

РЫНОК ТРУДА И РЫНОК ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УСЛУГ В ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКЕ: СТРАТЕГИЧЕСКИЕ ПРИОРИТЕТЫ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ

Борисенко М. В.

кандидат экономических наук, доцент, заведующий отделом социально-экономических исследований, Институт Экономических Исследований (Донецкая Народная Республика), 83048, Донецкая Народная Республика, г. Донецк, ул. Университетская, 77, bmw.2907@yandex.ua

Коваленко В. П.

кандидат наук по государственному управлению, доцент, ведущий научный сотрудник, Институт Экономических Исследований (Донецкая Народная Республика), 83048, Донецкая Народная Республика, г. Донецк, ул. Университетская, 77, ilin.v1450@gmail.com

Савченко И. В.

кандидат экономических наук, доцент, старший научный сотрудник, Институт Экономических Исследований (Донецкая Народная Республика), 83048, Донецкая Народная Республика, г. Донецк, ул. Университетская, 77, savirwa@mail.ru

УДК 331.5
ББК 65.240.5

Цель. Обоснование стратегических приоритетов взаимодействия рынка труда и рынка образовательных услуг, направленных на устранение дисбаланса на рынке труда Донецкой Народной Республики.

Методы. Исследование проведено на основе комплекса общенаучных методов в русле процессно-рыночного подхода, использования стратегического картирования и социологического анализа.

Результаты. Выявлены основные стратегические приоритеты взаимодействия субъектов рынка труда и рынка образовательных услуг в целях повышения конкурентоспособности выпускников системы профессионального образования на современном рынке труда. Определена последовательность реализации этих приоритетов на основе использования периодизации профессионального развития человека как субъекта труда. Предложено дополнить существующую периодизацию этапом «Кардинальное изменение траектории профессионального развития, обусловленное сменой профессии». Показана роль неформального образования в обеспечении развития человека как субъекта труда, акцентировано внимание на необходимости учета поколенческих особенностей в работе с молодежью, создание условий для ее позитивно-ориентированного субъектогенеза.

Научная новизна заключается в использовании потенциала процессно-рыночного подхода для выстраивания взаимодействия субъектов рынка труда и рынка образовательных услуг.

Ключевые слова: стратегический приоритет, процессно-рыночный подход, стратегическая карта, рынок труда, рынок образовательных услуг

LABOR MARKET AND EDUCATIONAL SERVICES MARKET IN THE DONETSK PEOPLE'S REPUBLIC: STRATEGIC PRIORITIES FOR COOPERATION

Borisenko M. V.

candidate of Economic Sciences, Associate Professor, Head of the Department of Social and Economic Research, Institute of Economic Research (Donetsk People's Republic), 83048, Donetsk People's Republic, Donetsk, Universitetskaya str., 77, bmw.2907@yandex.ua



Борисенко М. В., Коваленко В. П., Савченко И. В.

Kovalenko V. P.

candidate of Science in Public Administration, Associate Professor, Leading Researcher, Institute of Economic Research (Donetsk People's Republic), 83048, Donetsk People's Republic, Donetsk, Universitetskaya str., 77, ilin.v1450@gmail.com

Savchenko I. V.

candidate of Economic Sciences, Associate Professor, Senior Researcher, Institute of Economic Research (Donetsk People's Republic), 83048, Donetsk People's Republic, Donetsk, Universitetskaya str., 77, savirwa@mail.ru

Purpose. Rationale for the strategic priorities of the interaction of the labor market and the educational services market, aimed at eliminating the imbalance in the labor market of the Donetsk People's Republic.

Methods. The study was conducted on the basis of a complex of general scientific methods in line with the process-market approach, the use of strategic mapping and sociological analysis.

Results. The main strategic priorities of interaction between the subjects of the labor market and the educational services market in order to increase the competitiveness of graduates of the vocational education system in the modern labor market are identified. The sequence of implementation of these priorities is determined on the basis of using the periodization of the professional development of a person as a subject of labor. It was proposed to supplement the existing periodization with the stage "A fundamental change in the trajectory of professional development due to the change of profession". The role of non-formal education in ensuring human development as a subject of labor is shown, attention is focused on the need to take into account generational characteristics in working with young people, creating conditions for their positively oriented subject genesis.

Scientific novelty. It consists in using the potential of the process-market approach for building the interaction between the subjects of the labor market and the educational services market.

Key words: strategic priority, process-market approach, strategic map, labor market, educational services market.

В современных условиях проблема определения приоритетов для обеспечения взаимодействия рынка труда (РТ) и рынка образовательных услуг (РОУ) является одной из ключевых в мировом масштабе. Так, с учетом повышения требований государств к обеспечению высокотехнологической составляющей роста экономики знаний, ведущие университеты мира постоянно ищут возможности стратегического партнерства с различными крупными компаниями. Объективно это обусловлено серьезными вызовами, связанными с новейшими технологическими тенденциями, ограниченностью имеющихся ресурсов, необходимостью их сосредоточения на небольшом количестве «точек роста», которые могли бы дать максимальную отдачу в относительно короткие сроки.

По мнению экспертов, в ближайшей перспективе в число наиболее востребованных РТ может войти значительное количество новых профессий, а в связи с бурно развивающейся цифровизацией экономики, ее переходом к «Индустрии 4.0» на передний план предположительно выйдут метакомпетенции или мягкие («soft») компетенции. Это уже сейчас создает серьезные вызовы для субъектов, определяющих политику в сфере занятости и образования и обеспечивающих ее реализацию [1].

