

МОЛОДЕЖЬ НА СТАРТЕ КАРЬЕРЫ

Ключевые выводы исследования

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



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.

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.

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.

ОБ ИССЛЕДОВАНИИ

Современным молодым людям приходится планировать жизнь и карьеру в условиях неопределенности, нестабильности в экономике и на рынке труда. С одной стороны, ряд новых позитивных тенденций в сфере занятости предоставляет молодым людям гораздо больше возможностей, чем ранее. Однако адаптироваться к таким условиям могут далеко не все. Новые возможности в основном используются продвинутой, благополучной частью молодых людей, имеющих хорошее образование, стартовые возможности, живущих в крупных городах. Например, рост значимости soft skills, междисциплинарных и надпрофессиональных навыков снижает конкурентоспособность молодых людей с низкими стартовыми возможностями, потому что у них мало шансов получить эти навыки в процессе учебы.

Отчет нацелен на выявление барьеров у молодых людей с низкими стартовыми возможностями в начале карьеры, описывает и анализирует инфраструктуру поддержки таких молодых людей, а также содержит предложения перспективных направлений их поддержки на пути к достойному трудоустройству.

Под молодежью с низкими стартовыми возможностями в отчете понимаются молодые люди из малообеспеченных семей и городов с населением до 1 млн человек, выпускники учреждений для сирот, молодые люди с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ), с инвалидностью.

В отчете представлены результаты исследования представлений молодых людей о рынке труда, ожиданий от разных типов работы (первая, постоянная, временная – подработки), барьеров трудоустройства молодежи, связанных с учебой, отношений с работодателями, состояния инфраструктуры поддержки молодежи.

Для выявления проблем широких групп молодежи, молодежи из малообеспеченных семей и из городов с населением до 1 млн человек был проведен количественный опрос, в котором приняли участие 1000 молодых людей из разных регионов, а также было выполнено качественное исследование в формате онлайн-форума, касающееся опыта трудоустройства. Для исследования проблем молодых людей из числа сирот, с ограниченными возможностями здоровья и инвалидностью были проведены интервью с экспертами и форсайт-сессия.

ПРЕДСТАВЛЕНИЯ МОЛОДЕЖИ О РЫНКЕ ТРУДА

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, в востребованных профессиях.

В целом молодежь в России довольно рано начинает искать работу и работать: большинство молодых людей в возрасте от 15 до 25 лет (87%) имели опыт самостоятельного поиска работы, однако работа и условия труда далеко не всегда соответствуют их ожиданиям. 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 к профессиональной деятельности. Волонтерство вообще непопулярно среди молодых людей: только 9% указали, что рассматривали участие в волонтерских проектах как возможность получить опыт.

В результате молодые люди попадают на рынок труда с нехваткой опыта и компетенций, которых требуют работодатели, но при этом предъявляют 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. В реальности только каждый третий получает обучение у первого работодателя. Несмотря на развитие цифровых технологий и новых форм занятости, только 18% молодых людей отметили, что имеют возможность выбирать график работы или работать удаленно (10%).

БАРЬЕРЫ ДЛЯ МОЛОДЕЖИ НА СТАРТЕ

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 берут на себя ответственность за успешную карьеру. Немного лучше в возможностях ориентируются студенты или люди с высшим образованием.

Несмотря на это, большинство опрошенных (69%) довольно высоко оценивают себя как потенциальных сотрудников, и своей сильной стороной на рынке труда молодежь считает базовые навыки, например обучаемость, работоспособность, общие знания.

Молодые люди в основном доверяют своему учебному заведению в вопросах подготовки к рынку труда и рассчитывают на помощь. Но большинство учебных заведений относится формально к стажировкам и профориентации – эти программы устарели и не отвечают запросам современного рынка. Поэтому при поиске первой работы более половины молодых людей сталкиваются с нехваткой необходимых для работы знаний и навыков (53%).

Меньше половины опрошенных молодых людей проходили какую-либо профориентацию или обучение, необходимое для трудоустройства (39%). Мало кто проходит обучение, необходимое для трудоустройства, вне своего места учебы, и только каждый третий из проходивших такое дополнительное обучение делал это платно. Несмотря на развитие онлайн-возможностей для получения дополнительного образования, в частности профориентации, только 15% молодежи в возрасте 15–25 лет оканчивали дистанционные курсы. Очень немногие пользуются услугами персональных консультантов или тренеров (не больше 15%).

Студенты высших учебных заведений более мотивированы, чаще проходят обучение по планированию карьеры, работе в команде, управлению проектами, навыкам коммуникации, презентации по месту учебы.

