

*Н.И. ДУНАЕВА,
канд. эконом. наук, ст. науч. сотр. Института экономики РАН*

ПРОБЛЕМЫ ВОСПРОИЗВОДСТВА КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА НАУКИ И ИННОВАЦИОННОЙ СФЕРЫ

Инвестиции в содействие занятости молодежи, относящиеся к совершенствованию качественного состава рабочей силы, носят долгосрочный характер и определяют развитие национальных экономик на многие десятилетия вперед. Многие государства осознают остроту проблемы эффективной занятости молодежи и направляют на адаптацию молодых специалистов на рынке труда колоссальные финансовые средства. В условиях перехода мировой системы к экономике инновационного типа необходимо создать определенные условия для всестороннего развития и профессионального роста талантливых молодых людей, действительно способных и стремящихся стать профессионалами своего дела, опирающихся на собственную инициативу и свои основополагающие ценности.

За годы реформ в стране произошла существенная трансформация социально-демографических процессов, что привело к изменению количественных и качественных характеристик трудового молодежного потенциала страны, которое выражается в следующих тенденциях: сокращение доли молодых людей в общей численности населения; ухудшение состояния здоровья детей, подростков и молодежи; падение образовательного и профессионального уровня молодых кадров; снижение возможностей участия молодежи в общественном производстве и экономическом

развитии, и как следствие – ухудшение качества молодежных трудовых ресурсов. В ситуации ограниченности демографических ресурсов важно существенно улучшить условия выхода молодежи на рынок труда, обеспечить повышение ее мобильности и конкурентоспособности.

В последние годы в связи со структурными преобразованиями обострилась проблема несоответствия имеющихся профессий (специальностей) и уровней квалификации молодых специалистов, дисбаланса между спросом и предложением рабочей силы на рынке труда. Возникло противоречие между потребностями рынка труда в специалистах определенных видов деятельности и производством специалистов, в которых экономика регионов не нуждается или уже удовлетворила спрос.

Молодые специалисты образуют специфический субрынок рабочей силы с рядом объективных и субъективных признаков: наличие диплома о высшем образовании, притязание на высокооплачиваемые и высококвалифицированные рабочие места, отсутствие или недостаток профессионального и социального опыта, неустойчивость жизненных позиций и установок и, как следствие, низкий статус занятости.

Проблема включения молодежи в трудовые отношения тесно переплется с проблемой ее трудовых ориентаций, с определением ее приоритетов, потребностей и возможностей. Современный молодежный рынок труда России как часть мирового, характеризуется увеличивающимся разрывом между трудовыми притязаниями молодых специалистов и возможностями их удовлетворения. По уровню практической подготовки и теоретических знаний молодые специалисты не всегда соответствуют требованиям, предъявляемым работодателями. Одновременно с этим сами молодые люди с высшим образованием зачастую отказываются от предлагаемой работы по полученной специальности: низкая стартовая зарплата в сочетании с установкой на быстрый карьерный рост служит тормозом при их трудоустройстве. Высокие материальные и статусные позиции молодых специалистов достигаются посредством их перепрофилирования, миграции из низкооплачиваемых сегментов рынка труда в высокооплачиваемые.

Недоиспользование трудового потенциала высокообразованной молодежи – негативное явление, поскольку замедляется

процесс обновления рабочей силы и ротация кадров, особенно в тех отраслях, работа в которых для молодых людей не привлекательна. К ним на сегодняшний день относится и наука. С ростом уровня образования в силу стратификации общества повышается социально-экономический статус молодежи, ее место в социально-профессиональной стратификационной системе. При адаптации к условиям формирующегося информационного социума более образованные индивидуумы обладают преимуществами по сравнению с менее образованными. Однако далеко не всегда оценка адекватна социальной позиции, занимаемой индивидом. Нередко получается так, что занимаемая человеком позиция является довольно высокой, а ее оценка обществом – низкой. Типичный случай несоответствия статуса и оценки – работники с высоким уровнем образования, занятые в низкооплачиваемой бюджетной сфере.

На всем протяжении трансформационного периода сокращается приток молодежи в науку. В настоящее время численность ежегодно увольняющихся молодых сотрудников из НИИ превышает число принимаемых. Среди поступающих на работу в научно-исследовательские учреждения выпускники вузов составляют не более 11%. За годы реформ в российском обществе произошла девальвация прежней значимости ученой степени. Молодые ученые, обучение и подготовка которых также переводятся на платную основу, охотно переходят из «нищих» научных учреждений в высокооплачиваемые финансовые и коммерческие структуры. Указанные тенденции свидетельствуют о факте кадрового старения российской науки, оттоке научной молодежи в другие сферы деятельности.