Формирование приоритетов взаимодействия РТ и РОУ напрямую зависит от системы целеполагания

социально-экономического развития государства, что позволяет «настраивать» указанное взаимодействие с учетом имеющихся возможностей и изменяющихся условий, а также в целях предвидения будущего и концентрации усилий на критичных проектах, что создает предпосылки для применения инструментов инновационного развития, в частности таких как форсайтинг [2–3].

Управление процессами взаимодействия РТ и РОУ имеет особое значение для государств, находящихся в процессе становления, таких как Донецкая Народная Республика. Социально-экономическая система ДНР имеет четко выраженную направленность не только на самосохранение определенной стабильности, но и на развитие. Это обуславливает для нее исключительную актуальность парадигмы «сохранение через развитие», а также существенно увеличивает роль инвестиций в человеческий капитал [4].

Современные научные подходы рассматривают человеческий капитал как систему рентообразующих активов, связанных с различными гранями личности, формирование которых осуществляется на разных этапах ее развития. Поскольку в структуре социальных отношений основным носителем интеллектуального и трудового потенциала государства, фундаментом воспроизводства его трудовых ресурсов является молодежь, то наиболее важной в таком контексте выступает обеспечение ее эффективной занятости на основе



Борисенко М. В., Коваленко В. П., Савченко И. В.

качественной подготовки в системе профессионального образования.

Вместе с тем, как свидетельствуют многочисленные исследования, на рынках труда постсоветских государств наблюдается несовпадение спроса и предложения рабочей силы в разрезе отраслей экономики и профессионально-квалификационных характеристик работников, что позволяет сделать вывод о дисбалансе на РТ. В значительной мере это касается молодежного сегмента РТ. Такая же ситуация наблюдается на рынке труда ДНР.

Сопоставительный анализ данных о вакансиях на РТ Республики и контрольных цифр приема граждан для получения высшего профессионального образования (уровень бакалавр) за счет бюджетных средств ведущих учебных заведений, свидетельствует о нарушении баланса на РТ, в частности, на 37 вакансий «менеджер и экономист» приходится государственный заказ на 1102 бюджетных места; на 37 вакансий «юрист и юрисконсультант» – 195 бюджетных мест; на 155 вакансий «инженер и программист» – 460 бюджетных места [5].

В ходе проведенного в текущем году исследования «Послевузовская молодежь на рынке труда ДНР» было установлено, что поскольку в перечень наименее востребованных на РТ Республики направлений подготовки вошли «Менеджмент», «Юриспруденция», «Экономика», ситуация с преимущественной ориентацией именно на получение профессий в русле этой подготовки в текущем периоде, скорее всего, будет провоцировать риски «перепроизводства» специалистов, усложнять преодоление выпускниками порога «учеба-работа», обуславливать усиление напряженности в молодежном сегменте РТ. Это может также способствовать углублению противоречий между количественно-качественными характеристиками выпускников вузов и потребностями рынка труда в Республике.

Кроме того, исследование показало, что послевузовская молодежь не очень «привязана» к своей профессиональной подготовке. Обнаружено противоречие между намерениями карьерного роста, получения высокой заработной платы с одной стороны и приемлемостью выхода из профессии – с другой. Поскольку реализация трудового потенциала человека является фактором его социального, экономического и психологического самочувствия, находясь вне профессиональной занятости, молодые люди не имеют возможности для накопления профессионального опыта, дальнейшего формирования профессиональной компетентности. Это приводит к сокращению их человеческого капитала, увеличению риска социальной эксклюзии [6].

Успешное вхождение молодежи в рынок труда во многом определяет ее дальнейшую активность в соци-

ально-экономической сфере Республики. Поэтому степень направленности образовательных программ на потребности ее экономики, учет «сигналов» РТ становятся ключевыми показателями эффективности системы профессионального образования, а проблема обеспечения взаимодействия РОУ и РТ приобретает особую актуальность.

Изучению занятости молодежи на современном РТ, социологическому анализу ее профессионального становления посвящены многочисленные исследования, содержащие ряд глубоких теоретических идей и продуктивных методологических подходов. Так, проблема занятости молодежи как отдельной социально-экономической, возрастной группы рассматривалась в работах Е. П. Тавокина [7], Т. О. Разумовой [8]. Обоснованию необходимости учета тенденций, свойственных поколенческим группам в составе молодого поколения, посвящены работы Н. Б. Костиной и О. И. Власовой [9], а также В. В. Радаева [10].

Экономические цели формирования человеческого капитала, эффективность его использования в современных условиях проанализированы Ю. А. [Корчагиным 11], А. Н. Поддьяковым [12].

Современное понимание роли профориентации в социально-профессиональном становлении молодежи представлено в работах А. Смирнова [13] и О. А. Рубцовой [14].

Вопросы оценки компетенций выпускников образовательных систем освещены Н. В. Чекалевой [15] и П. П. Глуховым [16].

Проблемы расширения возможностей самореализации человека, использования потенциала социального предпринимательства отражены в работах А. С. Огнева и Э. В. Лихачевой [17], а также А. Ф. Казина [18].

