

**Федеральное государственное бюджетное учреждение
«Всероссийский научно-исследовательский институт труда»
Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации**

На правах рукописи

Ведехин Александр Юрьевич

**СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ПРОЦЕССА
СОДЕЙСТВИЯ ЗАНЯТОСТИ МОЛОДЕЖИ**

Специальность: 08.00.05 – Экономика и управление
народным хозяйством (экономика труда)

ДИССЕРТАЦИЯ

на соискание ученой степени
кандидата экономических наук

Научный руководитель:

к.социол.н. Герций Ю.В.

Научный консультант:

д.э.н., профессор Забелина О.В.

Москва - 2022

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	3
ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ЗАНЯТОСТИ МОЛОДЕЖИ	16
1.1. Занятость и безработица в теории экономики труда	16
1.2. Молодежь как субъект рынка труда	22
1.3. Проблемы трудоустройства и содействие занятости молодежи	31
ГЛАВА 2. ПРАКТИКА СОДЕЙСТВИЯ МОЛОДЕЖНОЙ ЗАНЯТОСТИ И КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТЬ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ НА РЫНКЕ ТРУДА	48
2.1. Зарубежный опыт содействия занятости молодежи	48
2.2. Институционализация понятия «молодой специалист» для целей содействия молодежной занятости	64
2.3. Конкурентоспособность молодых специалистов на рынке труда	75
ГЛАВА 3. СОДЕЙСТВИЕ МОЛОДЕЖНОЙ ЗАНЯТОСТИ НА ОСНОВЕ ФОРМИРОВАНИЯ И РАЗВИТИЯ ДЕЛОВОЙ КАРЬЕРЫ МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА	92
3.1. Разработка предложений по формированию и развитию деловой карьеры молодого специалиста	92
3.2. Стимулирование работодателей к привлечению молодых специалистов	107
3.3. Совершенствование мер государственной поддержки молодежной занятости в рамках мероприятий по формированию и развитию деловой карьеры молодого специалиста	120
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	131
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ	138
ПРИЛОЖЕНИЯ	153

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность темы исследования. Трансформация социально-экономических отношений, обусловленная современными глобальными экономическими и технологическими трендами, неизбежно влияет на развитие рынков труда и процессы, затрагивающие участников трудовых отношений, в том числе – молодежь. Молодежь, как особая группа в социальной структуре общества, выступает важным фактором замещения поколений, главным стратегическим ресурсом воспроизводства материального и интеллектуального потенциала страны, обеспечивающим ее конкурентоспособность и устойчивое развитие.

Молодежь рассматривается как важнейший ресурс общества, обладающий потенциалом внести значительный вклад в экономический рост, играя важную роль в обеспечении устойчивого социально-экономического развития. Достижении Целей устойчивого развития (ЦУР), разработанные Генеральной ассамблей ООН, предполагает активное и всестороннее вовлечение молодежи в развитие политических, социально-экономических и трудовых отношений. Участие молодежи в новой глобальной повестке дня в области устойчивого развития имеет решающее значение, поскольку 65 из 169 задач прямо или косвенно касаются молодежи, при этом 20 из них ориентированных непосредственно на молодежь, распределены по шести ключевым ЦУР. В частности, для достижения ЦУР 8 – «содействие поступательному, всеохватному и устойчивому экономическому росту, полной и производительной занятости и достойной работе для всех» необходимо «к 2030 году обеспечить полную и производительную занятость и достойную работу для всех женщин и мужчин, в том числе молодежи и людей с инвалидностью, и равную оплату за труд равной ценности»¹.

1 Sustainable Development Goals Knowledge Platform, (2018). Retrieved from Sustainable Development Goal 8// URL:<https://sustainabledevelopment.un.org/sdg8>. Дата обращения: 12.04.2021 г.

Актуальной является задача формирования условий и предоставление возможностей для реализации трудового потенциала молодежи, их самореализации, в том числе – в профессиональной сфере, энергии и амбиций.

По оценкам, численность молодых людей в возрасте от 15 до 24 лет составляет 1,21 миллиарда человек, или 15,5 процента мирового населения². Большая часть этих людей испытывает серьезные трудности с трудоустройством. Прогнозы предполагают, что численность молодежи достигнет 1,29 миллиарда (15,1 процента от общемировой численности населения) к 2030 году и почти 1,34 миллиарда человек (13,8 %) к 2050 году³. Таким образом, при отсутствии срочных мер по снижению напряженности на молодежном рынке труда в обозримой исторической перспективе проблема молодежной занятости не утратит своей актуальности.

Актуальные экономические, технологические и социальные процессы, имеющие глобальный характер, также влияют на состояние молодежной занятости. По данным Всемирного экономического форума, во всем мире в 2020 году занятость молодежи сократилась на 8,7%. Для взрослых граждан падение занятости было менее серьезным, зафиксированном на уровне 3,7%. Эта разница иллюстрирует масштабы экономических последствий пандемии для молодых людей⁴.

В исследовании Международной организации труда отмечается, что за период пандемии COVID-19 каждый шестой молодой человек (17 %), работавший до вспышки инфекции, полностью прекратил работу, особенно это характерно для молодых работников в возрасте от 18 до 24 лет. Рабочее время среди занятой молодежи сократилось почти на четверть (т.е. в среднем на два часа в день), и двое из пяти молодых людей (42 %) сообщили о

2 World youth report. New York: United Nations, 2020. P.5.

3 Там же.

4 The pandemic has damaged youth employment: Here's how we can help// <https://www.weforum.org/agenda/2021/07/pandemic-damaged-youth-employment/> (дата обращения: 2.02.2022 г.)

сокращении своих доходов⁵. Если не будут предприняты действия по снижению негативных последствий пандемии в отношении возможностей трудоустройства молодых людей, многие из них могут оказаться вне сферы социально-трудовых отношений еще надолго.

На заседании организационного комитета по проведению в России Года молодежи Президент Российской Федерации В.В.Путин отметил: «Когда мы говорим о молодежной политике, то имеем в виду целый комплекс экономических, социальных вопросов, проблем демографии, науки, образования, жилищной политики... Это продолжение нашей стратегической линии на инвестиции в человеческий капитал. ... Те, кому сегодня 15, 20, 30 лет, в 40 лет станут главными действующими лицами в нашей стране по реализации планов и проектов развития России, укрепления гражданского общества. Молодежь...—...это наиболее динамичная и в то же время наиболее уязвимая часть общества. С одной стороны, она способна на многое. может сделать страну по-настоящему успешной и конкурентоспособной, но требует поддержки, поощрения, создания здоровой жизненной среды и надежных социальных гарантий... Необходимо снять все барьеры для роста, карьерного продвижения молодежи в бизнесе, системе госуправления, в науке, предоставить ей широкие возможности для личностной и профессиональной самореализации»⁶.

Российская государственная политика занятости молодежи в рамках «Долгосрочной программы содействия занятости молодежи до 2030 года»⁷ декларирует, что «изменения на рынке труда, вызванные распространением новой коронавирусной инфекции, осложняют положение молодых людей на

5 Youth & COVID-19: Impacts on jobs, education, rights and mental well-being. Executive Summary of the survey report. 11 August 2020.

6 В.В.Путин провел заседание организационного комитета по проведению в России Года молодежи. URL: <http://archive.government.ru/docs/3431/> (дата обращения: 11.02.2022 г.)

7 Утверждена распоряжением Правительства Российской Федерации от 14 декабря 2021 г. № 3581-р// URL: <https://minobrnauki.gov.ru/rPqTKcZXAGKm9YF3xVcoANoHZSUnnpE6.pdf> (дата обращения: 26.12.2021 г.)

рынке труда, так как молодежь чаще людей старшего возраста находится в условиях временной и неполной занятости, а значит, чаще сталкивается с высоким риском потери работы и заработка.

Решение проблем в сфере занятости молодежи в период распространения новой коронавирусной инфекции возможно через формирование новой молодежной повестки и выделение приоритетных направлений поддержки молодежи, в том числе в сфере получения качественного доступного образования и первого трудоустройства после завершения обучения, поддержки занятости социально уязвимых групп среди молодежи и содействия трудовой мобильности молодежи»⁸.

Задача повышения молодежной занятости и трудоустройства – актуальная проблема для многих стран мира, и по оценкам экспертов, эта проблема в ближайшем будущем будет стоять еще более остро. По разным оценкам во всем мире порядка 88 миллионов молодых людей в настоящее время являются незанятыми, то есть, по сути, не могут найти работу. В России из 35053,7 тысяч молодых людей трудоспособного возраста на начало 2021 года были трудоустроены только 65%⁹. Весь мир признает безработицу среди молодых, трудоспособных граждан проблемой и определяет ее как актуальную задачу, имеющую важное научное и прикладное значение, и обуславливает необходимость поиска эффективных инструментов и методов развития и стимулирования молодежной занятости.

Степень разработанности проблемы. Тема функционирования рынков труда является объектом исследования российских и зарубежных ученых в течение уже многих столетий. Представители классических школ экономической теории рассматривали занятость, безработицу, поведение субъектов на рынке труда и с разных позиций:

⁸ Там же.

⁹ Труд и занятость в России. 2021: Стат.сб. – М.: Росстат., 2021.

- представители классической и неоклассической школы - А. Смит, Д. Рикардо, Т. Мальтус, А. Маршалл, А. Пигу, Ф. Эджуорт, У. Джевонс и др., а также К. Маркс и Ф. Энгельс – исследовали проблемы занятости и равновесия на рынке труда, причины и факторы безработицы, инструменты регулирования занятости.

- роль государства в регулировании занятости подчеркивал Дж. М. Кейнс и представители посткейнсианской и неокейнсианской школы подходов - А. Линдбек, Х. Найссер, Дж. Тейлор, С. Фишер и др..

- с позиции монетаризма - М. Фридмен, Ф. Хайек, Т. Саргент и др.

- в рамках институциональной школы исследования, посвященные рынку труда, проводились Т. Вебленом, Дж. Гэлбрейтом, Дж. Коммонсом, У. Митчеллом, Д. Нортон.

Среди российских авторов, чьи работы посвящены вопросам функционирования рынка труда, следует отметить Н.А. Волгина, Ю.П. Кокина, Л.А. Костина, Р.И. Капелюшникова, А.И. Рофе, Н.Н. Гриценко, А.Э. Котляра, Ю.Г. Одегова, С.В. Дудникова, Б.Г. Збышко, В.А. Каменецкого, Ю.В. Долженкову, Р.П. Колосову, А.Л. Сафонова, О.И. Меньшикову, А.В. Кашепова, О.А. Александрову, Н.В. Локтюхину, Г.Г. Руденко, М.С. Токсанбаеву, Н.В.Дорохову, А.В. Ярашеву, О.Н. Забелину и др.

Сфокусировано на проблемах молодежного рынка труда свои исследования проводят Ю.А. Зубок, Г.Г. Силласте, Т.Л. Клячко, Н.Г. Вишневская, М.К. Горшков, В.И. Чупров, О.А. Волкова. Региональные и отраслевые особенности молодежного рынка труда рассматриваются в работах Г.Г. Вукович, Т.О. Разумовой, К.Г. Кязимова, Е.Д. Катульского, В.А. Гневашевой и пр. В рамках данного исследования, как и в работах С.П. Стрельченко, В.А. Елисеева, Е.С. Тимошенко, В.В. Ухоботова, Е.В.Челюбеевой, И.В. Цыганковой и др., термины «рынок труда молодежи» и «молодежный рынок труда» употребляются как синонимы.

Последние годы отмечены небывалыми политическими, экономическими и социальными трансформациями, связанными сначала с пандемией COVID-19, а затем – с введением санкций против Российской Федерации. Несмотря на достаточное количество публикаций в научной литературе, посвященных развитию рынка труда, безработицы и занятости молодежи, работ о содействии занятости именно в этих новых условиях недостаточно в то время, как наука должна обладать прогнозными инструментами, в том числе – и вопросах разработки эффективных мер снижения напряженности на рынке труда, возникающей в условиях внешнего воздействия.

Объект исследования – занятость молодежи в современных условиях экономического развития России.

Предмет исследования – социально-экономические и трудовые отношения, возникающие в процессе содействия занятости молодежи.

Цель работы – разработка научно-обоснованных рекомендаций совершенствования процесса содействия занятости молодежи.

В соответствии с указанной целью в работе **поставлены и решены задачи:**

- на основе анализа теоретико-методологических аспектов безработицы и занятости на молодежном рынке труда уточнить определение границ молодежного рынка труда и выделить его суб-сегменты;
- в процессе анализа нормативной правовой базы систематизировать подходы к определению понятия «молодой специалист» с целью обеспечения занятости соответствующей категории граждан из числа молодежи;
- сформулировать предложения по совершенствованию механизма содействия занятости молодых специалистов на этапе перехода от образовательной деятельности к трудовой;

- разработать концепцию формирования и развития карьеры молодых специалистов и обосновать механизм взаимодействия субъектов молодежного рынка труда с целью содействия молодежной занятости;

- разработать предложения по развитию мер государственной поддержки работодателей, участвующих в содействии занятости молодых специалистов.

Гипотеза исследования: в условиях социально-экономической напряженности на рынке труда, проявляющейся в ограничении возможностей для трудоустройства молодых людей в возрасте до 35 лет, эффективной мерой содействия молодежной занятости может выступать механизм формирования и развития деловой карьеры молодых специалистов.

Методологическую и информационную базу диссертационной работы составили научно-теоретические публикации российских и зарубежных авторов по вопросам обеспечения эффективной государственной политики занятости на молодежном рынке труда; законодательные акты Российской Федерации, регулирующие развитие механизмов молодежной занятости, данные международной, всероссийской и региональной статистики; публикации по данной теме в отечественной и зарубежной печати; материалы конференций, форумов и круглых столов; аналитические и статистические данные.

