфере:

- образования и развития молодежи (подготовка к поступлению в образовательные учреждения, помощь в подготовке к экзаменам, стипендии, дополнительное и дистанционное образование, мастер-классы или воркшопы по развитию надпрофессиональных навыков и компетенций и т. д.);
- профориентации (встречи с экспертами, информирование о профессиях, экскурсии в компании и т. д.);
- трудоустройства (помощь с подготовкой резюме, к прохождению собеседований, поиск вакансий и трудоустройство, сопровождение трудоустройства, занятость людей с ограниченными возможностями здоровья и т. д.).

НКО занимаются помощью молодым людям с низкими стартовыми возможностями в возрасте 15–24 лет, а именно:

- воспитанникам и выпускникам детских домов;
- молодым людям с ограниченными возможностями здоровья;
- молодым людям из семей, находящихся в трудной жизненной ситуации.

# БЛАГОДАРНОСТИ

---

**Благотворительный фонд развития филантропии «КАФ» благодарит экспертов, давших интервью:**

1. **Дмитрия Судакова**, руководителя проекта «Атлас профессий»
2. **Сергея Гиля**, начальника управления образования и инноваций Центросоюза Российской Федерации
3. **Ирину Святицкую**, Head Hunter, руководителя сайта по поиску работы и стажировок для студентов и молодых людей
4. **Ларису Паутову**, ведущего специалиста фонда «Общественное мнение»
5. **Веру Пчелинову**, кандидата психологических наук, преподавателя курсов «Профориентационное и карьерное консультирование», «Практикум по профориентационному консультированию» МВШСЭН
6. **Марию Озерову**, кандидата социологических наук, управляющего партнера ООО «СРЕДА-М»
7. **Анастасию Королёву**, преподавателя курсов «Психология общения», «Основы поиска работы», колледжа туризма в Санкт-Петербурге
8. **Марину Михайлову**, программного директора БФ Сбербанка «Вклад в будущее»
9. **Антон Ходько**, руководителя по спецпроектам БФ Сбербанка «Вклад в будущее»
10. **Елену Коновалову**, директора Благотворительного фонда помощи детям-сиротам «В твоих руках»
11. **Зою Кареву**, соучредителя Благотворительного фонда помощи детям-сиротам «В твоих руках»
12. **Гилян Харкибенову**, специалиста отдела по трудоустройству людей с инвалидностью региональной общественной организации людей с инвалидностью «Перспектива»
13. **Евгению Алексееву**, директора Фонда социального развития и охраны здоровья ««ФОКУС-МЕДИА»
14. **Оксану Баркалову**, заместителя директора по направлению «Социальное развитие» Фонда социального развития и охраны здоровья ««ФОКУС-МЕДИА»

15. **Камилю Табееву**, директора Национального фонда развития реабилитации
16. **Лилию Брайнис**, социального психолога, руководителя образовательного проекта для приемных детей «Шалаш»
17. **Михаила Кривоноса**, соучредителя центра «Работа-ай»
18. **Алину Сетову**, руководителя волонтерской программы Благотворительного фонда «Рауль»
19. **Юлию Алешкину**, координатора волонтеров Благотворительного фонда «Рауль»
20. **Артема Волнистова**, консультанта отдела Департамента занятости населения Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации

**А также участников форсайта:**

1. **Юлию Алёшкину**, координатора волонтеров Благотворительного фонда «Рауль»
2. **Оксану Баркалову**, заместителя директора Фонда социального развития и охраны здоровья «ФОКУС-МЕДИА»
3. **Юлию Богданову**, старшего менеджера корпоративно-социальной ответственности Фонда КПМГ
4. **Дарью Богданову**, волонтера Фонда КПМГ
5. **Дмитрия Буренко**, директора проекта «Эпоха антропоцена»
6. **Ирину Винецкую**, президента Фонда «Территория успеха»
7. **Ирину Голубенцову**, менеджера Благотворительного фонда «Вклад в будущее»
8. **Александрю Журавлеву**, педагога-организатора ГБПОУ «26 КАДР»
9. **Татьяну Иванову**, руководителя направления «Открытый рынок труда. Спецпроекты», центр «Работа-ай»
10. **Анастасию Кесян**, специалиста по социальной поддержке Благотворительного фонда «Рауль»
11. **Анну Кочинеvu**, директора фонда «Хранители детства»
12. **Михаила Кривоноса**, соучредителя центра «Работа-ай»
13. **Ольгу Крымову**, супервизора КСО, КПМГ
14. **Ульяну Кузьмину**, руководителя проектов ГБУ «Моя карьера»
15. **Романа Лебедева**, методиста Благотворительного фонда «Большая перемена»
16. **Дину Макееву**, руководителя национального центра «Абилимпикс»

17. **Дарью Маслобойщикову**, ведущего специалиста по корпоративной социальной ответственности Благотворительного фонда компании «Amway» «В ответе за будущее»
18. **Валерию Матвееву**, директора программ Благотворительного фонда «Синдром любви»
19. **Максима Мокеева**, доцента кафедры государственного и муниципального управления Поволжского института управления имени П. А. Столыпина (филиал РАНХиГС)
20. **Екатерину Николаеву**, учредителя Благотворительного фонда помощи взрослым с тяжелыми заболеваниями «ЛЮДИ – ЛЮДЯМ»
21. **Ольгу Павлову**, главного редактора журнала «Филантроп»
22. **Ангелину Парфенову**, студентку НИУ ВШЭ
23. **Марию Певную**, заведующую кафедрой социологии и технологий государственного и муниципального управления в УрФУ
24. **Константина Перевощикова**, преподавателя ГБПОУ «26 КАДР»
25. **Людмилу Письман**, журналиста издания «Филантроп»
26. **Иракли Пицхераули**, фотографа Благотворительного фонда «Волонтеры в помощь детям-сиротам»
27. **Андрея Пуртова**, куратора программы «Маркетинг и бренд-менеджмент» в Британской высшей школе дизайна, декана факультета «Маркетинг» в Moscow Advanced Communication School
28. **Ирину Ситник**, студентку НИУ ВШЭ, стажера правительства Москвы
29. **Сергея Смоленцева**, руководителя отдела маркетинга Talent-Q
30. **Наталью Стинчкум**, заместителя руководителя национального центра «Абилимпикс»
31. **Татьяну Тимофееву**, куратора Благотворительного фонда «Большая перемена»
32. **Павла Тютрина**, карьерного консультанта РООИ «Перспектива»
33. **Христину Храмшину**, ГБПОУ «26 КАДР».

Благодарим компанию Ipsos Comcon и отдельно Юлию Быченко, старшего директора по работе с клиентами, и Александру Гнускину, старшего директора по работе с клиентами, за качественное и количественное исследование мнений молодых людей.