Вместе с тем, в теоретических разработках и исследовательской практике на данный момент недостаточно представлены позиции относительно проблемы обоснования стратегических приоритетов взаимодействия РТ и РОУ в целях повышения конкурентоспособности выпускников системы профессионального образования, обеспечения их эффективной занятости, что и обусловило выбор заявленной темы для рассмотрения.

Устоявшееся понятие «стратегический приоритет» на данный момент в науке отсутствует. Чаще всего оно употребляется как самоочевидное. В публикациях по стратегическому управлению это понятие трактуется как действие, имеющее первостепенную важность.

В зарубежных источниках под стратегическим приоритетом подразумевается ряд конкретных действий, которые необходимо предпринять в среднесрочной перспективе для реализации определенной стратегии. Стратегические приоритеты должны быть ориентированы на будущее, их число ограничивается,

как правило, тремя-пятью, но такими, которые наиболее важны для достижения успеха и являются той генеральной линией, следование которой позволит преобразовать стратегию в результаты [19].

В настоящей работе под стратегическим приоритетом понимается действие, имеющее первостепенное значение, позволяющее достичь поставленной стратегической цели и получить конкретные результаты.

В разработке проблемы взаимодействия РТ и РОУ в качестве методологического использован процессно-рыночный подход, поскольку его потенциал позволяет фокусироваться на эффективности, приспосабливаться к изменяющимся условиям, а также предполагает измеримость уровня качества и удовлетворенности потребителей.

Ввиду необходимости оценки рыночных условий деятельности, т.е. получения информации о реальных возможностях хозяйствующих объектов или их стратегическом потенциале, что важно с учетом инновационной направленности системы профессионального образования, использование рыночного подхода является целесообразным. Кроме того, привлечение его потенциала при реализации процессного подхода необходимо в связи с ограниченностью ресурсов рассматриваемых систем и постоянным решением проблемы экономического выбора. Совмещение методологии процессного подхода и методологии системы сбалансированных показателей позволяет обеспечить нацеленность на выполнение поставленных задач по достижению заявленных приоритетов.

Анализ функционирования РТ и РОУ в их взаимосвязи и взаимообусловленности позволил установить наиболее существенные из причин (факторов) структурно-квалификационного дисбаланса на РТ. При этом указанные причины рассматривались в количественном и качественном аспектах.

Количественный аспект проблемы обусловлен отсутствием отчетной и прогнозной информации о состоянии рынка труда для целей управления. Ввиду слабости функции прогнозирования и мониторинга актуальных потребностей РТ возникает дефицит по вновь появившимся специальностям.

Современная практика предприятий реального сектора экономики испытывает острый дефицит в различных видах рабочих профессий, являющихся далеко не новыми. Тем не менее их подготовкой не занимается система профессионального образования Республики. Такая ситуация четко обозначает несоответствие структуры профессионального обучения спросу на РТ, сложившееся в результате неадекватного управления процессом профессиональной подготовки населения.

Выявление причин структурно-квалификационного дисбаланса на РТ Республики, выделение из них целевых (устранение которых, по нашему мнению, приведет к сбалансированному функционированию указанного рынка) позволяет определить основные приоритеты (направления) деятельности (таблица 1).

Последовательность реализации заявленных стратегических приоритетов определяется логикой развития человека на основе периодизации профессионального развития личности, предложенной Е. А. Климовым [20].

Периодизация предполагает деление целостного процесса профессионального развития на качественно отличающиеся друг от друга периоды. Адекватная периодизация профессионального развития выступает концептуальной основой для разработки системы сопровождения человека на различных этапах его профессионализации.

В психологической науке в этой связи сложилось достаточно большое количество периодизаций.

Таблица 1. Основные причины структурно-квалификационного дисбаланса на РТ и стратегические приоритеты деятельности по их устранению

Причина дисбаланса на рынке труда	Стратегические приоритеты
Отсутствие обобщенной (отчетной) и прогнозной информации о состоянии рынка труда	Обеспечение информационной основы взаимодействия РТ и РОУ
Существующая система профориентационной работы не обеспечивает качественного профессионального выбора	Создание условий для осуществления качественного профессионального выбора.
Недостаточный уровень практикоориентированной подготовки выпускников системы профессионального образования	Обеспечение практической компоненты качества подготовки специалистов
Существующая практика самооценки учреждениями профессионального образования результатов собственного труда (качества подготовки специалистов)	Обеспечение объективной и независимой оценки уровня овладения профессиональными компетенциями
Избыточное предложение на РТ по невостребованным и перспективным профессиям	Обеспечение переподготовки и предпринимательской подготовки



Борисенко М. В., Коваленко В. П., Савченко И. В.

В настоящее время практически все они подвергаются серьезной критике, в том числе и на основании недостаточной их ориентированности на особенности современной социально-экономической ситуации, новые требования к личности и деятельности профессионала как субъекта труда [21].

Тем не менее, периодизация Е. А. Климова, разработанная достаточно давно, считается наиболее востребованной в исследованиях социально-экономического характера. В ней использовано сочетание возрастных и качественных оснований для построений. Е. А. Климов выделяет два больших этапа развития субъекта труда: допрофессиональный и профессиональный. Они в свою очередь делятся на соответствующие стадии.