Работа соответствует паспорту специальности 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством (экономика труда):

5.3. Теоретико-методологические проблемы в сфере труда и социально-трудовых отношений;

5.5. Рынок труда, его функционирование и развитие, структура и сегментация (международный, национальные, региональные, внутрифирменные и т.д.); занятость населения (формирование формы и видов); безработица (основные виды и формы, социально-экономические последствия, пути минимизации).

Основные научные результаты, полученные лично автором. К основным элементам **научной новизны**, выносимым на защиту, относятся следующие.

1. Уточнено понятие молодежного рынка труда – как сегмента локального, регионального, или глобального рынка труда, в котором выделяются суб-сегменты, характеризующиеся значительными различиями и которые могут быть дифференцированы по определенному перечню показателей, и субъектами которого выступают граждане в возрасте от 14 до 35 лет, формирующие предложение рабочей силы и способные в определенной степени ответить на спрос в кадрах соответствующей профессиональной компетентности. Приращение научного знания по сравнению с ранее представленными положениями заключается в сегментации молодежного рынка труда, выделении суб-сегментов и их характеристики с позиции конкурентоспособности участников:

- рынок труда граждан младшего молодежного возраста – 14-19 лет;
- рынок труда граждан среднего молодежного возраста – 20-24 года;
- рынок труда граждан старшего молодежного возраста – 25-35 лет

(п.5.3. Паспорта специальности ВАК).

2. На основе анализа нормативной правовой базы предложена авторская трактовка понятия «молодой специалист», устраняющая пробелы в используемых нормативных источниках определениях и конкретизирующая критерии отнесения молодых работников к данной категории. Молодой специалист – работник в возрасте до 35 лет, впервые завершивший обучение по программам среднего или высшего образования, и впервые устраивающийся на работу по трудовому договору по специальности, определённой документом об образовании в течение шести месяцев после окончания основной образовательной программы. Предложенное определение позволяет институционализировать понятие молодых специалистов и инициировать изменения в нормативных документах с целью

приведения их к единообразию толкования категории «молодых специалистов». При этом 6-месячный срок рассматривается как достаточный для того, чтобы определиться с началом трудовой деятельности, и стимулирует активную позицию дипломированного специалиста на рынке труда (п.5.3. Паспорта специальности ВАК).

3. Разработан и научно обоснован организационно-экономический механизм содействия занятости молодежи, относящейся к категории молодых специалистов. Предложенный механизм включает в себя как существующие, так и разработанные автором инструменты, позволяющие обеспечить занятость молодежи, обладающей пониженной конкурентоспособностью на рынке труда на этапе окончания обучения в образовательных организациях среднего профессионального и высшего образования и перехода к трудовой деятельности. Сформулированы предложения для включения в «План мероприятий по реализации Долгосрочной программы содействия занятости молодежи на период до 2030 года», направленные на повышение конкурентоспособности молодых специалистов на рынке труда и содействующие решению задач, определенных Программой (п.5.5. Паспорта специальности ВАК):

По Задаче 1 «Формирование карьерных стратегий молодежи в соответствии с личностно-профессиональными наклонностями и потребностью рынка труда»: 1а. Обеспечение органами службы занятости межведомственной координации мероприятий по трудоустройству молодых специалистов в течение 6 месяцев после завершения обучения по профессиональным образовательным программам в целях адаптации на рабочем месте;

По Задаче 2 «Обеспечение соответствия получаемого образования профессионально-квалификационным требованиям работодателей и предпринимательской деятельности»: 9а. Совершенствование механизмов трудоустройства молодых специалистов; развитие, апробация и обеспечение

функционирования на единой цифровой платформе в сфере занятости и трудовых отношений «Работа в России»¹⁰ подсистемы по осуществлению в электронном виде процедур рекрутинга молодых специалистов (база данных работодателей, имеющих в рамках кадровой политики программы развития молодых специалистов; фиксация вакансий для молодых специалистов; механизм дистанционной подачи заявки на вакансию; отчетность).

По Задаче 4 «Создание дополнительных механизмов снижения рисков незанятости молодежи»: 20а. Взаимодействие органов службы занятости субъектов Российской Федерации и центров карьеры (центров содействия трудоустройству выпускников) организаций высшего образования и профессиональных образовательных организаций с социальными партнерами в целях информирования обучающихся о механизме содействия занятости и трудоустройства молодых специалистов; 29а. Апробация комплексного подхода по карьерному сопровождению молодежи, включая разработку индивидуальных планов карьерного развития; 30а. Проведение всероссийского конкурса лучших практик трудоустройства молодых специалистов и организация их тиражирования.

4. Разработаны предложения по формированию и развитию деловой карьеры молодого специалиста, обеспечивающие содействие занятости, ускорение процесса адаптации к трудовой деятельности в профессии и профессионального становления на этапе первичного трудоустройства: определены принципы, правовые нормы, субъекты, механизм формирования и развития деловой карьеры; условия закрепления и/ или продления статуса «молодого специалиста»; прохождения испытания при приеме на работу и аттестации; назначения наставника; карьерного консультирования; обозначены подходы к оценке эффективности проводимых мероприятий. Обоснован совместный подход к планированию деловой карьеры молодого

¹⁰ Работа России. Общероссийская база вакансий и резюме: URL:<https://trudvsem.ru>. (дата обращения: 12.02.2022 г.).

специалиста государственными службами занятости населения, работодателями и самими молодыми работниками, что позволяет специалисту правильно определить траекторию профессионального развития и/или должности, на замещение которых он может претендовать, совершенствовать свои профессиональные знания и компетенции и приобрести практический опыт (п.5.5. Паспорта специальности ВАК).

5. Разработаны меры государственной поддержки работодателей, участвующих в содействии занятости молодых специалистов, включающие субсидии, льготное кредитование и возмещение расходов на переподготовку молодых специалистов; определены требования к работодателям, участвующих в программе содействия занятости молодых специалистов, порядок предоставления им мер поддержки. Сформулированные предложения позволяют повысить активность работодателей и эффективность их участия в трудоустройстве и адаптации молодых специалистов с целью обеспечения молодежной занятости (п.5.5. Паспорта специальности ВАК).

Достоверность и обоснованность положений и выводов, сформулированных по итогам диссертационного исследования, определяются структурно-логической последовательностью изучаемых объектов, процессов и явлений, адекватностью применяемых научных методов, обоснованностью и непротиворечивостью выводов. Проведенный в работе анализ и расчеты базируются на статистических, аналитических, социологических и иных источниках, обладающих высокой степенью достоверности и репрезентативности. В процессе проведения исследования была использована актуальная теоретико-методологическая и эмпирическая база.

Теоретическая значимость работы заключается в приращении научно-обоснованных выводов в области исследований молодежной занятости, понятийного аппарата и пр.; углублении теоретических положений относительно возрастных особенностей занятости молодежи, специфики ее поведения на рынке труда, обуславливающие адресность проводимой

молодежной политики занятости; уточнении трактовки понятия «молодой специалист», позволяющей институционализировать данное понятие, устранить пробелы в нормативной правовой документации и конкретизировать критерии отнесения молодых работников к категории молодых специалистов.

Практическая значимость исследования заключается в возможности использования сформулированных в работе предложений в практике реализации программ поддержки молодежной занятости в рамках федеральных, региональных и муниципальных программ, а также в практике деятельности предприятий и организаций реального сектора, стимулировании работодателей к привлечению и трудоустройству молодых специалистов; при разработке и чтении дисциплин образовательных программ бакалавриата и магистратуры по соответствующим направлениям и профилям.

Апробация работы. Отдельные положения и результаты диссертационной работы докладывались автором на различных всероссийских и международных научно-практических конференциях, в том числе:

- V Всероссийской (с международным участием) научно-практической конференции «Социально-экономические аспекты развития национальной экономики». – Москва, 2020;

- Международная научно-практическая конференция «Трансформация трудовых отношений и роль профсоюзов в условиях цифровой экономики». – Москва, 2021 г.;

- IV Международная научно-практическая конференция «Костинские чтения» - «Трансформация рынка труда и политика занятости». – Москва, 2021 г.;

- VII Международная научно-практическая конференция «Инновационная траектория развития современной науки: становление, развитие, прогнозы». – Москва, 2022;

- и пр.

Материалы настоящего диссертационного исследования использовались при разработке и чтении курса «Экономика труда» для студентов бакалавриата, обучающихся по направлению «Государственное и муниципальное управление» в процессе работы автора во Владимирском государственном университете имени Александра Григорьевича и Николая Григорьевича Столетовых.

Положения, отражающие новизну проведенного автором исследования и приращение научного знания отражены в публикациях в научно-рецензируемых журналах, рекомендованных ВАК Министерства науки и высшего образования РФ, в сборниках научных трудов по итогам конференций и круглых столов.

Публикации результатов исследования. По теме диссертационной работы опубликовано 12 работ общим объемом 4,45 п. л., из них авторских 3,75 п. л., из которых 5 работ опубликованы в изданиях, рекомендованных ВАК РФ, 7 работ – в сборниках по итогам выступлений автора на российских и международных научно-практических конференциях.

Структура работы. Структура, содержание и объем диссертации определены поставленной целью и задачами, а также логикой исследования. Работа состоит из введения, трех глав (девяти параграфов), заключения, списка использованных источников из 127 наименований. Работа содержит 6 таблиц, 30 рисунков.

ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ЗАНЯТОСТИ МОЛОДЕЖИ

1.1. Занятость и безработица в теории экономики труда

В экономической теории при исследовании общества за основу берутся важные принципы и знания о человеке, являющимся одновременно и производителем, и потребителем экономических ресурсов. Человеком не только производится техника и технология, но и определяются методы их использования. Появление новых товаров производства, в свою очередь, способствует обновлению и труда человека.

История развития человечества доказала, что интерес человека к труду, вернее, его стремление трудиться, формируется в рыночных условиях, а именно – на рынке труда.

Рынок труда – это среда, определяющая спрос и предложение на рабочую силу. Посредством рынка труда работающее население получает доходы, а работодатели – доступ к человеческим ресурсам.

Сущность рынка труда и трудовых отношений определяется в работах основоположников классической политической экономии А. Смита, Д. Рикардо, Ж. Б. Сэя и др.

Решение вопросов регулирования занятости населения находится на приоритетных позициях социально-экономической политики любого государства, поскольку устойчивое развитие страны невозможно без эффективного функционирования рынка труда. Необходимость государственного вмешательства в процесс регулирования занятости населения обусловлена результатами реализующихся экономических реформ, развитием конкуренции на рынке труда, свободой предпринимательства, добровольностью в выборе граждан (в том числе и молодежи) сферы применения полученных профессиональных знаний и компетенций.

Вопросы регулирования рынка труда, обеспечения занятости населения инструментами государственной политики, уже в течение нескольких веков находят отражение в работах известных исследователей: Адама Смита, Давида Рикардо, Жана Батиста Сэя, Альфреда Маршалла, Артура Пигу, Карла Маркса, Джона Мейнарда Кейнса и др.

В «Исследовании о природе и причинах богатства народов»¹¹ Адам Смит утверждает, что, осуществляя какую-либо деятельность, человек ориентируется на достижение собственных целей, обусловленных интересами, выгодой, или иными мотивами.

Разработав и представив на суд научной общественности основные положения трудовой теории стоимости, Адам Смит и Давид Рикардо в качестве единственного всеобщего и точного мерила стоимости определили труд, отмечая, что: «...труд определяет стоимость не только той части цены, которая приходится на заработную плату, но и тех частей, которые приходится на ренту и прибыль...»¹².

Жан Батист Сэй, сформулировавший основной закон рынка, основными элементами своих исследований в области теории занятости называл факторы производства: труд, капитал и землю и соответствующие им источники дохода: заработную плату, прибыль и ренту¹³. В свою очередь Томас Мальтус, английский экономист, утверждал, что «и капитал, и население в течение значительного периода времени могут быть избыточными по отношению к спросу на продукцию»¹⁴. По его мнению, основной причиной безработицы является рост населения, который превышает темпы роста производственных мощностей общества.

11 Смит А. Исследование о природе и причинах богатства народов. - Эксмо, 2017. – 1056 с.

12 Экономическая теория: хрестоматия / сост. Е.Ф. Борисов. - М.: Высш. шк., 1995. – 447 с.

13 Сэй Ж.Б. Трактат по политической экономии / Ж.Б. Сэй. - Москва: Директ-Медиа, 2007. – 67 с.

14 Мальтус Т.Р. Опыт закона о народонаселении. Шедевры мировой экономической мысли. Т. 4- Петрозаводск: Петроком, 1993. – 139 с.

По мнению Альфреда Маршалла регулирование спроса и предложения на рынке труда является основным механизмом обеспечения эффективной занятости: «...когда спрос и предложение оказываются в положении устойчивого равновесия, то в случае, если что-нибудь сдвинет объем производства с его равновесного состояния, немедленно начнут действовать силы, толкающие его к возврату в прежние положение...»¹⁵.

В свою очередь Артур Сесил Пигу, последователь научной школы А. Маршалла считал, что «сокращение заработной платы уменьшает издержки производства, содействуя при этом занятости и сокращению безработицы»¹⁶.

Безработица – особая форма системы социально-трудовых отношений, проявляющаяся в дисбалансе соотношения спроса и предложения рабочей силы на рынке труда, в результате которого предложение трудовых ресурсов превышает спрос на рабочую силу.

Социально-экономические последствия безработицы являются серьезной проблемой и рассматриваются наряду с вопросами бедности и социальной нестабильности, как одна из наиболее острых глобальных и национальных проблем.