Ни для кого не секрет, что еще со школьной скамьи многие талантливые юноши и девушки ориентируются на работу за границей. По результатам опросов студентов выпускников ведущих естественно-технических вузов (МГУ, МФТИ, МИФИ, МАИ и других), более 50% из них желали бы эмигрировать, а 10–12% уже имеют конкретные предложения для работы за границей. По данным социологических обследований ИСПИ РАН, проводимых в России, среди потенциальных эмигрантов за границу около 40% заняты в науке, культуре и здравоохранении. При этом в качестве причины более 60% опрошенных ученых указали на более высокие заработки, столько же – на невозможность реализовать свои

знания. В итоге Россия стала обеспечивать высокоразвитые государства не только дефицитными для них видами сырьевых ресурсов, но и научно-техническими знаниями и кадрами.

Оставшиеся в России перспективные молодые кадры стремятся в первую очередь устроиться на работу в международные концерны, функционирующие в нашей стране. В них и заработка плата значительно выше (в среднем на 30% больше зарплаты за аналогичную работу в отечественных компаниях), и условия приема и перспективного роста значительно выгоднее и привлекательнее. Отбирая себе наш элитный персонал, иностранные фирмы получают тем самым конкурентные преимущества за счет использования российского трудового потенциала, создающего высокотехнологичную продукцию, которую нам же потом и перепродают втридорога за «нефтяные» деньги.

Финансирование науки по остаточному принципу, отраслевые диспропорции в сфере оплаты труда приводят к тому, что заработка плата (с надбавками) докторов наук намного ниже, чем специалистов относительно невысокой квалификации. Низкий уровень жизни российских ученых приводит к необходимости их работы по совместительству. Последствия такого явления неоднозначны. С одной стороны, многократное использование творческого потенциала ученого расширяет профиль его деятельности, подкрепляет высококвалифицированными кадрами сферы, испытывающие в них потребность. С другой – распыляет потенциал ученого, усиливает социальную дифференциацию в научном сообществе. Сокращение потенциала НИОКР свидетельствует о сокращении рабочих мест в данном сегменте рынка труда и общем ухудшении качества трудового потенциала страны.

В период существования СССР в государственной политике к науке существовало кардинально противоположное отношение, данная сфера была одной из наиболее высокооплачиваемых и престижных. Приблизительно с середины 50-х годов занятость в науке росла быстрее других отраслей экономики. С 60-х годов происходил ежегодный 7–8%-ный прирост численности научных работников за счет молодых кадров¹. Была создана мощная материально-техническая база, наукограды и тех-

¹ Проблемы развития человеческого потенциала в деятельности Совета Федерации (наука, образование, культура). – Режим доступа: www.budgetrf.ru/Publications/Magazines/VestnikSF/2001/vestniksf140-09

ногородки. До сих пор современная Россия пользуется потенциалом, созданным в советское время, но он постепенно истощается. Современные технопарки, отвечающие мировому уровню, считаются в нашей стране образцово-показательной «экзотикой», в их создании не заинтересованы ни государственные, ни управленческие, ни коммерческие структуры. Утрата передовых позиций в образовательной и научно-технической сферах поставила Российскую Федерацию в невыгодные конкурентные условия по сравнению с более развитыми странами. Невнимание со стороны руководства страны к вопросам науки и образования приводит к опасным деформациям в духовной сфере.

За исключением научной элиты, обладающей уникальными знаниями и квалификацией, являющейся субъектом глобального рынка труда, сложившегося для этой категории рабочей силы, большая часть работников с высшим образованием образует одну из социально уязвимых групп на российском рынке труда. Это также относится к молодым специалистам – выпускникам вузов, впервые выходящим на рынок труда. Они имеют достаточно высокий багаж теоретических знаний, но не обладают практической подготовкой, опытом трудовых отношений и наиболее часто подвергаются дискриминации.

Разрушение инфраструктуры государственного образования, его несбалансированность с рынком труда значительно ухудшили условия социально-экономической адаптации молодых специалистов в трудовой сфере. При переходе к инновационному типу экономики особый акцент необходимо делать на прогностическом, опережающем характере функционирования системы образования: более четко отслеживать перемены в характере занятости и появление новых типов работ, к которым будут предъявляться совершенно иные образовательные и квалификационные требования. Обучение в вузах и других учебных заведениях должно стать более дифференцированным и адаптированным к интересам организаций.