Вместе с тем, в современных условиях используемый в периодизации моноциклический подход («одна жизнь – одна профессия») слабо соотносится с реальностью, а стабильная и последовательная профессиональная карьера складывается далеко не всегда. Так, например, исследование особенностей профессионального пути предпринимателей показывает неравномерность их профессионального развития, наличие пиков и латентных периодов [22].

В этой связи нами выделен этап «Кардинальное изменение траектории профессионального развития, обусловленное сменой профессии». Такой этап может присутствовать в жизни далеко не каждого субъекта труда, однако исключать его наличие для целей управления ситуацией на РТ нецелесообразно. Таким образом, последовательность процессов взаимодействия изучаемых рынков определяется объективным ходом развития человека как субъекта труда.

Для получения достаточно полного и системного представления об особенностях взаимодействия РТ и РОУ на основе выделенных стратегических приоритетов разработана «Стратегическая карта построения эффективного взаимодействия рынков труда и профессионального образования».

Предлагаемая ниже схема – формализованный способ представления достижения поставленной цели, сконструированный по принципу стратегической карты. Уместность разработки именно в формате стратегической карты объясняется тем, что это позволяет взглянуть на проблему комплексно и системно, а также локально управлять магистральными направлениями предполагаемых изменений.

Представленная стратегическая карта построения эффективного взаимодействия РТ и РОУ получена в результате применения процессного и рыночного подходов к изучению такого взаимодействия, которые позволили определить последовательность процессов, обеспечивающих реализацию заявленных приоритетов и описать содержательные аспекты взаимодействия исследуемых рынков, направленного в итоге на

получение конкурентоспособной рабочей силы (рис. 1, стр. 244).

С целью реализации стратегического приоритета «Обеспечение информационной основы взаимодействия РТ и РОУ» (1) поставлена задача (1) («Подготовка обобщенной (отчетной) и прогнозной информации об объемах спроса и предложения рабочей силы на РТ состоянии рынка труда»). Она решается в рамках процесса (1) («Мониторинг и диагностика состояния РТ»).

Указанный процесс предполагает ряд действий (например, составление отчетного и прогнозного балансов трудовых ресурсов, анализ прогнозных показателей, формирование базы вакансий и ее сопоставление с базой данных зарегистрированных безработных и пр.). Он является точкой отсчета в целостном процессе взаимодействия РТ и профессионального образования.

На реализацию задачи (1) направлен проект «Прогнозис», представляющий собой систему мероприятий по сбору, обработке, анализу и подготовке на этой основе прогноза потребностей экономики в квалифицированных кадрах по уровням, направлениям и объемам подготовки.

Практическим результатом взаимодействия РТ и РОУ в рамках приоритета (1) является формирование обоснованного объема заказа образовательным учреждениям на подготовку соответствующих кадров, что обеспечит балансирование РТ по профессионально-квалификационному составу.

Приоритет «Создание условий для осуществления качественного профессионального выбора» (2) предполагает обеспечение высокого качества «входящего продукта» для системы профессионального образования.

Он реализуется посредством задачи (2) «Создание базы данных о перспективных специальностях и уровнях квалификации» на основе процесса (2) («Масштабная профориентация»).

Такая работа предполагает формирование готовности школьников к выбору профессии, психолого-педагогическое сопровождение принятия решения относительно дальнейшего профессионального обучения, развитие способности у будущего абитуриента к компромиссу между индивидуальными интересами, предпочтениями и потребностями общества, экономики, РТ. На реализацию задачи (2) направлен проект «Навигатор».

Приоритет «Обеспечение практической компоненты качества подготовки специалистов» (3) предполагает обеспечение реальной практической направленности профессионального образования. Указанная составляющая современного профессионального образования в странах постсоветского пространства присутствует лишь по формальным признакам.

Заявленный приоритет реализуется в ходе решения задачи (3) («Накопление стартовых профессиональных