Классификация социальных и экономических последствий безработицы представлена в таблице 1.1.

Социально-экономические последствия безработицы, которые рассматриваются как наиболее значимые для экономического роста и устойчивого развития экономики государства в целом, имеют уровневый характер. По мнению А.В.Костыря, можно выделить следующие уровни, для которых характерны специфические проявления последствий безработицы¹⁷:

- 1) национальный (региональный);

15 Маршалл А. Принципы экономической науки. – Прогресс, 1993. – 594 с.

16 Блауг М. Теория благосостояния Пигу // Экономическая мысль в ретроспективе. - М.: Дело, 1994. - 627 с.

17 Костыря А.В. Безработица и совершенствование её регулирования: автореф. дис. ... канд. экон. наук / А.В. Костыря. – Белгород, 2010. – 25 с.

- 2) уровень организации;
- 3) уровень человека.

Таблица 1.1. Классификация социальных и экономических последствий безработицы.

Последствия безработицы	Отрицательные	Положительные
Социальные	Рост криминогенной ситуации	Повышение социальной ценности рабочего места
	Обострение социальной напряженности	Увеличение личного свободного времени
	Нараствание количества физических и душевных заболеваний	Возрастание свободы выбора места работы
	Повышение социальной дифференциации	Рост социальной значимости труда
	Спад трудовой активности	Увеличение социальной ценности трудовой деятельности
Экономические	Снижение ценности обучения	Создание резерва рабочей силы для структурной перестройки экономики
	Сокращение объемов производства	
	Расходы на помощь безработным	Конкуренция между работниками, стимулирующая развитие способностей к труду
	Потеря квалификации	Перерыв в занятости для переобучения и повышения уровня образования
	Падение жизненного уровня	
	Снижение производства национального дохода	
	Уменьшение налоговых поступлений	Стимулирование роста интенсивности и производительности труда

Источник: разработано автором на основе¹⁸.

С точки зрения исследователей российской безработицы, среди наиболее действенных методов ее снижения можно выделить следующие¹⁹:

¹⁸ Чукреев П.А., Кобытова Е.В. Занятость населения и её регулирование: Учеб. пособие. – Улан-Удэ: Изд-во ВСГТУ, 2010. – 212 с.

¹⁹ Капелюшников Р.И. Российский рынок труда: адаптация без реконструктуризации / Р.И. Капелюшников. - М.: Аспект Пресс, 2000. – 446 с.

- назначение и выплата пособий по безработице гражданам, состоящим на учете в службе занятости;
- создание отделов службы занятости или кадровых агентств по трудоустройству;
- повышение информационного обеспечения рынка труда, получение от работодателей информации об имеющихся вакансиях и размещение ее в доступности для безработных;
- развитие факторов, повышающих мобильность рабочей силы путем создания развитой жилищной инфраструктуры, параллельное стимулирование трудовой пространственной мобильности;
- разработка и внедрение программ профессионального обучения и повышения квалификации;
- создание условий для роста экспорта, способствующего увеличению объемов производства отечественных компаний и созданию новых рабочих мест;
- стимулирование инвестиционных и предпринимательских инициатив, в результате которых создаются новые рабочие места;
- формирование условий для увеличения спроса на товары и услуги, приводящих для его удовлетворения к найму дополнительных работников;
- разработка программ и возможностей для роста самозанятости населения, помогающих начать собственный бизнес для собственной реализации и содержания своей семьи, в случае отсутствия работы по найму;
- оказание мер поддержки молодым специалистам, которым трудно найти рабочее место из-за нежелания работодателей брать на работу ввиду низкой квалификации и отсутствия профессионального опыта;
- организация экономического стимулирования молодежной занятости путем создания специальных организаций, использующих труд молодых людей, формирование центров обучения молодежи востребованным на рынке труда профессиям;

- создание в государственном секторе экономики дополнительных рабочих мест.

Содействуя занятости населения и обеспечивая защиту от безработицы, государство предпринимает ряд мер активной и пассивной политики, основные направления которой представлены на рисунке 1.1:



Рисунок 1.1. Методы государственного регулирования безработицы

Источник: составлено автором.

На наш взгляд, наиболее перспективными методами регулирования занятости и снижения безработицы выступают активные экономические методы, основанные на использовании инструментов стимулирования роста занятости, заключающихся в поддержке малого и среднего

предпринимательства с целью создания новых рабочих мест и самозанятости, профессионального обучения и переподготовки кадров.

Рассмотрев явление безработицы с социально-экономической точки зрения, в заключение отметим, что ее оценить однозначно нельзя. С точки зрения наемной рабочей силы, безработица носит негативный характер, ведь отсутствие работы для основной массы людей приводит к снижению жизненного уровня, нанося также и серьезные психологические потрясения. Однако, с точки зрения экономики, безработица способствует созданию резервной армии труда, которая является источником пополнения рабочей силы в период подъема экономики. Вместе с тем на фоне изменяющихся требований производства, связанная с ними безработица стимулирует повышение квалификации и профессионального уровня, добросовестное отношение к труду и т. д. Проблема состоит в том, что занятость должна регулироваться на государственном уровне проведением активной политики занятости, негативные последствия безработицы необходимо устранять, а работники, в свою очередь, должны быть готовы к профессиональной и трудовой подвижности ради получения работы, что позволит им не оставаться в рядах безработных и продолжить свою трудовую деятельность.

1.2. Молодежь как субъект рынка труда

Рынок труда выступает частью рыночной системы экономики, определяя отношения, связанные с занятостью, безработицей, трудоустройством и пр. представляет собой ключевую составляющую экономики, находясь в тесной взаимосвязи с ней. Система субъектов, объединенных задачами трудоустройства и занятости отдельных категорий граждан, включает в себя широкий перечень государственных и негосударственных структур, организаций, управлений, отделов кадров, центров карьеры, социальных служб, бизнес-инкубаторов и пр. В их функции

входят профориентация, подбор вакансий, профпереподготовка и повышение квалификации, образовательные программы со действия самозанятости, конкурсы на получение государственных субсидий и п.

Несмотря на то, что молодежь является одной из групп, имеющих неустойчивое положение на рынке труда, именно молодые люди в настоящее время оказывают значимое влияние на общественно-политические и социальные процессы в современных обществах.

Проводимые на разных уровнях исследования молодежного рынка труда, позволяют заключить, что часть научных работ в области занятости и безработицы молодежи, далеко не в полной мере изучает ту часть социально-трудовых отношений, которая касается именно молодежного рынка труда.

Так, П.В. Кривуца, характеризует молодежный рынок труда как «органическую часть рынка труда, которая представляет собой комплекс социально-экономических отношений государства, предпринимателей и включающихся в трудовую деятельность молодых граждан в возрасте от 14 до 29 лет». По его мнению, «важной чертой рынка труда молодежи является то, что он качественно обновляет потенциал общего рынка труда и тем самым выступает как один из значимых инновационных факторов общественного прогресса»²⁰.

В свою очередь Ю.В. Челюбеева молодежный рынок труда описывает как особый тип рынка, «где вступают в отношения найма субъекты – носители трудовых ресурсов, находящиеся на начальном этапе реализации своего потенциала»²¹. Автор подчеркивает, что трудовой потенциал молодежи находится на начальной стадии своего формирования, что обуславливает особенности процесса трудоустройства данной категории граждан по

20 Кривуца П.В. Особенности обеспечения занятости молодежи в условиях рыночной экономики (на примере региона Кавказских Минеральных Вод): автореф. дис. ... канд. экон. наук / П.В. Кривуца.– М., 2008. – 34 с.

21 Челюбеева Ю.В. Ресурсный потенциал в развитии молодежного рынка труда России: автореф. дис. ... канд. экон. наук / Ю.В. Челюбеева. – Тамбов, 2009.– 23 с.

сравнению с другими. По нашему мнению, даже среди молодежи, определяемой как возрастная группа от 15 до 30 лет, трудовой потенциал и ресурсы для занятости и исполнения трудовых обязанностей могут быть существенно дифференцированы: опыт работы 15-летнего и 30-летнего работника различен, как и различны навыки, компетенции, профессиональные знания и жизненный опыт.

От других участников социально-экономических отношений, возникающих на рынке труда, молодежь отличается рядом характеристик (рисунок 1.2.).



Рисунок 1.2. Характеристики молодежи как трудового ресурса.
Источник: разработано автором на основе²².

22 Цыганкова И.В. Качество трудовой жизни молодежи России: концептуальные основы формирования: автореф. дис. ... док. экон. наук / И.В. Цыганкова. – М., 2008. – 56 с.

В зависимости от возрастных границ и особенностей реализации своего потенциала в рамках социально-трудовых отношений, положение молодежи на рынке труда можно разделить на три группы (рисунок 1.3).



Рисунок 1.3. Возрастные группы молодых людей и их особенности, определяющие положение на рынке труда

Источник: разработано автором.

В рамках исследования рынка труда, дадим авторское определение молодежного рынка труда – как как сегмента локального, регионального, или глобального рынка труда, в котором выделяются суб-сегменты, характеризующиеся значительными различиями и которые могут быть дифференцированы по определенному перечню показателей, и субъектами которого выступают граждане в возрасте от 14 до 35 лет, формирующие предложение рабочей силы и способные в определенной степени ответить на спрос в кадрах соответствующей профессиональной компетентности.

Уровень компетентности субъектов молодежного рынка труда зависит от возраста, базового профессионального образования и опыта работы. При этом с точки зрения демографических показателей, влияющих на конкурентоспособность индивида, молодежный рынок труда следует разделить на 3 суб-сегмента:

- рынок труда граждан младшего молодежного возраста – 14-19 лет;
- рынок труда граждан среднего молодежного возраста – 20-24 года;
- рынок труда граждан старшего молодежного возраста – 25-35 лет.

Первый суб-сегмент характеризуется самым низким уровнем конкурентоспособности молодежи на рынке труда, что связано с отсутствием профессиональных компетенций, опыта работы, практических навыков, внутренней осознанности и ориентации на профессиональную деятельность.

Для граждан второго суб-сегмента характерно наличие профессионального образования, при этом опыт работы недостаточно длительный и разнообразный, а профессиональные компетенции еще не нашли применения в достаточной степени.

В третий суб-сегмент входят молодые люди, чья конкурентоспособность на рынке труда является наиболее высокой. В силу того, что эти молодые люди имеют в своем арсенале не только базовые профессиональные знания, полученные в учебном заведении, но попробовали себя в практической деятельности, именно в этом суб-сегменте наблюдается профессиональная специализация и концентрация на конкретных отраслях и сферах народного хозяйства, но и наиболее высокая конкуренция среди состоявшихся профессионалов.

Следует подчеркнуть, что молодежь, относящаяся к каждому суб-сегменту, дифференцирована не только по уровню образования и опыту профессиональной и трудовой деятельности, но и по своим ценностным ориентациям, семейному положению и родительскими обязанностями, опыту финансово-экономического поведения (получение кредитов, крупные

покупки и пр.) и иным поведенческим практикам, что обуславливает определенные паттерны в принятии социально и экономически значимых решений (в том числе, в вопросах трудоустройства и занятости).

Кроме того, меры содействия трудоустройству и занятости в отношении каждой категории молодых людей отличаются содержанием и целевыми результатами. Так, в отношении граждан младшего молодежного возраста наблюдается сфокусированность в области профориентации, выбора профессии, получения профессионального образования и последующей ориентации на рынке труда. В то время, как граждане среднего молодежного возраста нуждаются в иных мерах: для них актуальной является проблема первичного трудоустройства и получения начального трудового опыта. Специалисты старшего молодежного возраста, будучи уже опытными профессионалами в той, или иной сфере, могут быть заинтересованы в мерах по стимулированию самозанятости, или мобильности на межрегиональном рынке труда.

Несмотря на свою уязвимость на рынке труда, молодые специалисты выступают одним из самых крупных инновационных и стратегических ресурсов государства. Поэтому при формировании социально-экономической политики необходимо направить усилия на признание молодежного рынка труда наиболее приоритетной сферой. Для решения этой задачи основной целью стратегического значения следует поставить подготовку молодых квалифицированных специалистов, обладающих специфическим образом мышления и владеющих передовыми технологиями и активно их использующих как в социально-трудовой, так и в непрофессиональной сферах.

Согласно данным выборочного федерального статистического наблюдения трудоустройства выпускников, получивших среднее профессиональное и

высшее образование, представленного Росстат в 2021 году²³, за период 2016-2020 гг. образовательные программы среднего профессионального и высшего образования закончили 6290,5 тыс. человек. Структура выпускников по видам образовательных программ представлена на рисунке 1.4:

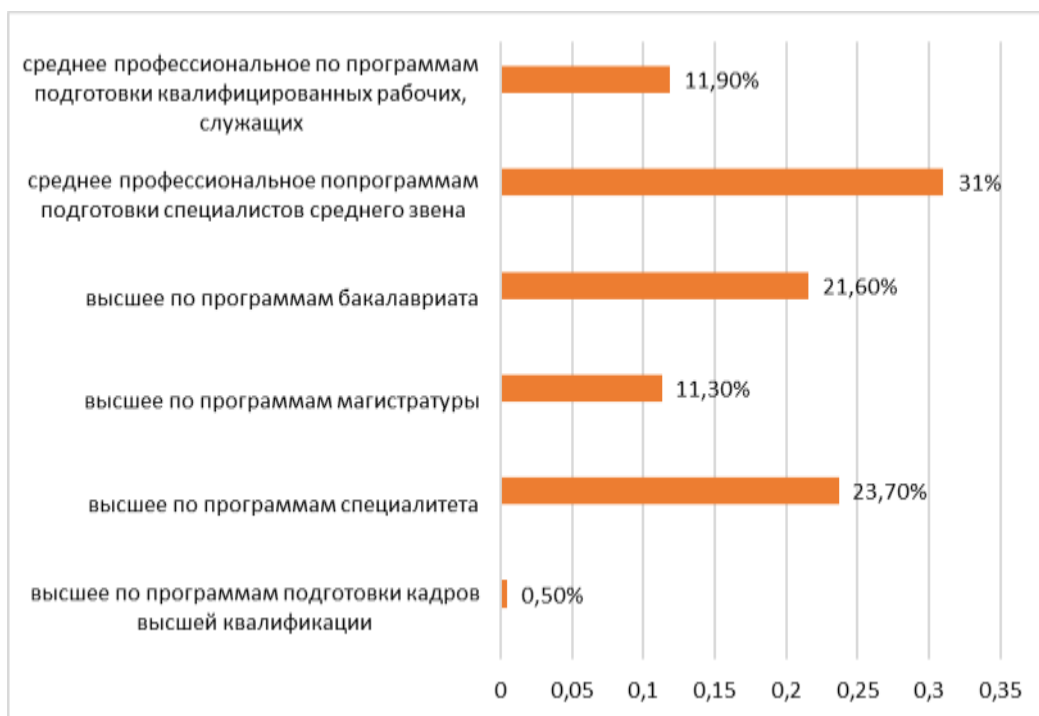


Рисунок 1.4. Доля выпускников 2016-2020 гг, получивших образование соответствующего уровня.