Между поступлением в вуз и выходом на рынок труда проходит достаточно много времени, в течение которого на рынке происходят существенные количественные и качественные изменения в профессионально-отраслевой структуре занятости. Колебания спроса на определенные профессии в условиях неадекватности системы образования рынку труда усугубляет разрыв между

полученными молодежью теоретическими знаниями и их практической реализацией. Качество выпускаемой рабочей силы не всегда обеспечивает ее конкурентоспособность. Пока не будут устраниены противоречия между рынком труда и рынком образовательных услуг, ни о каком инновационном типе развития российской экономики речи быть не может.

Отказ от системы обязательного распределения выпускников вузов, существовавшей в советское время, привел к тому, что перед молодежью встала крайне сложная задача самостоятельного поиска работы. Четко отлаженные связи между работодателями и учебными заведениями были разрушены и практически не восстановлены до сих пор. Опыт показывает, что даже в периоды стабильного экономического развития и прогнозируемости изменений на рынке труда значительная доля выпускников вузов оказывается не готовой к эффективной адаптации в трудовой сфере. Возможности их трудоустройства еще более снижаются в кризисных условиях. В ходе социологических исследований была предпринята попытка выявления предпочтений работодателей при найме рабочей силы. Оказалось, что наличие высшего образования у претендентов является необходимым условием при получении большей части вакантных рабочих мест. Исключением являются лишь примитивные виды труда. Когда работники с высшим образованием занимаются малоквалифицированными видами труда, то это свидетельствует либо о крайне низком качестве полученной ими подготовки, либо о ее неэффективном использовании.

Процесс сокращения доли высококвалифицированных видов занятости негативно отражается на социализации и способствует формированию низкой трудовой мотивации у молодых людей. Российские социологи справедливо полагают, что существование подобной тенденции в молодежной среде приведет к дальнейшему разрушению трудовой мотивации, без которой немыслим цивилизованный рынок.

Несмотря на высокую значимость наличия высшего образования, для эффективной адаптации молодежи на рынке труда существенное значение имеют такие характеристики, как выбранная профессия, специализация, в каком учебном заведении получен диплом, какова форма обучения, соответствует ли образование установленным стандартам. Работодатели при найме молодого специалиста без

опыта работы прежде всего обращают внимание на бренд вуза как на показатель качества подготовки его выпускников.

Содержание обучения в вузах ориентировано, в основном, на узкопрофильные профессии и специальности. В современных условиях подвижности конъюнктуры рыночной экономики узко-профильный молодой специалист является социально незащищенным, поскольку любая смена работы заставит его учиться практически заново, в большинстве же случаев он может остаться безработным. Для инновационного развития экономики необходимы высококвалифицированные специалисты, желающие совершенствоваться и умеющие уже сейчас работать сразу в нескольких областях. Поэтому повышение конкурентоспособности выпускников связано с расширением профессиональных возможностей за счет овладения смежными профессиями, использования новейших технологий, наличия общей эрудиции и коммуникативной культуры. Общество, стремящееся к прогрессивному развитию, динамично модернизирует социально-профессиональную структуру, организуя гибкую систему образования, с помощью которой молодые люди социализируются и адаптируются.

Исследование ГУ-ВШЭ и Росстата «Выбор профессии: чему учились и где пригодились», представленное на пресс-конференции в РИА «Новости» в марте 2009 г., показало, что определение потребностей экономики в специалистах – задача вполне осуществимая. Решить ее можно, двигаясь в двух направлениях. Во-первых, необходимо резко сократить огромное количество, доходящее до 600 наименований, крайне узких специальностей, по которым с прежних времен готовят в наших вузах, но которые уже не нужны в экономике. В развитых странах мира количество специальностей, по которым готовят университеты, составляет всего около 80. Во-вторых, повысить качество образования и готовить специалистов более широкого профиля, которые смогут найти себе применение в нескольких смежных сферах деятельности и при этом использовать знания, полученные в вузе. Министерство образования и науки уже делает первые шаги в этих направлениях. Ликвидируются экономические и юридические факультеты в непрофильных вузах. Педагогические вузы перепрофилируют в гуманитарные университеты широкого профиля.