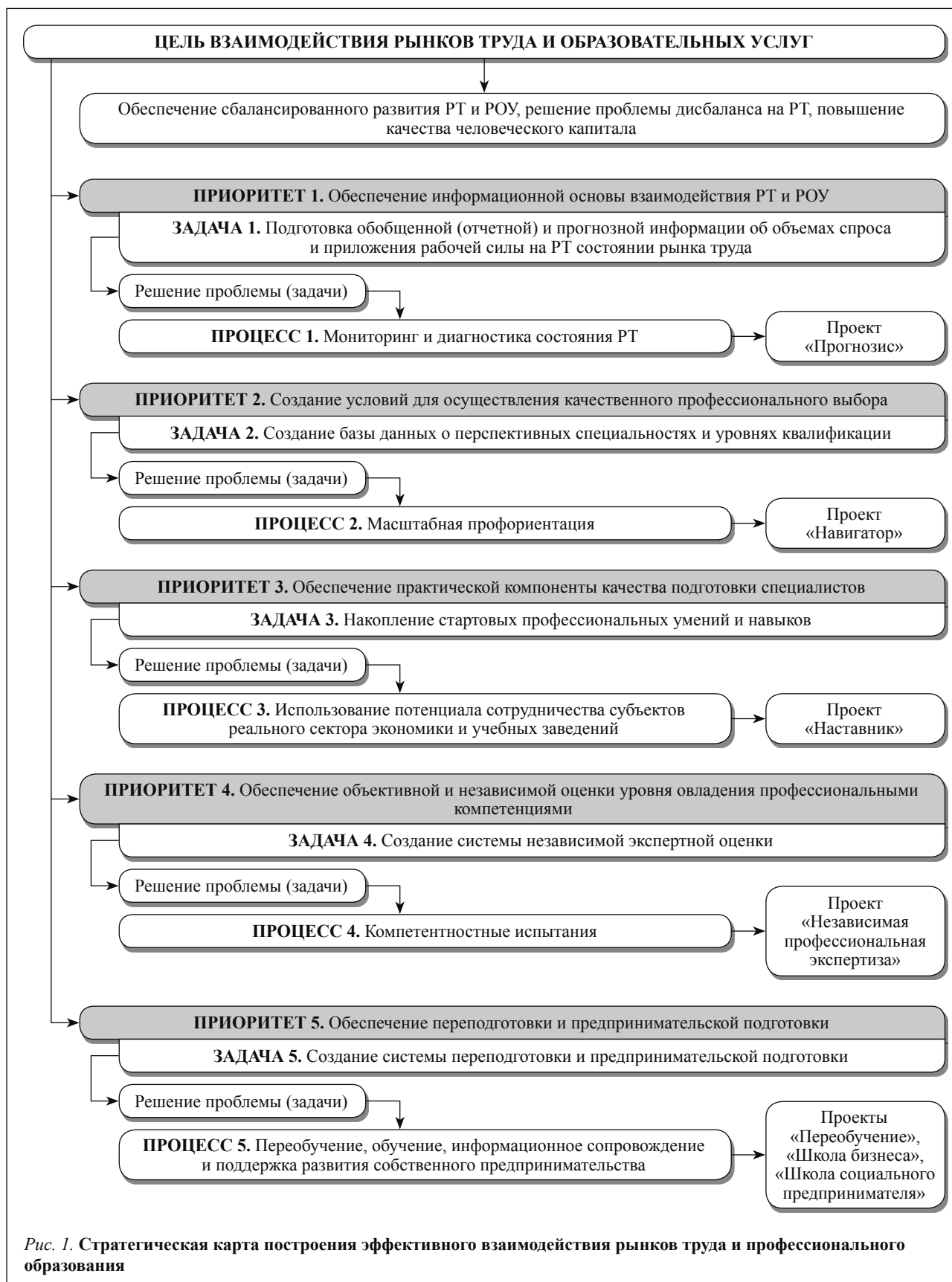


Рис. 1. Стратегическая карта построения эффективного взаимодействия рынков труда и профессионального образования



Борисенко М. В., Коваленко В. П., Савченко И. В.

умений и навыков») через *процесс (3)* («Использование потенциала сотрудничества субъектов реального сектора экономики и учебных заведений») *проектом «Наставник»*.

Реализация приоритета (3) обеспечивается тесным сотрудничеством образовательных учреждений и реально функционирующих предприятий в форме социального партнерства путем практикоориентированного профессионального образования, протекающего в течение первых двух лет исключительно в стенах учебного заведения (курс теоретической подготовки). В последующие 2–4 года овладение профессией осуществляется на первых порах в учебных лабораториях предприятий, далее – под наблюдением наставников непосредственно на производстве. Одним из обязательных инструментов такого обучения по дуальной схеме может стать, к примеру, так называемый, «трудовой год» [23].

Приоритет «Обеспечение объективной и независимой оценки уровня овладения профессиональными компетенциями» (4) предполагает проведение независимой экспертной оценки уровня компетенций выпускников системы профессионального образования.

Компетентностный подход с позиции предприятия-работодателя основывается на его заинтересованности в демонстрации выпускником (потенциальным соискателем рабочего места) необходимого пула компетенций, которые нужны для эффективного осуществления определенных видов профессиональной деятельности. Поэтому интересы стороны работодателя должны быть представлены в ходе компетентностных испытаний, что обуславливает вовлечение профессионального сообщества в соответствующие процедуры.

Заявленный приоритет предполагает решение *задачи (4)* («Создание системы независимой экспертной оценки») через *процесс (4)* («Компетентностные испытания»).

Под компетентностными испытаниями понимаются новые модели оценивания образовательных достижений, предполагающие использование таких форматов, когда «погружение» испытуемых в диагностические ситуации позволяет судить об уровне развития у них тех или иных профессиональных компетенций. В этой связи представляется важным ориентироваться на пролонгированный процесс оценивания компетенций, предусматривающий получение информации о динамике профессионального развития личности в определенном деятельностном контексте.

На практическом уровне это обеспечивается *проектом «Независимая профессиональная экспертиза»*, который в значительной мере содержательно коррелирует с Национальной системой квалификаций и компетенций РФ. Таким образом, вышеобозначенные приоритеты определяют характер запуска, тече-

ния и завершения цикла первичного профессионального обучения.

Приоритет «Обеспечение переподготовки и предпринимательской подготовки» (5) выделен с учетом необходимости обеспечения занятости лиц, оказавшихся невостребованными РТ.

Для реализации указанного приоритета поставлена *задача (5)* («Создание системы переподготовки и предпринимательской подготовки»). Это касается лиц, составивших избыточное предложение на РТ по невостребованным и неперспективным профессиям.

Задача решается в ходе *процесса (5)* («Переобучение, обучение, информационное сопровождение и поддержка развития собственного предпринимательства») путем реализации *проектов «Переобучение», «Школа бизнеса», «Школа социального предпринимателя»*.