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. Наиболее системный подход демонстрируют крупные государственные или частные вертикально интегрированные компании национального или международного масштаба.

БАРЬЕРЫ МОЛОДЕЖИ С НИЗКИМИ СТАРТОВЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ НА РЫНКЕ ТРУДА

У молодых людей с низкими стартовыми возможностями есть 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.

Эти молодые люди еще хуже ориентируются в рынке труда, не умеют сформулировать запрос на поддержку, не строят больших планов на работу в крупной компании. Опыт трудоустройства имеют только 56%.

У молодежи с низкими стартовыми возможностями ниже самооценка и запросы на саморазвитие – они ниже оценивают свои общие знания, трудоспособность, целеустремленность, креативность, менеджерские навыки.

Малообеспеченная молодежь чаще отмечает отсутствие опыта при трудоустройстве. При поиске постоянной работы у таких молодых людей подобная проблема возникает на 15% чаще. На 25% больше молодежи из такой категории считают, что им не хватает навыков поиска вакансий, и на 20% больше отмечают нехватку у них знаний и навыков для первичного трудоустройства.

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. Работодатели не стремятся принимать на работу таких молодых людей, мыслят стереотипами, опасаются иметь с ними дело.

ИНФРАСТРУКТУРА ПОДДЕРЖКИ

Основную работу по поддержке молодых людей из уязвимых групп на рынке труда делают некоммерческие организации. В России не менее 90 таких некоммерческих организаций, которые охватывают большинство регионов страны (около 65). Программы НКО в основном направлены на помощь выпускникам учреждений для сирот и людей с ОВЗ. Эти программы развивают новые эффективные формы работы, такие как сопровождаемое трудоустройство¹, наставничество. Большинство программ реализуется в столицах и крупных городах, в регионах их почти нет.

За федеральными органами исполнительной власти не закреплены полномочия по поддержке молодежи на рынке труда, но эта работа может вестись в регионах – они сами вправе определять дополнительные меры поддержки для разных категорий в своих законах о занятости населения. Однако в большинстве регионов функция поддержки уязвимых групп еще не развита в достаточной мере. Москва является одним из передовых регионов, где развивается поддержка занятости молодежи.

Крупные компании прикладывают усилия для формирования кадрового резерва и занимаются наставничеством, но в своей узкой отрасли, что, соответственно, помогает небольшой группе молодых людей.

Таким образом, большая часть молодежи в России не получает необходимой поддержки и информации на старте профессиональной деятельности.

При этом 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.

Наиболее полезными при поиске работы опрошенные молодые люди считают интернет-сайты (58%) или мобильные приложения с материалами по поиску работы (41%).

¹ Сопровождаемое трудоустройство – модель, в которой для молодых людей одновременно создаются предпосылки внутри компаний на конкретном рабочем месте и индивидуально для каждого подбираются наставники, вакансии. Работа идет как с молодыми людьми, так и с работодателями.

ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ ПОДДЕРЖКИ МОЛОДЕЖИ

Молодым людям из небольших городов и студентам средних профессиональных учреждений будут полезны программы, направленные на развитие навыков и компетенций для открытия собственного дела; гранты на развитие бизнеса молодежи; менторская помощь и сопровождение стартапов; развитие интеллектуального волонтерства среди молодых людей и работодателей; стипендии для обучения в престижных вузах; доступ к онлайн-образованию; проекты, развивающие менеджерские навыки, уверенность в себе, а также надпрофессиональные компетенции и навыки коммуникации. Молодым людям необходима кураторская и менторская поддержка по развитию карьеры; информационные проекты о доступных вакансиях, профориентации, прохождении собеседований. Необходимо также развивать проектный подход в организации студенческих практик и включение стажеров в решение реальных бизнес-задач.

Для воспитанников и выпускников интернатных учреждений и молодых людей с ограниченными возможностями здоровья наиболее эффективными являются такие направления поддержки: сопровождаемое трудоустройство и наставничество, тренинги и менторская поддержка для развития практических навыков и эмоционального укрепления личности (развития уверенности в себе, чувства ответственности, дисциплины, профессиональной этики), помощь в поиске вакансий, подготовке к собеседованиям.

Дополнительно для поддержки молодых людей с ОВЗ могут быть востребованы путеводители для их родителей, где можно получить информацию о возможных направлениях развития ребенка. Для большего охвата целевой аудитории можно развивать онлайн-форматы обучения практическим навыкам и профориентации (онлайн-тьюторство, менторство, репетиторство, информационные платформы о профессиях будущего).