В годы «восстановительного роста» предприниматели тратили огромную сумму – до 500 млрд. рублей ежегодно на переподготовку принимаемых на работу выпускников. Сейчас же в условиях повсеместного сокращения издержек такой помощи от работодателей ждать не стоит. Тем более что в условиях происходящих массовых увольнений у предпринимателей в случае необходимости сейчас есть возможность нанять квалифицированных профессионалов. Решение проблемы эксперты ГУ-ВШЭ видят в том, чтобы за счет средств бюджета предоставить нынешним выпускникам возможность получить дополнительное образование и остаться в стенах вуза или оплачивать длительные практики-стажировки выпускников на предприятиях.

Общим условием, позволяющим получить хорошую работу и эффективно трудиться на высокооплачиваемых рабочих местах, являются качественные знания и квалификация. Чем выше качество образования, тем больше инвестиций (не только финансовых, но и натуральных – в форме собственных трудовых усилий) требует его получение. И наоборот, чем ниже качество предлагаемого на рынке образования, тем меньше труда требуется вложить для получения диплома, являющегося своеобразным пропуском к качественным рабочим местам. На сегодняшний день рынок предлагает образование на любой вкус, и многие молодые люди делают выбор в пользу дешевого высшего образования, гарантирующего диплом специалиста, пусть и слабо подкрепленный знаниями. Такая ситуация стимулирует распространение мягких форм коррупции, связанных со снижением стандартов качества, прежде всего в системе массового высшего образования, по обоюдному согласию производителя услуги (образовательного учреждения) и ее потребителя (студента). Ситуация усугубляется отсутствием институциональных механизмов контроля качества профессионального образования в России¹. По данным опроса работодателей в рамках мониторинга образования ГУ-ВШЭ, более половины респондентов отметили, что выпускники начала 2000-х годов отличаются более слабой подготовкой по сравнению с выпускниками 1990-х годов.

¹ Соболева И. Человеческий потенциал российской экономики: Механизмы воспроизведения и вызовы для России // Вестник Института экономики РАН. – М., 2009. – № 1. – С. 14.

Учитывая реалии сегодняшнего дня, целесообразно делать упор не на поддержку элитных университетов, а на повышение среднего «общественно нормального» качества образования, сокращение разрыва между элитными и остальными высшими учебными заведениями. В отличие от развитых стран Россия не может рассчитывать на внешние квалифицированные трудовые ресурсы. Для устранения неумолимо надвигающегося кадрового дефицита необходимо в срочном порядке выводить собственную образовательную систему из кризиса, что обуславливает необходимость ее государственного регулирования и поддержки, при ограничении рыночных коммерческих отношений.

Ускорение темпов создания, накопления и использования знаний проявляется, в частности, в расширении систем образования и объема научных исследований. Интегральным показателем такого роста является отношение расходов на образование и науку к ВВП. Этот показатель на сегодняшний день варьирует от 8,5% в Израиле, 7,5% в США и Южной Корее, примерно до 6,5% в целом по странам ОЭСР. В России данный показатель равен 3,7%, т.е. намного ниже, чем во многих развивающихся странах (4,4% в Бразилии, 6,8% в Чили). Сохраняющийся разрыв по расходам на образование не позволяет России на равных конкурировать на мировом рынке высшего образования.

При слабом развитии гражданского общества и некоммерческого сектора только на государственном уровне может быть отложен и запущен механизм оценки качества образования. Если отношения между государством и вузами могут допускать довольно широкое использование рыночных методов, то отношения с потребителями должны основываться преимущественно на нерыночной основе и ориентироваться на сбалансированное удовлетворение индивидуальных и общественных потребностей. Пропорции высшего образования должны формироваться на основе учета потребности экономики в специалистах различного профиля. Соответственно доступ к нему должен быть ограниченным и предполагать конкурсный отбор наиболее способных и мотивированных абитуриентов.

В развитых странах высшие учебные заведения находятся в постоянном взаимодействии с местными и федеральными властями, в результате чего отложены комплексные связи с национальными

рынками труда. Инвестиции в человеческий фактор еще в прошлом веке признаны приоритетными и перспективными. В российских условиях дисбаланс действий всех структур, связанных с воспроизведством и использованием трудовых ресурсов молодежи, с одной стороны, и отсутствие прогнозирования спроса на подготавливаемую рабочую силу в учебных заведениях, коррекции профессионально-качественных характеристик выпускников в соответствии с требованиями рынка труда – с другой, способствуют росту безработицы среди высокообразованной молодежи. Усилинию напряженности на данном сегменте рынка труда способствовал мировой экономический кризис.