В этой связи возникает потребность в оформлении статуса неформального образования, поскольку в значительной мере указанные проекты опираются на его потенциал. Также результаты неформального образования в целях профессионализации в той или иной мере могут быть продемонстрированы в ходе компетентностных испытаний («Процесс 4»).

В реальной практике неформальное образование решает задачи, которые пока не решаются традиционным образованием. Оно отличается четкой направленностью на развитие навыков 21 века. Это навыки критического мышления, креативности, междисциплинарного рассмотрения проблем, работы в команде.

Эксперты считают, что за таким образованием будущее и его роль постоянно усиливается в достижении личностных результатов субъектов образовательного процесса. Развитие неформального образования внесено в актуальную повестку дня современного общества, но его перспективы, на данный момент, еще не определены. Выдвигается идея о необходимости осторожного отношения к излишней регламентации этого типа образования, поскольку она может привести к разрушению уникальности такого формата [24].

Практическая реализация потенциала неформального образования в целях нашего исследования является важной, поскольку такое образование в силу высокой степени мотивации, осмысленности и целенаправленности, гибкости в удовлетворении широкого спектра индивидуальных запросов, общедоступности, своих интеграционных возможностей отличается эффективностью в условиях глобальных перемен, ускорения научно-технического развития, перехода к новому технологическому укладу.

В таком контексте представляет существенный интерес стратегическая инициатива «Навыки будущего» Агентства стратегических инициатив, созданного Правительством России, направленная на реализацию комплекса мер в экономической и социальной



Таблица 2. Система приоритетов взаимодействия РТ и РОУ и ожидаемые от их реализации результаты

Стратегические приоритеты	Ожидаемые результаты
Обеспечение информационной основы взаимодействия РТ и РОУ.	Обеспечение вовлеченности сторон; создание основы для принятия решений; повышение эффективности взаимодействия.
Создание условий для осуществления качественного профессионального выбора	Обеспечение соответствия между потребностями рынка труда, требованиями работодателей, индивидуальными интересами и способностями личности.
Обеспечение практической компоненты качества подготовки специалистов	Обеспечение практической направленности профессионального образования, содействие переходу «учеба-работа».
Обеспечение объективной и независимой оценки уровня овладения профессиональными компетенциями	Проведение комплексной независимой оценки образовательных результатов выпускников на компетентностной основе; развитие практики оценивания компетенций.
Обеспечение переподготовки и предпринимательской подготовки	Реализация предпринимательского потенциала, формирование культуры предпринимательства; повышение шансов на трудоустройство.

сферах по осмыслению и сборке целостного пространства неформального образования, в рамках которой решается задача подготовки специалистов под запрос профессий будущего.

При организации работы по приоритетам 2, 3, 5 представляется продуктивным использование инструментов позитивной психологии, социально-ориентированного проектирования с целью подготовки молодежи к выходу на РТ, удовлетворения ее запроса на социальную активность, формирования предпринимательских компетенций.

Кроме этого, при разработке проектов 2, 3, 4, 5 предполагается учет особенностей современной молодежи на основе поколенческого подхода. Так, необходимо учитывать особенности молодежи поколения миллениалов, поскольку именно оно уже вышло на РТ. В 2000-е годы в мир пришло самое молодое поколение, которое принято называть центиниалами (поколение Z). Его представители в настоящее время получают образование, в том числе профессиональное, и тоже начинают выходить на РТ. Важным является фактор межпоколенческих различий, т.к. преподаватели, наставники, профориентаторы, психологи часто принадлежат к другим поколениям и могут испытывать затруднения в работе с молодежью.

Таким образом, в представленной стратегической карте показана возможность консолидации деятельности заинтересованных сторон в один стратегический поток и получения на этой основе результатов по устранению дисбаланса на РТ Донецкой Народной Республики (таблица 2).

Завершая рассмотрение проблемы, необходимо акцентировать внимание на обеспечении вовлеченности всех организационных единиц во взаимодействие на основе предложенной стратегической карты, которая, по нашему мнению, имеет статус карты верх-

него уровня. С этой целью предполагается осуществить процесс каскадирования, подразумевающий построение каскада карт для различных уровней взаимодействия, что позволит «донести» содержание деятельности по реализации заявленных приоритетов, обеспечить делегирование задач и ответственности, а также выстраивать систему мотивации, коммуникации для снижения вероятности возможного стратегического разрыва.

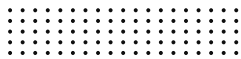
На основании изложенного представляется возможным сделать следующие выводы:

1. Определение принципиально важных для устранения существующего дисбаланса спроса и предложения на РТ ДНР приоритетов взаимодействия РТ и РОУ позволит перевести его на более высокий – стратегический уровень, получить стратегические эффекты взаимодействия, к которым относятся результаты, обеспечивающие достижение стратегической цели с учетом общих и специфических интересов сторон. В этой связи возникает объективная необходимость разработки механизма регулирования взаимодействия РТ и РОУ, что и составляет перспективу дальнейших исследований проблемы.

2. Поскольку существующий дисбаланс спроса и предложения на РТ Республики в значительной степени повторяет тенденции, характерные для постсоветских государств, исследования, представленные их учеными, имеют существенную научную значимость для разработки проблемы.