Источник: составлено автором на основе²⁴.

Среди всех выпускников 32,3% (2033,7 чел.) имели работу в период обучения. И по окончании обучения искали работу только 36,7%. Среди тех, кто не имел работы в период обучения (4256,7 чел.) по окончании обучения искали работу 72%.

²³ Федеральное статистическое выборочное наблюдение трудоустройства выпускников, получивших среднее профессиональное и высшее образование// URL: https://gks.ru/free_doc/new_site/population/trud/itog_trudoustr_2021/index.html (дата обращения: 11.01.2022 г.)

²⁴ Там же.

Указанные цифры позволяют сделать два важных вывода:

1. Большинство студентов не имеют возможности совмещать обучение с работой.

2. Проблема поиска работы по окончании обучения является характерной проблемой для большинства выпускников.

Среди выпускников, искавших работу, трудоустроились за период:

- менее 1 месяца – 34,7%;
- от 1 до 3 месяцев – 14,5%;
- от 3 до 6 месяцев – 20,5%;
- от 6 до 9 месяцев – 9,3%;
- от 9 до 12 месяцев – 2,7%;
- от 1 года до 3 лет – 9,7%;
- от 3 и более лет – 1,7%;
- так и не смогли трудоустроиться – 6,8%.

Среднее время поиска работы составляет 4,6 месяца.

Согласно данным Федерального статистического выборочного наблюдения трудоустройства выпускников, получивших среднее профессиональное и высшее образование, основным барьером к трудоустройству выступает «отсутствие или недостаточный опыт работы». Эта причина характерна для более чем половины выпускников. Также наиболее распространенными причинами являются завышенные ожидания соискателей относительно уровня заработной платы и недостаток или отсутствие подходящих вакансий (рисунок 1.5).

Молодёжный рынок труда характеризуется определённой спецификой. Во-первых, сюда следует отнести неустойчивость спроса и предложения,

которые обусловлены изменчивостью профессиональной ориентации молодежи и их социально-профессиональной неопределенностью. Положение усугубляют растущие трудности, связанные с самоопределением молодёжи, которые вызваны коренными изменениями социокультурных и политических условий развития личности. Во-вторых, молодежному рынку труда присуща низкая конкурентоспособность в сравнении с другими возрастными группами.

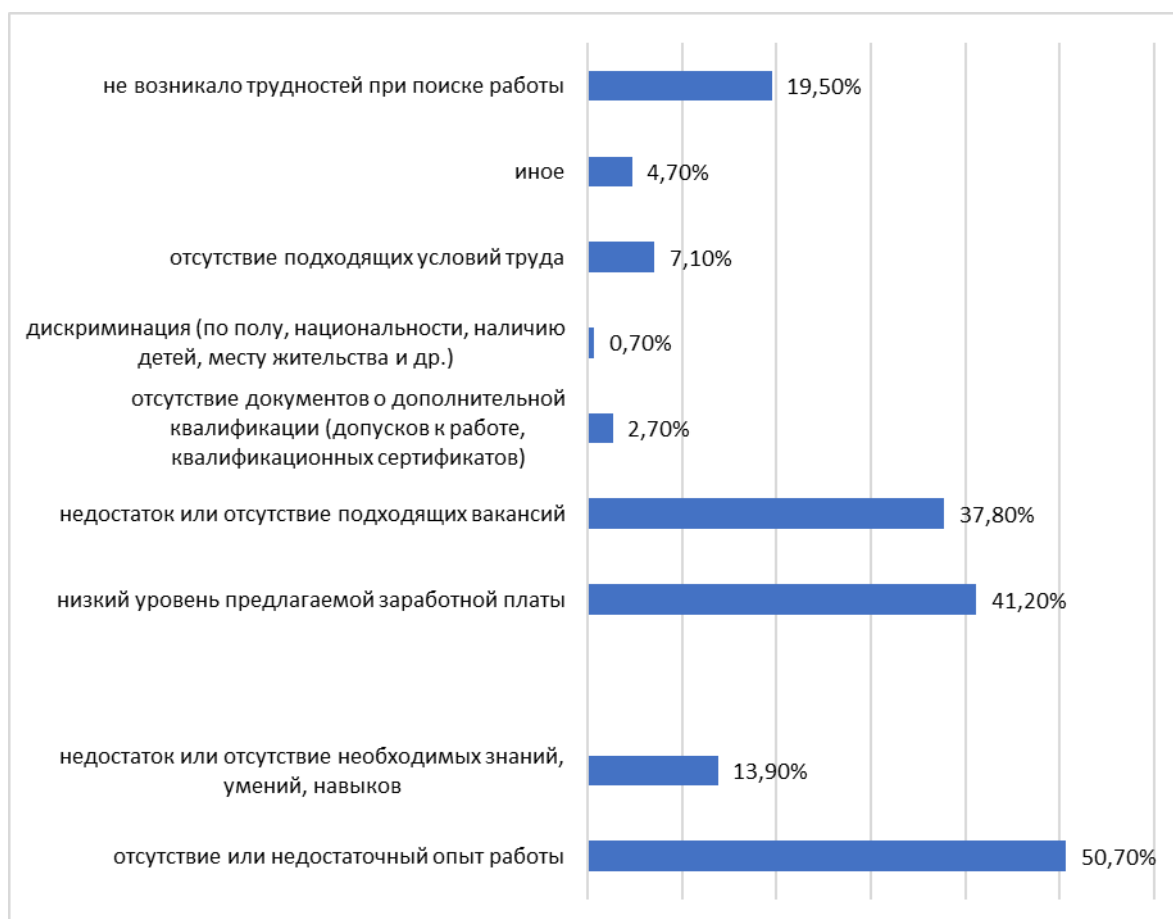


Рисунок 1.5. Основные трудности при попытках оформить на работу.

Источник: составлено автором на основе²⁵.

Решение задачи по эффективному функционированию сферы молодежного рынка труда, в большей степени, зависит от государства. Однако, для решения вопросов кадровой политики необходима непосредственная помощь и работодателей, и самих молодых людей. В

²⁵ Там же.

частности, выбирая будущую профессию, абитуриенты должны исходить из востребованности специалистов в стране. Молодые люди должны думать о своей карьере и будущем заранее. Работодателям же, в свою очередь, необходимо все-таки давать возможность молодым людям проявить себя, ведь именно от этой возрастной группы населения зависит эффективность экономики России.

Основную цель развития молодежного рынка труда можно определить, как достижение оптимального соотношения спроса и предложения на рынке труда, с помощью которого можно обеспечить и соответствующий уровень жизни большей части населения, а также сохранить его эффективное стимулирование. В стране необходимо формирование оптимальной мобильности трудовых ресурсов – образовательной и географической. От достижения данной цели напрямую зависит состояние всей рыночной экономики государства. России необходимо вести производственную конкуренцию с другими странами, тем самым увеличивая количество свободных рабочих мест в различных отраслях производства. Должно быть достигнуто наибольшее соответствие рабочих мест на предприятиях с профессиональной подготовкой молодых специалистов.

1.3. Проблемы трудоустройства и содействие занятости молодежи

Проблемы занятости, трудоустройства, формирования и развития карьеры работников из числа молодежи на российском рынке труда, рассматривают в своих работах отечественные ученые: В.А. Антропов,

Н.В. Дмитренко²⁶ А.А. Литвинюк, В.А. Мельников, В.А. Кузуб²⁷ Е.В. Дробот, И.Н. Макаров, О.В. Журавлева, А.М. Нерсисян²⁸ и другие. Авторы отмечают общие негативные демографические тенденции на глобальном уровне и на отечественном рынке труда, выделяя негативную тенденцию в виде устойчивого снижения численности населения в возрасте от 14 до 35 лет, т.е. возрастной категории лиц, относящихся к молодым специалистам. Также среди отрицательных моментов отмечается снижение качества подготовки молодых специалистов со средним профессиональным и высшим образованием, что связывают с переходом на двухуровневую модель высшего образования, соответствующую Болонской системе: бакалавриат и магистратуру.

Тем не менее, востребованность в молодых специалистах со стороны работодателей растёт в условиях быстроменяющейся современности и стремительном развитии цифровых технологий, ведь молодые люди, несмотря на отсутствие практических навыков, обладают так называемыми мягкими навыками: ситуационной гибкостью, умением ориентироваться в условиях многозадачности и пр. Ключевым мотивом привлечения выпускников и молодых специалистов является не только текущая потребность в кадрах, но и стратегия формирования кадрового состава предприятия из числа молодых, социально-активных, целеустремленных и амбициозных молодых людей, которые готовы развиваться в профессиональном плане и содействовать миссии компании, поддерживая и формируя корпоративную культуру фирмы.

26 Антропов В.А., Дмитренко Н.В. Развитие инновационного потенциала компании на основе системы работы с молодыми специалистами // Экономика региона. – 2018, № 3(23). – С. 260-263.

27 Литвинюк А.А., Мельников В.А., Кузуб В.А. О проблемах мотивации инновационно-активных молодых специалистов к трудоустройству в сфере науки, высоких технологий и высшего образования // Креативная экономика. – 2019, № 6. – С. 1269-1287.

28 Дробот Е.В., Макаров И.Н., Журавлева О.В., Нерсисян А.М. Особенности привлечения молодых специалистов и негативные тенденции на рынке труда России // Экономика труда. – 2020, Том 7, № 3. – С. 253-266.

В 2015 году во всем мире 73 миллиона молодых людей были зарегистрированы в качестве безработных. Учитывая число тех, кто не попадает по разным причинам в официальную статистику, можно сделать вывод, что на самом деле это число намного больше. По данным Всемирного банка, 620 миллионов человек в указанный период не имели работы, образования или профессиональной подготовки.

К 2030 году, когда население планеты, как ожидается, достигнет 8,6 миллиарда человек, численность молодежи увеличится до более чем 1,3 миллиарда человек²⁹. Повсеместная безработица, неполная занятость и более длительный переход из школы к работе являются одними из наиболее серьезных проблем, с которыми сталкивается растущее число молодежи. Эти проблемы являются результатом отсутствия адекватных профессиональных возможностей для молодежи и все более искаженного дисбаланса навыков, т. е. нехватки, избытка и несоответствия приобретенных навыков тем, которые требуются в сфере труда.

Чтобы справиться с меняющимися требованиями к навыкам, системы технического и профессионального образования и профессиональной подготовки инвестируют в новые пути обучения, создают инновационные инициативы и программы и развивают новые партнерские отношения. Программы развития адаптивных навыков должны обеспечивать не только функциональную согласованность с требованиями мира труда, но и развитие универсальных навыков и компетенций, которые позволяют молодежи реагировать на меняющиеся требования отрасли.

По данным Международной организации труда (МОТ) в настоящее время 267 миллионов молодых людей (в возрасте 15-24 лет) не имеют работы, образования или профессиональной подготовки, многие другие страдают от

²⁹Population 2030. Demographic challenges and opportunities for sustainable development planning. United Nations. New York, 2015.

некачественных условий труда³⁰. В результате технологических, экологических и демографических сдвигов задача создания рабочих мест и возможностей для получения средств к существованию является не только актуальной, но и сложно решаемой. Тем не менее, создание рабочих мест без адекватного развития навыков молодежи для мира труда усугубит несоответствие навыков и даст ограниченные результаты.

Как отмечается в отчете МОТ, возраст является одной из причин неравенства на рынке труда. Ошеломляющие 267 миллионов молодых людей в возрасте от 15 до 24 лет во всем мире (или 22 процента от этой возрастной группы) не имеют работы, образования или профессиональной подготовки.

Более того, многие молодые люди, занятые на оплачиваемой работе, сталкиваются с препятствиями на пути к достойной работе. Например, в Африке неформальность затрагивает 95 процентов молодых работников. Учитывая, что, по прогнозам, абсолютная численность населения возрастной группы 15-24 лет в Африке будет сильно расти, создание достаточного числа возможностей для достойной работы является одной из наиболее насущных проблем в этом регионе.

Молодые работники также сталкиваются со значительными проблемами на рынке труда в Европе и Центральной Азии: качество рабочих мест, доступных молодым работникам, ухудшается из-за растущего числа случаев временной занятости в регионе.

На рисунке 1.4. представлены данные, отражающие уровень молодежной безработицы в европейских странах.