Контакты сферы образования и рынка труда можно упорядочить, если государство будет выступать в качестве посредника между вузами и работодателями, расплачиваясь с первыми за подготовку молодых специалистов финансовыми средствами, полученными в виде налогов или выплат от вторых. Теоретически это может выглядеть так: работодатель, уплатив соответствующую сумму государству, кредитует через бюджет сферу образовательных услуг, заказывая подготовку требующихся специалистов. Учебные заведения, получая бюджетные средства, готовят необходимых для работодателей специалистов. Однако на сегодняшний день на деле молодые специалисты сталкиваются с противоречиями, обусловленными корпоративной, ведомственной разобщенностью профессиональных образовательных структур, их замкнутостью и стремлением к самоизоляции, что отражается на содержательном, организационном, кадровом и финансовом обеспечении.

Для эффективной организации системы высшего профессионального образования необходимы специальные программы обучения, опирающиеся на высокий уровень научно-методических разработок проблем занятости, и специфическая форма организации учебы, а также кадровая подготовка контингента занятости – высокоспециализированные специалисты.

Потребность в гибкой системе высшего профессионального образования, отвечающей задачам информационного общества, диктует необходимость расширения круга источников финансирования. Наряду с государственным финансированием необходимо привлечение инвестиций в образование населения и бизнеса, кото-

рое не должно подрывать принцип доступности образования для всех социальных слоев и групп населения.

В последние годы в ряде вузов появились соответствующие службы, занимающиеся трудоустройством своих выпускников. Дальнейшее их развитие могло бы создать хорошую альтернативу неэффективной работе служб занятости в сфере трудоустройства молодых людей с высшим образованием. В коммерческих вузах центры трудоустройства появляются, исходя из их внутренних потребностей. Основная цель – трудоустроить своих выпускников, т.е. повысить престиж вуза на рынке образовательных услуг. По распоряжению Министерства образования РФ в ближайшее время государственные вузы также обязаны создать такие центры. В некоторых из них такие центры существовали задолго до указанного распоряжения и в настоящее время функционируют довольно успешно (МГУ, МГТУ им. Баумана, ГУ-ВШЭ).

Перед вузовскими центрами трудоустройства стоит много задач, которые необходимо решить: проблемы трудоустройства, адаптации к рынку, профориентация, переподготовка специалистов и др. Даже пытаясь решать перечисленные проблемы в комплексе, центры не могут обеспечить должного уровня работы в силу ряда причин. Во-первых, работа это новая, и специалистов по данному профилю нет. В центрах, в основном, трудятся вузовские работники, хорошо представляющие себе специфику вуза, его особенности, но в сфере трудоустройства еще недостаточно опытные. Во-вторых, зачастую они работают на полставки (преподаватели или административные работники вуза, иногда студенты), что снижает эффективность работы центра. В-третьих, пока еще не у всех центров налажены связи со службами, профессионально занимающимися кадровым менеджментом. В-четвертых, недостаточное финансирование.

Во многих странах Европы существуют единые банки вакансий для молодых специалистов. Подобного рода интернет-портал, единый по всем российским выпускникам, необходимо создать и в нашей стране. Его основными потребителями станут как выпускники вузов, так и администрации субъектов Федерации, органы местного самоуправления, работодатели и т.д. Нечто подобное апробируется на базе МГТУ им. Баумана. Еще один вариант – обмен базами вакансий между региональными биржами труда. Од-

ной из причин молодежной безработицы является недостаточная профориентация среди школьников и студентов, и, как следствие, размытая трудовая мотивация выпускников. Для оказания профориентационной помощи абитуриентам и студентам можно также использовать интернет-ресурсы.

Что касается вопросов кадрового обеспечения российской экономики квалифицированными специалистами, следует отметить, что длительное время они остаются без должного внимания со стороны органов государственного управления. Руководство предприятий вынуждено предпринимать самостоятельные шаги в сфере кадрового обеспечения. Согласно данным опроса ВЦИОМ, проведенного в январе 2007 г.¹, некоторые крупные российские компании в докризисный период являлись активными и заинтересованными участниками процесса профессиональной подготовки молодежи. Политика компаний была направлена на то, чтобы образовательный и профессиональный уровень принимаемых на работу молодых специалистов соответствовал потребностям организации.