Литература:

1. Кергроуч С. Индустрия 4.0: новые вызовы и возможности для рынка труда // Журнал Национального исследовательского университета «Высшая школа экономики» «Форсайт». 2017.



Борисенко М. В., Коваленко В. П., Савченко И. В.

2. Платонов В. В. Стратегическая оценка деятельности инновационно-активных предприятий. СПб.: СПбГУЭФ, 2012. 209 с.
 3. Губжев А. Х., Коречков Ю. В. Стратегический форсайт интегрированных организаций в условиях макроэкономической стабилизации // Интернет-журнал «Науковедение». 2016. Т. 8. № 6. [электронный ресурс]. URL: <http://naukovedenie.ru/PDF/71EVN616.pdf> (дата обращения 13.11.2018)
 4. Виссема Х. Стратегический менеджмент и предпринимательство: возможности для будущего процветания. М.: ФИНПРЕСС, 2000. С. 18–19.
 5. Половян А. В., Синицина К. И. Подход к планированию потребности Донецкой Народной Республики в трудовых ресурсах // Вестник Института экономических исследований. 2017. № 3 (7). С. 5–16.
 6. Коваленко В. П. Послевузовская молодежь на рынке труда Донецкой Народной Республики: брошюра. Донецк. 2018. 40 с.
 7. Тавокин Е. П. Российская молодежь на рынке труда в оценках экспертов // Мониторинг общественного мнения: Экономические и социальные перемены. 2016. № 2. С. 175–184.
 8. Разумова Т. О. Выпускники высших учебных заведений на рынке труда: Автореферат диссертации на соискание ученой степени доктора экономических наук. М., 2009
 9. Костина Н. Б., Власова О. И. Молодое поколение об устойчивости и изменчивости трудовой деятельности: опыт эмпирического исследования // Социум и Власть: электронный научный журнал. 2013. № 6 (44). [электронный ресурс]. URL: http://siv74.ru/images/downloads/arhiv-nomerov/2013/___6_2013.pdf (дата обращения 13.11.2018)
 10. Радаев В. В. Миллениалы на фоне предшествующих поколений: эмпирический анализ // Социологические исследования. 2018. № 3. С. 15–33. [электронный ресурс]. URL: http://socis.isras.ru/files/File/2018/2018_3/Radaev.pdf (дата обращения 20.11.2018)
 11. Корчагин Ю. А. Человеческий капитал как фактор развития. Доклад в ВШЭ: Человеческий капитал как междисциплинарная область исследований. [электронный ресурс]. URL: <http://www.lerc.ru/?part=articles&art=3&page=35> (дата обращения 20.11.2018)
 12. Поддьяков А. Н. Матрицы игр человеческого метакпитала: игры на повышение и понижение столяров, грабителей и профессоров // Экономическая социология. 2012. Т. 13. № 3.
 13. Смирнов А. ПрофорIENTATION без самоопределения – деньги на ветер. [электронный ресурс]. URL: <https://newtonew.com/parenting/long-way-career-guidance> (дата обращения 13.11.2018)
 14. Рубцова О. А. ПрофорIENTATION в системе высшего образования как инструмент содействия переходу «учеба – работа»: Автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата экономических наук. М., 2009
 15. Чекалева Н. В. Проблемы оценки компетенций студентов вуза // Всероссийский научный журнал «Философия образования». 2015. № 1 (58). С. 146–156.
 16. Глухов П. П. Компетентностные испытания как современная форма оценки образовательных достижений // Философия образования. 2016. № 4 (67). С. 99–110.
 17. Огнев А. С., Лихачева Э. В. Практика внедрения позитивноориентированного субъектогенеза в систему высшего образования // Психология. Журнал Высшей школы экономики. 2014. Т. 11. № 2. С. 51–67.
 18. Казин Ф. А. Обучение предпринимательству с использованием инструментов позитивной психологии и социального проектирования. [электронный ресурс]. URL: <https://cyberleninka.ru/article/v/obuchenie-predprinimatelstvu-s-ispolzovaniem-instrumentov-pozitivnoy-psihologii-i-sotsialnogo-proektirovaniya-per-s-angl-l-troninoy> (дата обращения 20.11.2018)
 19. Donald Sull, Stefano Turconi, Charles Sull, James Yoder. Turning Strategy Into Results. [электронный ресурс]. URL: <https://sloanreview.mit.edu/article/turning-strategy-into-results> (дата обращения 20.11.2018)
 20. Климов Е. А. Психология профессионального самоопределения. Ростов-на-Дону: Феникс, 1996. 512 с.
 21. Поваренков Ю. П. Периодизация профессионального становления личности: анализ отечественных и зарубежных подходов // Ярославский педагогический вестник. 2014. № 3. Том II (Психолого-педагогические науки).
 22. Прохорова М. В., Белоконов О. Л. Возрастная периодизация карьерного пути предпринимателей // Вестник Нижегородского университета им. Н. И. Лобачевского. 2013. № 4 (1). С. 406–412.
 23. Спрос и предложение на рынке труда и рынке образовательных услуг в регионах России: сб. докладов по материалам Второй Всероссийской научно-практической Интернет-конференции. [электронный ресурс]. URL: http://labourmarket.ru/i_confs/conf2/book/iconf2_book1.pdf (дата обращения 10.11.2018)
 24. Неформальное образование: вчера, сегодня, завтра. [электронный ресурс]. URL: https://vogazeta.ru/articles/2017/12/19/edpolitics/1351-neformalnoe-obrazovanie_vchera_segodnya_zavtra (дата обращения 13.01.2018)
- References:**
1. Kergrouch S. Industry 4.0: New Challenges and Opportunities for the Labor Market // Forsyth Journal of the National Research University Higher School of Economics. 2017.
 2. Platonov V. V. Strategic evaluation of innovatively active enterprises. SPb.: SPSUEF, 2012. 209 p.