30 World Employment and Social Outlook: Trends 2020. International Labour Office – Geneva: ILO, 2020

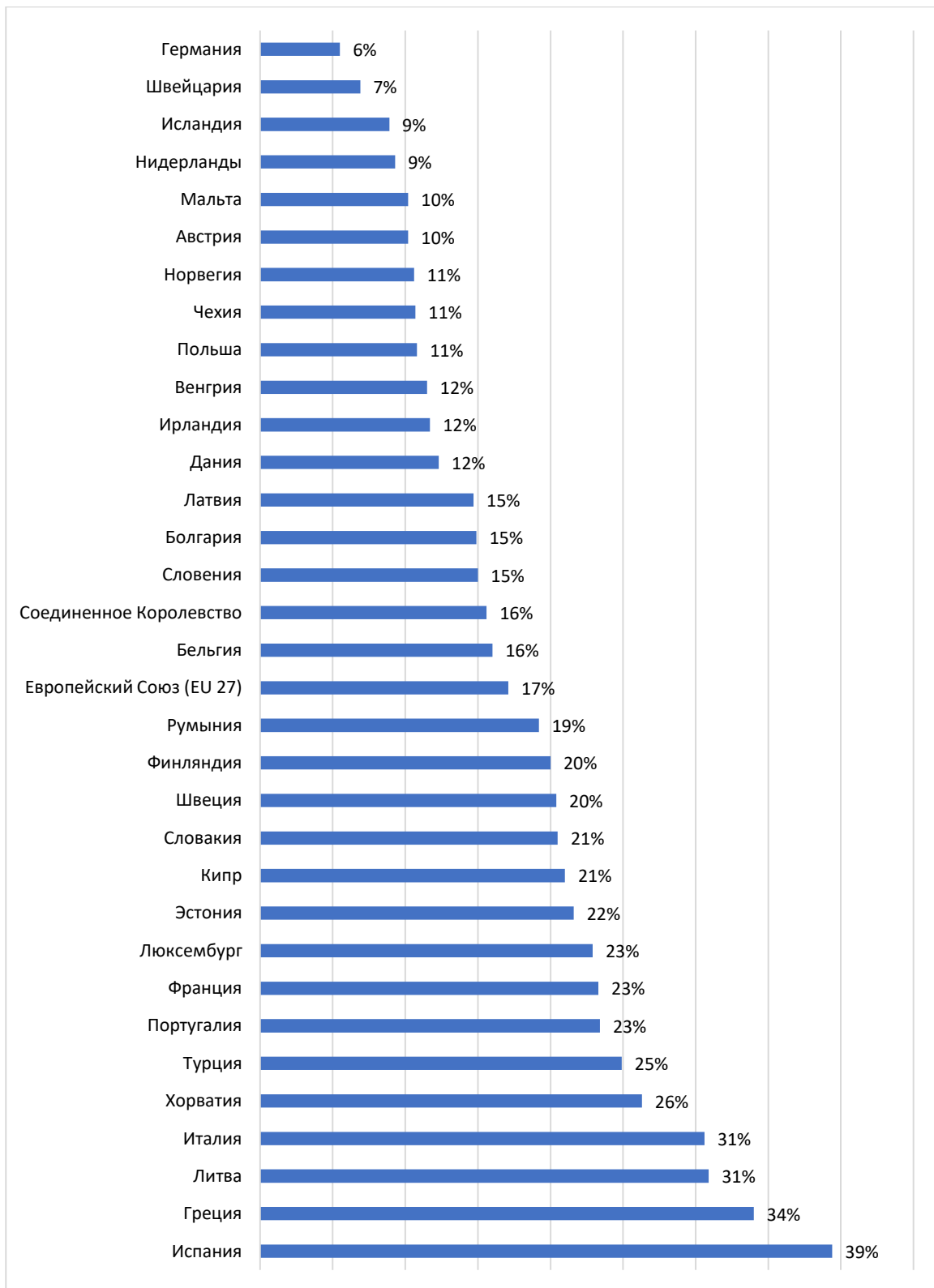


Рисунок 1.4. Уровень безработицы среди молодежи в европейских странах, по состоянию на 1.12.2020 г.

Источник: составлено автором по материалам EuroStat³¹.

31 European Statistics. <https://ec.europa.eu/eurostat/>

Между тем, учитывая, что уже в текущем десятилетии на рынок труда должны выйти 600 миллионов молодых людей, а их ожидает всего 200 миллионов рабочих мест, кризис безработицы среди молодежи, по прогнозам экспертов, не улучшится в ближайшее время.

Основными причинами безработицы среди молодежи эксперты называют следующие:

1. Финансовый кризис.

Хотя нынешний кризис безработицы среди молодежи был вызван не только финансовым кризисом, рецессия лишь усугубила существующие проблемы на рынках труда, в системах образования и других структурах.

Греция и Испания, например, переживали высокий уровень безработицы среди молодежи за несколько лет до финансового кризиса, и внезапного роста экономики было бы недостаточно, чтобы 74 миллиона безработных молодых людей смогли найти работу. Кроме того, уровень безработицы среди молодежи в два-три раза выше, чем среди взрослого населения, независимо от экономического климата.

Однако экономический спад повлиял на качество и безопасность рабочих мест, доступных для молодежи. Временные должности, работа неполный рабочий день, контракты с нулевым рабочим днем и другие ненадежные формы трудоустройства часто являются единственным способом, с помощью которого молодые люди могут зарабатывать деньги или набираться опыта в наши дни.

2. Несоответствие навыков.

Несоответствие навыков является чуть ли не основной причиной безработицы среди молодежи во всем мире. Миллионы молодых людей закончили школу и учреждения профессионального образования и готовы работать, но бизнесу нужны навыки, которые эти молодые люди никогда не получали и/или не смогли сформировать в период обучения. Молодые люди

в конечном итоге сталкиваются с трудным переходом от образования к работе, а предприятия не могут найти подходящих кандидатов на свои должности.

Аналогичным образом, молодые люди, имеющие ученые степени, оказываются слишком квалифицированными для своей работы, и многие молодые люди их числа остепененных бакалавров и магистров также заняты неполный рабочий день, что означает, что они работают меньше часов, чем хотели и могли бы.

Частному сектору, государственному и системам образования необходимо взаимодействие, чтобы определить, каким знаниям и навыкам следует обучать молодых людей, чтобы у них была возможность найти достойную работу. Учитывая, что коммерческий сектор также страдает от несоответствия навыков молодой рабочей силы, им необходимо играть более активную роль в содействии надлежащему образованию и повышению квалификации молодежи с периода получения формального профессионального образования. В частности, предприятия имеют возможность организовать на постоянной основе работу, в рамках которой представители отдела кадров могут оказывать консультации по вопросам карьеры и давать рекомендации по поиску работы. Однако необходимы более широкие усилия по вовлечению частного сектора в сферу образования.

3. Отсутствие образования в области предпринимательства и жизненных навыков.

В учебных заведениях (как общего, так и профессионального образования) практически не уделяется внимания такому важным факторам успешности в профессиональной деятельности, как эмоциональный интеллект, критическое мышление, креативность и пр. Также, вне фокуса остаются предпринимательские компетенции, которые в будущем могли бы обеспечить выпускнику рабочее место и доход от профессиональной деятельности посредством самозанятости, или предпринимательской деятельности.

4. Отсутствие доступа к капиталу.

Молодые люди, которые хотят самостоятельно найти работу, открывая бизнес, часто с трудом находят доступ к доступным кредитам или заемным средствам в целом. Частично это связано с отсутствием залогового обеспечения. Высокие процентные ставки также затрудняют своевременное погашение кредитов молодыми людьми. Тем самым существенно снижаются перспективы молодежной самозанятости.

Однако, стоит отметить, что в условиях ограниченной доступности банковского капитала, в настоящее время активно развивается система краудфандинга, как технология поддержки стартапов. Краудфандинговые платформы, такие, как Kiva.org (международная система) и Planeta.ru (российская система), а также такие социальные сети молодежного предпринимательства, как Youth Business International, дают молодым людям по всему миру возможность получить поддержку, необходимую для создания своих микропредприятий и увеличения своих доходов на основе самозанятости.

5. Цифровой разрыв.

В некоторых странах с низким уровнем дохода несоответствие навыков усугубляется отсутствием доступа к технологиям или Интернету. Если образовательные учреждения не могут позволить себе инструменты для обучения молодежи в цифровом секторе, эти молодые люди оказываются в невыгодном положении на рынке труда.

Следует отметить, что решению проблемы цифрового неравенства посвящены не только государственные инициативы. Частные коммерческие компании создают программы, позволяющие точно обеспечивать доступ к интернет-ресурсам отдельным категориям граждан, прежде всего – молодежи. Как правило, это образовательный контент, способствующий формированию базовых и профессиональных знаний. Так, например, Facebook Internet.org работает над обеспечением бесплатного доступа к ключевым сайтам и

компьютерной помощи в области ИТ-образования в 32 странах. Однако проблема цифрового разрыва связана не только с цифровой грамотностью пользователей, но и с развитием инфраструктуры (электрических сетей, оптоволоконных коммуникаций и т.д.), что в странах с низким уровнем экономического развития и минимальным уровнем доходов населения в ближайшей перспективе не будет способствовать сокращению «цифровой пропасти».

К указанным факторам, повышающим риск молодежной безработицы, следует добавить форс-мажорные обстоятельства, связанные с распространением коронавирусной пандемии COVID-19. Влияние пандемии на глобальный социум огромно, молодые работники больше всего пострадали от роста безработицы во время пандемии, причем на долю лиц в возрасте до 35 лет приходится почти 80% рабочих мест, потерянных в 2020 году.

Так, эпидемиологическая ситуация в России и в мировом сообществе привела к кризисным явлениям в экономике и ухудшению ситуации на рынке труда, в том числе к возрастанию уровня молодежной безработицы. Прежде всего, сокращения и увольнения коснулись таких сфер экономики, как оказание услуг общественного питания, туристических услуг, непродовольственной торговли, организации досуговых и спортивных мероприятий, где традиционно установлена высокая доля участия молодежи. В сложившихся условиях предприятия этих отраслей сократили найм новых специалистов, тем самым существенно осложнив положение специалистов, у которых отсутствует трудовой стаж.

Несмотря на попытки оказать содействие молодым специалистам в трудоустройстве, а работодателям – выделение финансовой помощи в виде субсидирования затрат на оплату труда молодых людей до 30 лет, в том числе и не имеющих профессиональное образование, и некоторую стабилизацию в сфере занятости, ситуация с трудоустройством молодых специалистов на российском рынке труда по-прежнему остаётся сложной. Для многих

специалистов, начинающих свою деловую карьеру, трудности в поиске первой работы являются причинами миграции в другие местности нашей страны.

На основе возрастных характеристик, особенностей социально-экономического положения и в силу отличающихся интересов, к этой группе граждан Российской Федерации относят лиц в возрасте от 14 до 35 лет³².

Количество безработных молодых людей в последние годы имеет тенденцию к росту – на фоне роста доли молодых людей в общей численности населения падает уровень занятости молодёжи. Уровень молодёжной безработицы (15-19 лет – 27,2%, 20-24 лет – 16,2% в 2020 г.) выше уровня безработицы в целом (5,8% в 2020 г.) (рисунок 1.5.).

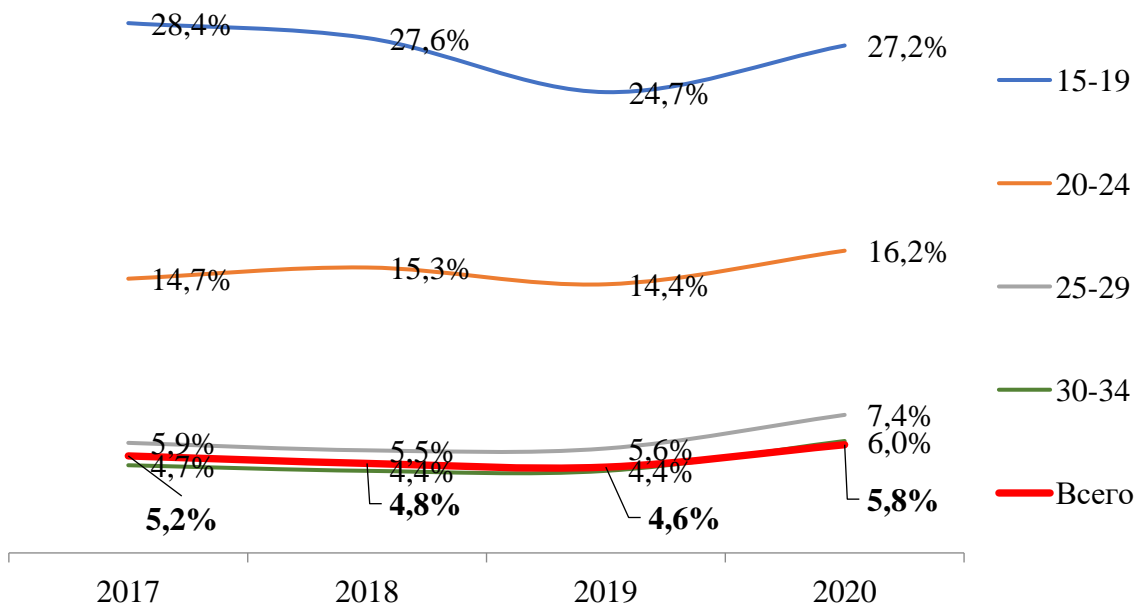


Рисунок 1.5. Уровень молодёжной безработицы в Российской Федерации по возрастным группам, 2018-2020 гг., %

Источник: составлено автором на основе ³³.

32 Федеральный закон от 30 декабря 2020 года № 489-ФЗ «О молодежной политике в Российской Федерации». [Электронный ресурс]. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_372649/. (дата обращения: 03.03.2022).