Выработку государственной политики в сфере занятости молодых специалистов необходимо начинать с прогнозирования функционирующих региональных рынков труда. Каждый отдельный прогноз должен отражать качественные различия отдельных регионов. Государственная политика, разработанная на базе таких прогнозов, должна быть целевой, включать в себя инвестиционную деятельность, направленную на создание качественных рабочих мест и регулирование миграционных потоков молодежи, усложняющих ситуацию на региональных рынках труда, эффективную экономическую политику, способствующую выравниванию возможностей занятости для всего населения страны.

Сложившийся дисбаланс между структурой подготовки кадров и спросом на выпускников учреждений профессионального образования обусловливает необходимость создания в каждом регионе информационной системы, адекватно реагирующей на постоянные изменения на рынке труда: о спросе и предложении, развитии тех или иных организаций, имеющихся вакансиях, перспективах развития новых рабочих мест. Для решения проблем трудовой занятости

¹ Всероссийский опрос ВЦИОМ проведен 13–14 января 2007 г. Опрос проведен в 153 точках 46 регионов России. Объем выборки – 1600 человек, ошибка выборки не превышает 3,4%.

молодого поколения регулярно должны проходить совещания представителей органов власти с работодателями, на которых обсуждались бы вопросы трудоустройства молодежи.

Для устранения неумолимо надвигающегося кадрового дефицита и обеспечения эффективной занятости молодежи с высшим образованием на федеральном и региональных уровнях необходимо осуществить следующие меры.

1. Следует в срочном порядке выводить собственную образовательную систему из кризиса, что обуславливает необходимость ее государственного регулирования и поддержки, при ограничении рыночных коммерческих отношений. Пропорции высшего образования должны формироваться на основе учета потребности экономики в специалистах различного профиля. Доступ к нему должен быть ограниченным и предполагать конкурсный отбор наиболее способных, мотивированных и подготовленных абитуриентов.

2. Особый акцент следует сделать на прогностическом, опирающемся характере функционирования системы образования: необходимо более четко отслеживать перемены в характере занятости и появлении новых типов работ, к которым будут предъявляться совершенно иные образовательные и квалификационные требования.

3. Содержание обучения в вузах ориентировано, в основном, на узкопрофильные профессии и специальности. Повышение конкурентоспособности выпускников связано с расширением профессиональных возможностей за счет овладения смежными профессиями, использования новейших технологий, наличия общей эрудиции и коммуникативной культуры.

4. Специальные программы содействия занятости молодежи с высшим образованием должны финансироваться из Федерального бюджета, как во многих развитых странах, так как данные инвестиции относятся, в первую очередь, к совершенствованию качественного состава рабочей силы и определяют развитие национальных экономик на многие десятилетия вперед. Программные меры господдержки должны иметь как качественные, так и количественные показатели (индикаторы), отражающие реализацию программы, и достоверно проверяться государственной статистикой или мониторингом, проходить независимую экспертизу.

5. Для осуществления мер, облегчающих переход от учебы к труду, профессиональной ориентации, подготовки и переподготовки необходимо расширить сеть специализированных служб занятости, созданных и успешно функционирующих при вузах, учитывая накопленный положительный опыт.

6. На уровне государство – предприятие в сфере занятости молодежи необходимо использование экономических стимулов, в том числе налоговых льгот, повышающих заинтересованность предприятий в предоставлении услуг по трудоустройству, профессиональному обучению, повышению квалификации и переподготовке молодых работников. При этом нужно ввести установление квот на предприятиях и в организациях для прохождения преддипломной практики, стажировок и дальнейшего трудоустройства студентов бюджетных отделений и молодежи из числа социально незащищенных категорий при закреплении ответственности работодателей за невыполнение обязательств по квотированию. Особенно это касается трудоизбыточных регионов. Для того чтобы ввести данную меру содействия занятости молодежи, необходимо на государственном уровне разработать четкий механизм квотирования рабочих мест в Законе о занятости. В настоящее время он имеет расплывчатый характер.

Недоиспользование трудового потенциала молодежи с высшим образованием имеет тяжелые последствия как для отдельной личности, так и для государства в целом. *Эффективное использование трудовых ресурсов, с учетом демографического кризиса, уже в ближайшей перспективе станет практически единственным фактором увеличения национального ВВП.* В ситуации ограниченности демографических ресурсов важно существенно улучшить условия вступления молодежи на рынок труда, обеспечить повышение ее мобильности и конкурентоспособности, пока для этого еще существуют возможности, что решит проблему воспроизводства кадрового потенциала в науке и инновационной сфере.