3. Gubzhev A. Kh., Korechkov Yu. V. Strategic forcing of integrated organizations in conditions of macroeconomic stabilization // Internet-magazine "Naukovedenie". 2016. V. 8. № 6. [e-resource]. URL: <http://naukovedenie.ru/PDF/71EVN616.pdf> (date of reference 13.11.2018)
4. Wissema H. Strategic management and entrepreneurship: opportunities for future prosperity. M.: FINPRESS, 2000. P. 18–19.
5. Polovyan A. V., Sinitsina K. I. The approach to planning the needs of the Donetsk People's Republic in the workforce // Bulletin of the Institute of Economic Research. 2017. № 3 (7). P. 5–16.
6. Kovalenko V. P. Postgraduate youth in the labor market of the Donetsk People's Republic: a brochure. Donetsk 2018. 40 p.
7. Tavokin E. P. Russian youth in the labor market in expert evaluations // Monitoring of public opinion: Economic and social changes. 2016. № 2. P. 175–184.
8. Razumova T. O. Graduates of higher educational institutions in the labor market: dissertation abstract for the degree of Doctor of Economic Sciences. M., 2009
9. Kostina N. B., Vlasova O. I. The younger generation on the stability and variability of work: the experience of empirical research // Socium and Power: electronic scientific journal. 2013. № 6 (44). [e-resource]. URL: http://siv74.ru/images/downloads/arhiv-nomerov/2013/____6_2013.pdf (date of reference 13.11.2018)
10. Radaev V. V. Millennials against previous generations: an empirical analysis // Sociological Studies. 2018. No. 3. P. 15–33. [e-resource]. URL: http://socis.isras.ru/files/File/2018/2018_3/Radaev.pdf (date of reference 20.11.2018)
11. Korchagin Yu. A. Human capital as a factor of development. HSE report: Human capital as an interdisciplinary field of study. [e-resource]. URL: <http://www.lerc.ru/?part=articles&art=3&page=35> (date of reference 20.11.2018)
12. Poddyakov A. N. Matrices of human metacapital games: games for raising and lowering joiners, robbers and professors // Economic Sociology. 2012. V. 13. № 3.
13. Smirnov A. Career guidance without self-determination – money down the drain. [e-resource]. URL: <https://newtonew.com/parenting/long-way-career-guidance> (date of reference 13.11.2018)
14. Rubtsova O. A. Career guidance in the system of higher education as a tool to facilitate the transition "study – work": dissertation author's abstract for the degree of candidate of economic sciences. M., 2009.
15. Chekaleva N. V. Problems of assessing the competence of students of the university // All-Russian scientific journal "Philosophy of Education". 2015. № 1 (58). P. 146–156.
16. Glukhov P. P. Competence testing as a modern form of educational achievement evaluation // Philosophy of Education. 2016. № 4 (67). P. 99–110.
17. Ognev A. S., Likhacheva E. V. The practice of introducing a positively oriented subject of genesis into the system of higher education // Psychology. Journal of Higher School of Economics. 2014. V. 11. № 2. P. 51–67.
18. Kazin F. A. Entrepreneurship education using the tools of positive psychology and social design. [e-resource]. URL: <https://cyberleninka.ru/article/v/obuchenie-predprinimatelstvu-s-ispolzovaniem-instrumentov-pozitivnoy-psihologii-i-sotsialnogo-proektirovaniya-per-s-angli-troninoy> (date of reference 20.11.2018)
19. Donald Sull, Stefano Turconi, Charles Sull, James Yoder. Turning Strategy Into Results. [e-resource]. URL: <https://sloanreview.mit.edu/article/turning-strategy-into-results> (date of reference 20.11.2018)
20. Klimov E. A. Psychology of professional self-determination. Rostov-on-Don: Phoenix, 1996. 512 p.
21. Povarenkov Yu. P. Periodization of the professional formation of the personality: analysis of domestic and foreign approaches // Yaroslavl Pedagogical Journal. 2014. № 3. V. II (Psychological and pedagogical sciences).
22. Prokhorova M. V., Belokon O. L. Age periodization of the career path of entrepreneurs // Bulletin of Nizhny Novgorod University. N. I. Lobachevsky. 2013. № 4 (1). P. 406–412.
23. Demand and supply in the labor market and the market of educational services in the regions of Russia: Coll. reports on the materials of the Second All-Russian Scientific and Practical Internet Conference. [e-resource]. URL: http://labourmarket.ru/i_confs/conf2/book/iconf2_book1.pdf (date of reference 10.11.2018)
24. Informal education: yesterday, today, tomorrow. [e-resource]. URL: https://vogazeta.ru/articles/2017/12/19/edpolitics/1351-neformalnoe-obrazovanie_vchera_segodnya_zavtra (date of reference 13.01.2018)