33 Труд и занятость в России. 2021: Стат.сб. // Росстат - М., 2021. – 177 с.

В Российской Федерации трудовое участие молодых людей в возрасте 15-34 лет на протяжении последних лет (2009-2020 гг.) показывает стабильное соотношение количества занятых граждан и количество безработных молодых людей (приложения 1 и 2).

Как показывают данные, наибольшая доля занятых приходится на возрастную группу 30-34 лет (15,2%), далее идёт возрастная категория 35-39 лет (14,4%) и выше. Участие граждан в возрасте 25-29 лет также имеет высокий показатель (11,8%). Такое распределение по возрастным группам объясняется тем, что к 30-34 годам молодые люди уже имеют профессиональное образование и достаточный опыт работы по выбранной специальности. Специалисты в возрасте 25-29 лет также востребованы на рынке труда ввиду сформировавшихся профессиональных компетенций. По достижении возраста 50 лет соискатели гораздо менее востребованы среди работодателей.

Анализируя данные о структуре безработных граждан в Российской Федерации по возрастным группам за период 2009-2020 годы, можно заключить, что доля людей, ищущих работу в возрасте 30-34 года имеет наибольший вес среди соискателей (15%), на втором месте находятся молодые люди в возрасте 25-29 лет (15,5%), доля молодёжи 20-24 лет тоже значительна (15,3%).

Рассматривая сферы деятельности российской молодёжи, необходимо отметить, что сейчас молодые люди для трудоустройства в основном выбирают такие сферы экономики, как торговля и ремонт автотранспортных средств, обрабатывающие производства, строительство и госуправление.

Согласно данным, представленным в «Долгосрочной программе содействия занятости молодежи на период до 2030 года», утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 14 декабря 2021 г. № 3581-р, «уровень безработицы молодежи в возрасте 15 - 24 года почти в 3 раза выше среднероссийского уровня безработицы населения, в то время как в

возрастной группе 15 - 34 лет он превышает среднероссийский уровень безработицы менее чем в 1,5 раза. В 2020 году уровень безработицы среди молодежи достиг 8,6 процента, а в возрастной группе 15 - 24 года - 17,3 процента по отношению к среднероссийскому уровню 5,8 процента»³⁴. В описательной части Программы отмечено, что наиболее высокий уровень безработицы характерен для групп молодежи, входящих в первый и второй выделенный нами суб-сегменты.

Так, в частности, в группе 15-19-летней молодежи безработица составляла в 2019 году 24,7%, а в 2020 году – 27,2%.

Среди молодежи в возрасте 20 - 24 лет соответствующие показатели составляют 14,4% и 16,2 %.

Возрастная группа 25-29 лет демонстрирует рост безработицы с 5,6% до 7,4 %, а в группе 30 – 34-летних молодых людей рост составил 1,6% (с 4,4% в 2019 году до 6% в 2020 г.

Численность занятой молодёжи в Российской Федерации по возрастным группам и видам экономической деятельности в 2020 году представлена на рисунке 1.6.

³⁴ Долгосрочная программа содействия занятости молодежи на период до 2030 года. Распоряжение Правительства Российской Федерации от 14 декабря 2021 г. № 3581-п// URL: <https://minobrnauki.gov.ru/rPqTKcZXAGKm9YF3xVcoANoHZSUnnpE6.pdf> (дата обращения: 12.01.2022 г.)



Рисунок 1.6. Численность занятой молодёжи в Российской Федерации по возрастным группам и видам экономической деятельности, 2020 г., тыс. чел.

Источник: составлено автором на основе ³⁵.

³⁵ Труд и занятость в России. 2021: Стат.сб. // Росстат □ М., 2021. – 177 с.

Данные об уровне образования занятой молодёжи в Российской Федерации по возрастным группам показывают, что доля молодых людей в возрасте 25-29 лет и 30-34 лет имеют высшее образование примерно в равных долях (41,1% и 41,0% соответственно). Доля молодёжи, имеющая среднее профессиональное образование среди возрастных групп 20-24 лет, 25-29 лет и 30-34 года также отличается незначительно (47,9%, 40,4% и 40,2% соответственно) (рисунок 1.7.).

Из тех граждан, кто занят поисками места работы – каждый пятый соискатель в возрасте до 25 лет. Каждый шестой из них не имеет опыта трудовой деятельности, поэтому самый высокий уровень безработицы отмечается среди молодых людей.

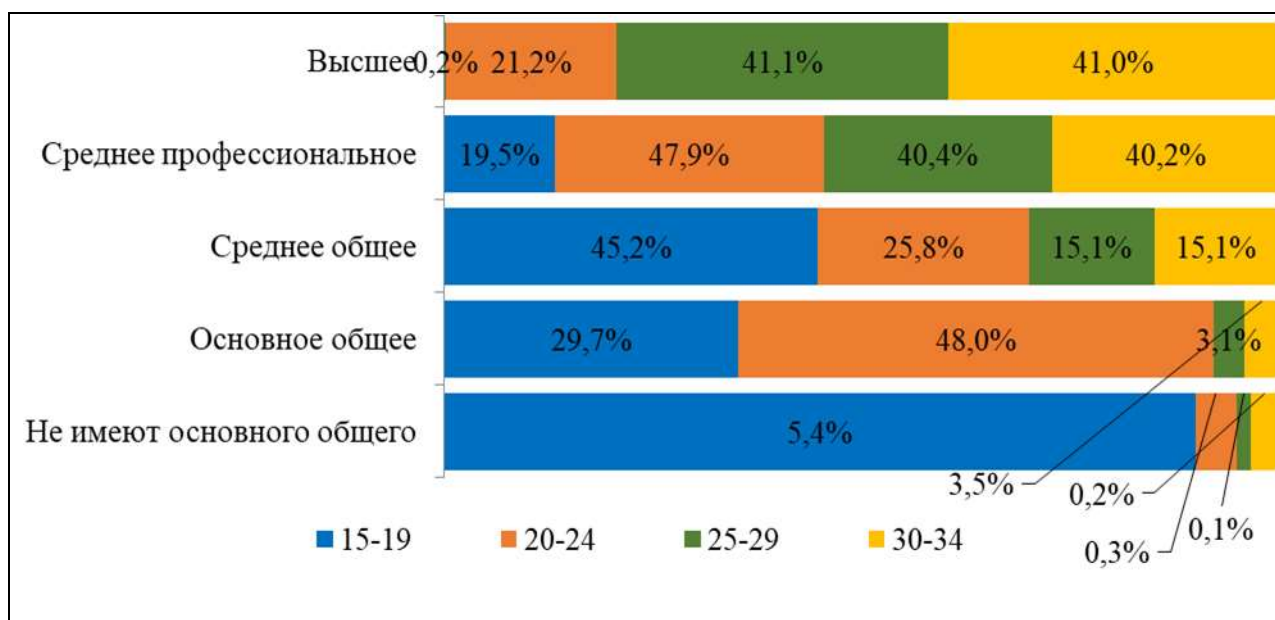


Рисунок 1.7. Численность занятой молодёжи в Российской Федерации по возрастным группам и уровню образования, 2019 г., %

Источник: составлено автором на основе ³⁶.

Как показывают данные статистики, среди безработных в России на первом месте – молодые люди в возрасте 20-24 лет (17,6%), в числе которых –

³⁶ Труд и занятость в России. 2021: Стат.сб. // Росстат. - М., 2021. – 177 с.

молодые специалисты со средним профессиональным образованием, вторую строчку занимают люди в возрасте 25-29 лет, основная масса среди которых – выпускники высших образовательных организаций (16,0%), далее наблюдается снижение удельного веса безработных граждан с повышением возрастной группы, что обусловлено повышением с возрастом россиян уровня их профессиональных компетенций и востребованности среди работодателей.

Кризисные явления во всех секторах экономики в 2020-2021 годах, связанные с вводом ограничительных мер для предотвращения распространения заболеваемости COVID-19, усугубили ситуацию с трудоустройством молодых специалистов. Так, за период с сентября 2020 года по сентябрь 2021 года численность трудящихся соотечественников в возрасте от 20 до 29 лет – самой работоспособной категории трудовых ресурсов – сократилось на 460,5 тыс. человек. Помимо возрастных групп молодых людей, не имеющих достаточного опыта работы, единственной возрастной группой, показавшей динамику сокращения численности занятых, стали работники в возрасте старше 70 лет, но стоит подчеркнуть, что сокращение численности в этой возрастной группе практически не заметно – работу потеряли или оставили лишь 24 тыс. человек³⁷.

Таким образом, востребованность молодых сотрудников среди российских работодателей находится на низком уровне, несмотря на тенденцию к увеличению общего числа работающих во всех возрастных группах за тот же период на 1,84 млн. человек, достигнув отметки 72,3 млн. человек³⁸.

Несмотря на реализуемые в настоящее время меры содействия трудоустройства и поддержки занятости молодёжи на российском рынке

37 Рабочая сила, занятость и безработица в России (по результатам выборочных обследований рабочей силы). Стат.сб./Росстат. – М., 2020. – 145 с.

38 Исследование РБК. URL: <https://www.rbc.ru/economics/13/01/2022/61ddb0159a7947ca69615b63>. (дата обращения: 20.02.2022).

труда, в России сохраняются проблемы молодёжной безработицы, дефицит рабочих мест в соответствии с полученным профессиональным образованием, высокая вовлеченность молодых специалистов в неформальные сектора экономики, временная занятость и др..

Трудоустройство в соответствии с полученной специальностью, стабильная занятость в профессиональном плане и карьерное развитие российской молодежи сегодня сохраняет свою актуальность не только в связи с развитием современного рынка труда, но и в силу влияния, оказываемого проблемами молодёжной занятости и безработицы на социально-экономическую стабильность общества в целом. На положение молодых специалистов в трудовой сфере влияет ряд факторов: демографических, социально-экономических, институциональных. Взаимосвязанное влияние этих факторов определяет динамику показателей, которые характеризуют востребованность молодых людей на рынке труда и возможность реализации профессионального потенциала соответствующей возрастной категории. Перед выпускниками организаций сферы профессионального образования остро встаёт задача выбора поведения на сформировавшемся рынке труда: развиваться в соответствии с полученной специальностью или получить другую профессию, используя возможности дополнительного образования. Проблемой для исследователей становится изучение возможных стратегий поведения и адаптации молодых специалистов на рынке труда в условиях трансформации профессиональных компетенций и развития цифровых технологий.

Современная молодежь довольно благополучно перенесла кризисные явления 2020-2021 годов, связанные с введением ограничительных мер с целью предотвращения распространения заболеваемости COVID-19. Во время пандемии и периода действия антиковидных мер эксперты прогнозировали существенное ухудшение позиций молодых специалистов на рынке труда. По мнению специалистов, низкий спрос на новые кадры летом-осенью 2021 года

должен был привести к значительному росту безработицы среди молодых людей. Однако предположения о высоком уровне молодёжной безработицы в России не оправдались. Оценки молодёжной безработицы и занятости, как правило, основываются на исследовании следующих факторов: высокой доли категории молодых людей среди общего количества безработных граждан и высокого уровня безработицы в целом. В то же время необходимо учитывать и группу иных показателей. Ведь, тот факт, что одна треть российских граждан, не имеющих места работы, моложе 30 лет, не свидетельствует сам по себе о наличии проблемы, так как структура безработных граждан в Российской Федерации может определяться демографической структурой населения – чем больше количество молодых людей в рабочей силе, тем выше доля безработных.

Сегодня в рамках формирования цифровой экономики повышается спрос на специалистов, способных решать задачи с творческим подходом и готовых к взаимодействию с системами искусственного интеллекта.

Таким образом, современным молодым людям необходимо при планировании своей профессиональной карьеры учитывать требования рынка труда и тенденции его развития.

В свою очередь, с целью содействия занятости молодых специалистов заинтересованным органам и ответственным структурам следует обеспечивать дифференцированный и адресный подход к разработке программ и мероприятий содействия занятости молодежи с учетом возрастных групп и их характеристик.

ГЛАВА 2. ПРАКТИКА СОДЕЙСТВИЯ МОЛОДЕЖНОЙ ЗАНЯТОСТИ И КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТЬ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ НА РЫНКЕ ТРУДА

2.1. Зарубежный опыт содействия занятости молодежи

Молодежная занятость является актуальной проблемой практически для всех стран мира. Отсутствие профессионального и социального опыта, специального образования и навыков, незнание технологий поиска работы и многие другие факторы делают значительную часть молодежи неконкурентоспособной и уязвимой на рынке труда. В связи с этим в рамках государственной политики занятости населения рассматриваются и внедряются различные механизмы содействия трудоустройству молодых граждан и созданию условий для стимулирования их активного поведения на рынке труда. Одним из таких механизмов, по нашему мнению, следует рассматривать программу «Молодежная гарантия», реализуемую в странах Европейского Союза и показавшую за период своей истории хорошие результаты по снижению уровня молодежной безработицы и стимулированию занятости.

Идея гарантии молодежной занятости возникла в 1980-90-х годах в северных странах Европы. Это неудивительно, поскольку эти страны, реализуя принцип патернализма в системе социальной защиты населения, уже давно являлись пионерами в осуществлении активной политики на рынке труда. Первую программу гарантированной занятости молодежи и квотирования рабочих мест Швеция, например, ввела в 1984 году, Норвегия учредила аналогичную программу в 1993 году, а Дания и Финляндия внедрили свои первые молодежные гарантии в 1996 году³⁹.

³⁹Mascherini, M. 2012. Youth guarantee: Experiences from Finland and Sweden (Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions).

Хотя эти новаторские эксперименты отличались по ряду подходов и практических мероприятий, у них были некоторые общие черты. Прежде всего, все они разделяли первичную цель – сократить время, в течение которого молодые люди оставались безработными или неактивными. Для достижения этой цели программы гарантирования занятости молодежи были направлены, во-первых, на анализ потребностей безработной молодежи и соответствующих сегментов рынка труда и, во-вторых, на то, чтобы гарантировать молодым людям предложение работы или возможность получения академической или профессиональной подготовки. Вторым общим элементом, который был характерен для первых программ гарантированной занятости молодежи, была решающая роль, которую играли государственные службы занятости (ГСЗ), имевшие основополагающее значение для обеспечения такого сегментированного подхода⁴⁰. Разумеется, за последние десятилетия в первые программы были внесены изменения, связанные с различными реформами, они эффективно снижали безработицу среди молодежи даже во время кризиса 1990-х годов, что было оценено международным сообществом как исключительно важная инициатива, рекомендуемая к распространению⁴¹.

Институты Европейского Союза предприняли первые шаги по созданию единой на всей территории ЕС программы молодежной гарантированной занятости еще до экономического и финансового кризиса 2008 года. В 2005 году в контексте подготовки руководящих принципов политики в области занятости государств – членов ЕС на период 2005-2008 годов Совет Европы согласился с тем, что подобная политика должна гарантировать, что «каждому безработному молодому человеку будет предложено начать новую жизнь до достижения 6 месяцев безработицы»⁴². Впоследствии, в 2008 году, Совет

40 Там же.

41 International Labour Organization (ILO). Eurozone Job Crisis: Trends and Policy responses. Studies on Growth with Equity (Geneva: International Institute for Labour Studies).

42 Decision 2005/600/EC of 12 July 2005, OJ L 205, 6.8.2005, p. 21.

решил сократить сроки и предоставлять эту гарантию в течение не более четырех месяцев⁴³.

В 2010 году, через два года после начала кризиса, уровень безработицы среди молодежи в Европейском Союзе достиг беспрецедентно высокого уровня, превышающего 20%. Однако только несколько стран – таких как Австрия, которая в 2008 году учредила программу молодежных гарантий *Ausbildungsgarantie*, – имели программы для решения этой проблемы, поскольку на общем европейском уровне единой программы еще не существовало. По этой причине в течение 2010 года число институциональных усилий увеличилось, и Парламент, Комиссия и Европейский молодежный форум неоднократно призывали к созданию единой европейской молодежной гарантии. В сентябре 2010 года Комиссия выступила с инициативой «Молодежь в движении», представляющей собой комплекс мер, направленных на сокращение безработицы среди молодежи.

Принимая указанную инициативу, Комиссия обратилась со специальным призывом к государствам – членам ЕС: обеспечить политические и институциональные условия, чтобы всем безработным молодым людям была предоставлена возможность работать или проходить обучение в течение четырех месяцев после окончания учебы. Такие призывы повторялись на протяжении всего 2011 года, в частности, Европейским советом, Европейским парламентом и Европейским молодежным форумом, хотя на практике они не привели к желаемому результату⁴⁴.

Однако в 2012 году был достигнут поворотный момент, и в апреле 2012 года Европейская Комиссия запустила пакет мер по трудоустройству в своем сообщении под названием «На пути к восстановлению с большим количеством рабочих мест». В этом пакете мер по обеспечению занятости Комиссия

43 Decision 2008/618/EC of 15 July 2008, OJ L 198, 26.7.2008, p. 47.

44 European Commission. 2015. Piloting Youth Guarantee partnerships on the ground, DirectorateGeneral for Employment, Social Affairs & Inclusion (Brussels).

просила государства – членов ЕС, социальных партнеров и другие заинтересованные стороны принять меры для решения проблем на рынке труда, особенно тех, которые связаны с безработицей среди молодежи. В этом контексте Комиссия настаивала на необходимости предоставления программы гарантии молодежной занятости в масштабах всего ЕС⁴⁵.

Таким образом, Программа «Молодежная гарантия» – это политическое обязательство, принятое государствами – членами Европейского Союза (ЕС) в апреле 2013 года, ставящее своей целью предоставить каждому гражданину стран ЕС в возрасте до 25 лет качественное предложение о трудоустройстве, продолжении профессионального образования, обучении или стажировке в течение четырех месяцев после того, как он получит статус безработного или закончит формальное профессиональное образование.

В концепции Программы изложены основные элементы «Молодежной гарантии» и сформулированы шесть основных принципов, которые должны лежать в основе ее реализации (рисунке 2.1.).

Кроме того, в предложении были указаны механизмы, которые Комиссия будет использовать для поддержки внедрения «Молодежной гарантии» в странах ЕС, а именно:

- финансовая поддержка;
- обмен передовым опытом;
- мониторинг принятых мер;
- поддержка мероприятий по распространению и повышению осведомленности.

Одним из первых политических решений Ж.-К.Юнкера, занявшего пост Президента Европейской комиссии в ноябре 2014 года, стало утверждение разработанной годом ранее и прошедшей пилотную апробацию программы

45 European Commission. 2012. Towards a job-rich recovery. Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions, 173 final (Brussels).

«Молодежная гарантия», направленной на содействие молодежной занятости, и увеличение предварительного финансирования инициативы по трудоустройству молодежи, для ускорения запуска «Молодежной гарантии» на территории всех европейских государств.

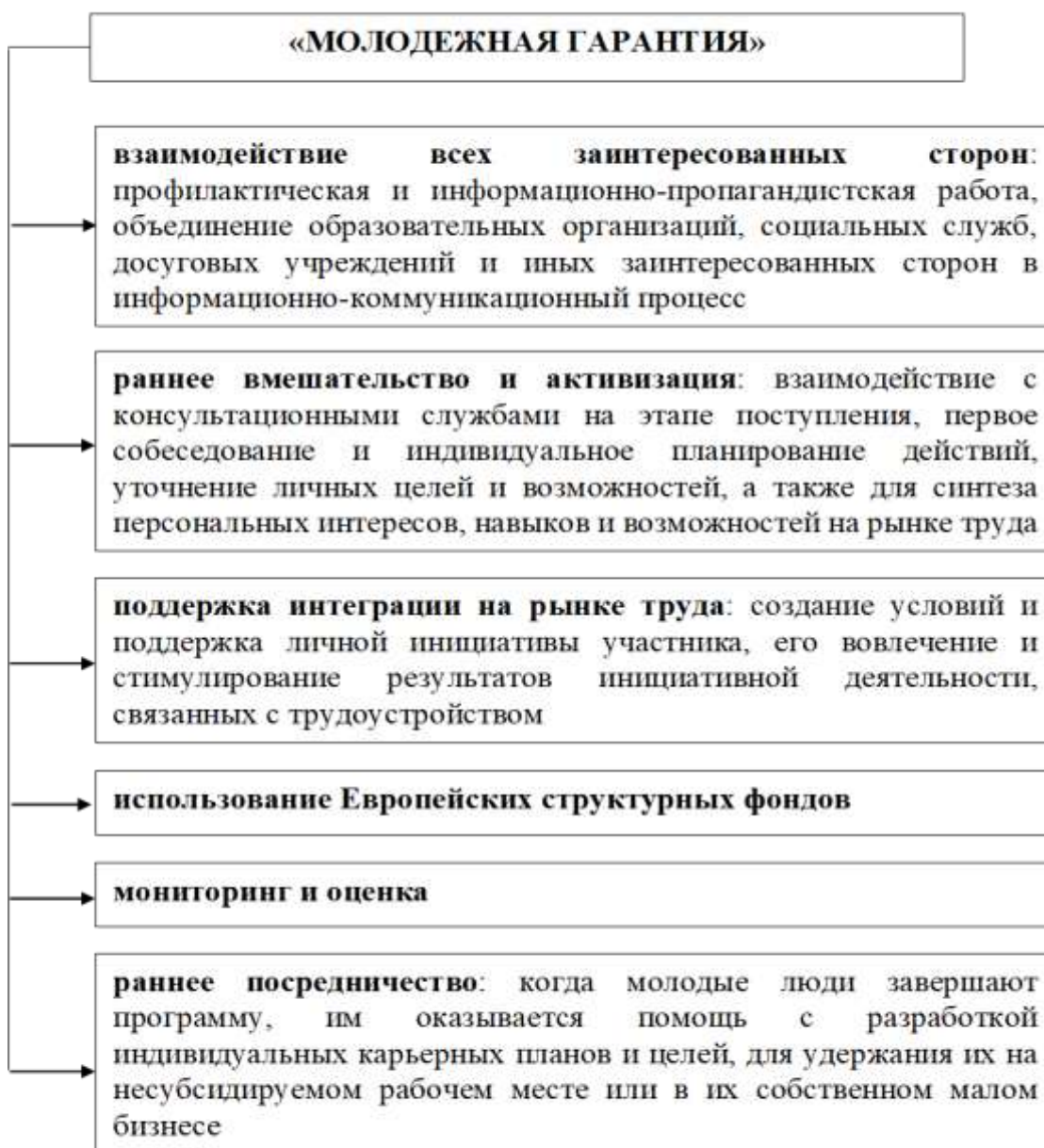


Рисунок 2.1. Принципы реализации программы «Молодежная гарантия»

Источник: составлено автором на основе⁴⁶.

46 Indicator Framework for Monitoring the Youth Guarantee. European Commission. INDIC/11/16052017/EN. Revision of January 2017

Инициатива по обеспечению занятости молодежи была запущена в 2014 году с общим бюджетом в 6,4 млрд евро. В первых числах 2015 года Комиссия предложила 30-процентный авансовый платеж соответствующим государствам-членам для оперативного внедрения предусмотренных программой мероприятий.

Это была беспрецедентная и исключительная мера в условиях ограниченных национальных бюджетов в результате экономического кризиса. В своем «Обращении о положении в Европейском Союзе» в 2016 году Ж.-К.Юнкер объявил, что Комиссия активизирует внедрение «Молодежной гарантии», предложив увеличить финансирование в рамках Программы. В соответствии с соглашением Европейского парламента и Совета уже в апреле 2017 года общий бюджет на поддержку инициатив по трудоустройству молодежи увеличился до 8,8 млрд евро. Этот бюджет был дополнительно увеличен в 2019 году примерно до 9 млрд евро, и в соответствии с решением Комиссии его увеличение будет продолжаться для поддержки большего числа нуждающихся молодых людей по всему Евросоюзу.

Инициатива по обеспечению занятости молодежи является основной программой финансирования ЕС, направленной на содействие реализации мероприятий активной политики занятости. При этом финансирование распределяется дифференцированно с учетом потребностей конкретных регионов и направляется на поддержку молодежной занятости туда, где безработица среди молодежи превышает 25%.

Программа «Молодежная гарантия» включает меры по повышению возможностей трудоустройства молодежи (например, программы профессиональной подготовки, стажировки и инициативы по сокращению числа детей, покидающих школу в раннем возрасте), а также меры, направленные на повышение спроса на молодых работников, включая, например, субсидии для найма молодежи и поддержку в организации программ стажировок.

Исходя из общей цели и мер, схема гарантий для молодежи имеет две нетипичные характеристики, которые отличают ее от других, ранее реализовывавшихся на территории европейских стран.

Первая из них – это концепция «гарантии», то есть обязательство государств предоставлять безработным молодым людям возможность работать или проходить обучение. Действительно, в рамках этой программы государства и их учреждения обязуются мобилизовать все имеющиеся в их распоряжении ресурсы для обеспечения того, чтобы ни один безработный молодой человек не остался без внимания⁴⁷.

Второй отличительной особенностью является установление максимального срока в четыре месяца с момента, когда молодой человек становится безработным или бросает учебу; другие программы, как правило, не включают такие временные рамки⁴⁸.

Программа молодежных гарантий берет за отправную точку тот факт, что молодые люди представляют собой разнородную группу; таким образом, она подчеркивает необходимость адаптации всех мер к каждому отдельному молодому человеку, находящемуся в поисках работы. Разнообразный опыт незанятости молодых людей можно классифицировать как по их отношению к рынку труда, так и по их социально-экономическим характеристикам, которые включают:

- возраст;
- уровень образования;
- уровень профессионального опыта;
- ограничения, отражающие отсутствие возможностей для получения опыта работы в определенной области;

47 Bussi, M.; Geyer, L. 2013. Youth Guarantees and recent developments on measures against youth unemployment: A mapping exercise (Brussels: European Trade Union Institute).

48 Там же.

- недостаточные социальные и другие навыки, необходимые для выхода на рабочее место;

- антисоциальное поведение (возможно, даже с криминальным прошлым);

- обязанности по уходу (например, в качестве молодого родителя, либо другие подобные обязанности);

- пол и этническую принадлежность (что формирует опыт молодого человека на рынках обучения и труда);

- уровень дохода домохозяйства;

- проблемы со здоровьем, трудности в обучении и инвалидность;

- и пр.

Поэтому реализация этой программы часто требует реформирования систем профессиональной подготовки, систем образования и государственных служб занятости с тем, чтобы они могли предлагать индивидуальные услуги нуждающимся. Это гарантирует, что всем молодым людям будет предложена подходящая работа или возможность обучения в течение максимум четырех месяцев.

Созданная Европейской Комиссией, программа помогла сократить безработицу среди молодежи на территории Евросоюза. В частности, данные статистики молодежной безработицы за период с 2013 по 2018 год свидетельствуют о снижении числа незанятых граждан и повышении степени трудоустройства. На начало 2019 года по сравнению с показателями 2013 года в странах ЕС:

- зарегистрировано на 2,4 млн меньше молодых безработных;

- более 14 млн молодых людей приняли предложение о трудоустройстве, образовании, стажировке или краткосрочном обучении;

- зафиксировано на 1,9 млн меньше молодых людей, не имеющих работы, образования или профессиональной подготовки;

- более 20 млн молодых людей зарегистрировались в программе «Молодежная гарантия»⁴⁹.

В своем выступлении 14 сентября 2016 года Президент Европейской Комиссии Ж.-К. Юнкер отметил: «Я не могу и не буду мириться с тем, что Европа была и остается континентом безработицы среди молодежи. Я не могу и не буду мириться с тем, что миллениалы, поколение Y, могут быть первым поколением за 70 лет, которое будет беднее своих родителей... Мы будем продолжать внедрять «Молодежную гарантию» по всей Европе, повышая квалификацию молодых европейцев и охватывая регионы и молодежь, наиболее нуждающуюся в этой программе»⁵⁰.

По прошествии 5 лет с момента введения «Молодежной гарантии» показатели рынка труда молодежи значительно улучшились:

- безработица среди молодежи снизилась с пика в 24% в 2013 году до 14,6% в феврале 2019 года, быстрее, чем общая безработица и быстрее, чем можно было бы предсказать в соответствии с макроэкономической тенденцией;

- доля лиц в возрасте 15-24 лет, не занятых на работе, в учебе или профессиональной подготовке, снизилась с 13,2 % в 2012 году до 10,2% в четвертом квартале 2018 года⁵¹.

На рисунке 2.2 представлена динамика изменения основных показателей, характеризующих ситуацию на европейском молодежном рынке труда за период до 2019 года.

49 YOUTH GUARANTEE & YOUTH EMPLOYMENT INITIATIVE// file:///C:/Users/User/Downloads/YG%20factsheets_EU_26Apr.pdf (дата обращения: 4.10.2021 г.).

50 Там же.

51 Там же.



Уровень безработицы молодежи 15-24 лет, %



Уровень занятости молодежи 15-24 лет, %

Рисунок 2.2. Уровень молодежной занятости и безработицы, 2008-2019 гг., % от общего числа населения в возрасте 15-24 лет

Источник: составлено автором по материалам EuroStat⁵².

В настоящее время Европейская Комиссия внесла ряд изменений в Программу «Молодежная гарантия» в связи с изменениями рынка труда и

⁵² European Statistics. <https://ec.europa.eu/eurostat/> (дата обращения: 4.02.2022 г.)

экономики в целом под влиянием коронавирусной пандемии COVID-19 и связанных с нею социально-экономических последствий. Новые меры «Молодежной гарантии» предполагают, в частности, большее внимание инклюзивности, например, путем оказания более эффективной поддержки молодым людям, которые в долгосрочной перспективе не занимались трудоустройством, образованием или профессиональной подготовкой. Кроме того, ЕК подчеркивает важность составления диагностических карт для лучшего понимания целевой группы и усиления поддержки как на раннем этапе, так и после включения в Программу. Более активная информационно-пропагандистская работа и постоянная поддержка будут иметь решающее значение для того, чтобы «Молодежная гарантия» поддерживала действительно уязвимую молодежь.

Другим проблемным вопросом, тормозящим развитие Программы, является качество ее мероприятий. Молодежные организации сообщают, что низкое качество «Молодежной гарантии» является одним из наиболее существенных недостатков Программы. Поэтому Европейская Комиссия призывает разработчиков на общеевропейском уровне разработать специальные стандарты качества для всего пространства Европейского Союза, чтобы задать рамочные стандарты качества, на которые могут и должны ориентироваться программы, реализуемые на территории отдельных стран.

Однако следует признать, что «Молодежная гарантия» в настоящее время является одним из наиболее эффективных образцов активной политики занятости молодежи, учитывающей возможности государства, институтов гражданского общества и непосредственно самой молодежи в достижении целей эффективной занятости.

Следует отметить, что отдельные государства могут разрабатывать собственные программы содействия занятости молодых специалистов и поддержки их профессионального роста. В отдельных отраслях и сферах деятельности также существуют разнообразные программы удержания

молодых специалистов, получивших соответствующую специальность на предприятиях и организациях отрасли, что способствует не только эффективному трудоустройству выпускников, но и обеспечивает соответствие полученной специальности сфере профессиональной деятельности. Молодежь не уходит из профессии, а развивается профессионально и карьерно в той сфере, для которой получала образование.

Примером такой программы можно считать программу удержания молодых специалистов в области медицины, способных вести научные исследования, реализуемую в Германии рядом университетов в коллаборации с медицинскими научно-практическими центрами.

Чтобы постоянно гарантировать конкурентоспособные, передовые исследования на международном уровне, медицинские университеты и научные организации должны справляться с постоянно возникающей проблемой развития кадровых ресурсов и поддержки молодых ученых-медиков в качестве основных поставщиков инноваций. Будучи поддерживаемыми грантовым финансированием, исследовательские проекты все чаще выполняются международными и междисциплинарными исследовательскими коллективами. Это обуславливает необходимость помимо базовой образовательной подготовки по соответствующим профессиональным образовательным программам наличие у молодых ученых исследовательского опыта и управленческих навыков; они должны обладать квалификацией для инициирования и организации проектов, а также для создания и руководства исследовательскими группами. Кроме того, они должны уметь трансформировать клинические вопросы в исследовательские проекты, а также представлять концепции исследования для подачи заявок на гранты и распространения результатов проекта по итогам его выполнения.

Университеты, активно привлекающие молодых специалистов медицинской сферы к участию в научных исследованиях, разрабатывают внутренние

программы интеграции и наставничества, позволяющие не только в оперативном режиме сформировать у выпускников образовательных программ необходимые компетенции, но и обеспечить инструменты удержания перспективных исследователей в университетской научной системе. Одной из таких программ является программа MediMent (Medical Mentoring), ориентированная прежде всего на врачей-женщин и реализуемая в медицинских университетах Германии.

В прошлом поддержка карьерного роста в Германии оказывалась, если вообще оказывалась, неофициально наставниками, которые видели личную выгоду в отношениях наставника и подопечного. Таким образом, наставник поддерживает профессиональную и личную карьеру подопечного в течение ограниченного периода времени. Если оставить спонтанное развитие, эта передача информации будет происходить в отношении только очень немногих людей, отобранных профессионалом более высокого статуса путем субъективного отбора. Эти отношения часто характеризуются патерналистскими принципами и отношениями зависимости. Концепция структурированного наставничества MediMent приглашает всех медицинских преподавателей принять участие в поддержке молодых ученых-медиков в качестве внутренних наставников.

Преподаватели, согласившиеся выступить в качестве наставников, участвуют в личной беседе либо с координатором проекта, либо с членом консультативного совета, чтобы подготовиться к наставничеству.

Программа MediMent также предоставляет всем заинтересованным преподавателям брошюру, содержащую подробную информацию о роли наставника в рамках программы. Важно отметить, что концепция наставничества основана на консультативном, а не авторитарном отношении к подопечному. Наставники напрямую не планируют и не формируют карьеру своих подопечных, но предоставляют подопечным объективные советы и перспективы,

чтобы они могли лучше планировать и формировать свою собственную карьеру. Наставники отличаются от своих подопечных более обширными практическими и организационными знаниями, полученными в результате работы в смежной научной области.

Наставничество рассматривается как дополнение, но не как замена непосредственному профессиональному надзору в области профессиональных знаний и навыков подопечного. В отличие от неформального наставничества, наставники MediMent не решают, кем будут их подопечные. Наставничество в рамках программы MediMent направлено на поддержку молодых ученых-медиков в достижении следующего квалификационного уровня и достижении успеха в своей научной работе.

Наставник может помочь подопечному стать более заметным в своей организации. Благодаря оживленному обмену мнениями с наставником и другими подопечными молодые ученые-медики имеют возможность более динамично развивать свою собственную карьеру и стать более мотивированными. Наставник может помочь подопечным определить личные и профессиональные цели и стратегически спланировать свою карьеру. Например, наставник может помочь подопечному уточнить конкретные меры, необходимые для достижения успеха в определенной области и наметить индивидуальный профиль исследования. Наставник также может дать совет по определению приоритетов и сбалансированию обязательств в клинической работе и исследованиях. Участники программы MediMent лучше знакомятся со структурами и неформальными правилами научного сообщества и учатся эффективно использовать их с помощью наставничества.

Например, наставники могут дать представление о своих собственных стратегиях преодоления конфликтов, обсудить вопросы организации работы (времени), проинформировать о новых стратегиях и правилах прохождения экспертной оценки результатов научной деятельности и других вопросов,

включая обсуждения собственного опыта «балансом между работой и личной жизнью».

Помощь и консультации в создании научных сетей улучшают интеграцию подопечных как в университет, так и в научные сообщества. Такой акцент на налаживании связей повышает узнаваемость подопечных среди коллег и в исследовательском сообществе на ранней стадии карьеры. Участники имеют больше возможностей поразмыслить над своими исследовательскими проектами и продолжить их развитие путем взаимного обмена. Подобное взаимодействие способствует сотрудничеству в области междисциплинарных исследований. Новые контакты с учеными можно установить на централизованно организованных сетевых встречах, а также с другими подопечными и на неофициальных встречах с коллегами. Во время сетевых ужинов наставники и (бывшие) подопечные имеют возможность обменяться опытом и поддерживать или устанавливать важные контакты. Программа MediMent также может быть связана с аналогичными программами наставничества в других университетах по мере их развития, предоставляя участникам более широкие социальные связи. Отношения наставник-подопечный следует рассматривать как взаимодополняющие развивающиеся отношения, в которых обе стороны развиваются лично во время выполнения задачи⁵³.

Программа MediMent рассчитана на два года. Участие в программе MediMent включает в себя возможности профессиональной подготовки, направленные на развитие специальных навыков и компетенций, связанных с карьерой. Преподаватели с национальным и международным признанием, имеющие большой опыт работы в соответствующей области, проводят обучающие, информационные и коммуникационные семинары и другие групповые и индивидуальные мероприятия. Сетевые встречи, дополнительные семинары

⁵³ Kram K.E. Mentoring at Work: Developmental Relationships in Organizational Life. Berlin, 1985.

и вводные курсы, а также окончательная оценка программы подопечными являются частью каждой программы MediMent.

Программа MediMent напрямую или косвенно укрепляет междисциплинарное сотрудничество и обеспечивает помощь в развитии методологических навыков молодых ученых-медиков.

Индивидуальное наставничество обеспечивает личную обратную связь по вопросам о том, как справляться со своими сильными и слабыми сторонами, что важно для разработки индивидуальной концепции карьеры.

Наставничество также помогает развивать саморефлексию у молодых ученых, что важно для выявления сильных и слабых сторон. Устойчивость программы MediMent заключается в дополнительных эффектах от взаимодействия между наставником и подопечным, а также подопечными между собой.

На организационном уровне программа MediMent создает культуру поддержки, устанавливая учебные контакты на социальном уровне между наставниками, их подопечными и внутри групп сверстников. Эта культура поддержки создает рабочую среду, которая является более прозрачной, способствующей сотрудничеству, признательной и справедливой, чем часто критикуемые традиционные поведенческие структуры. Таким образом, одно из стратегических преимуществ поддержки молодых ученых-медиков заключается в ее положительном влиянии на коммуникацию внутри медицинского факультета.

Таким образом, можно сделать вывод, что зарубежная практика накопила образцы наилучших практик содействия занятости молодых специалистов, которые при соответствующей переработки и адаптации могут быть эффективно внедрены в российскую практику работы с молодежью.

2.2. Институционализация понятия «молодой специалист» для целей содействия молодежной занятости

В современных условиях деятельности организаций всех сфер экономики всё большую актуальность приобретают вопросы квалифицированного кадрового состава и проблемы трудоустройства молодых специалистов. Планирование карьеры молодого специалиста имеет большое значение как для работодателей, заинтересованных в подборе персонала необходимой квалификации и подготовке молодых кадров, так и играет важную роль для реализации профессионального и личностного потенциала самого молодого специалиста.

Под воздействием трансформации взглядов на портрет современного молодого специалиста, сегодня отсутствие опыта работы у молодого соискателя многими работодателями не рассматривается в качестве недостатка, а становится приоритетом при замещении вакантной позиции. Этот факт обусловлен появлением большого количества новых профессий и глобальными изменениями к профессиональным обязанностям сотрудника в связи с цифровизацией экономики и переводом в дистанционный формат работы большого числа работников. Необходимо отметить, что большинство современных образовательных программ включает практические занятия для закрепления теоретических навыков и обучение осуществляется преподавателями-практиками. Таким образом, приняв на работу лучших выпускников, за несколько лет фирма из молодого специалиста может подготовить для себя профессионального сотрудника.

Высокая конкурентная борьба на рынке труда за ценные кадры стимулирует работодателей зачастую использовать неординарные подходы при поиске молодых специалистов: организовывать акции, устраивать дни открытых дверей, объявлять конкурсы среди соискателей и использовать срочный трудовой договор и стажировку. Целью такого подхода ставится

привлечение молодых талантов, которые поддерживают миссию и разделяют взгляды на ценности компании. Специалисты молодого возраста на современном этапе характеризуются большим трудовым потенциалом и высоким уровнем трудовой мобильности. Молодых специалистов отличают на трудовом рынке такие качества, как энергичность, обучаемость, стремление к инновациям и творческое мышление.

Тем не менее, молодые специалисты после получения специальности выходя на рынок труда в поисках подходящей работы, неизбежно сталкиваются с рядом сложностей.

Образ идеального молодого специалиста и наличие обязательных профессиональных качеств в настоящее время существенно различается как у работодателей, так и у самих выпускников. Такое положение вещей связано и с тем, что существующая образовательная система находится в процессе реформирования, и с тем, что подготовка современных специалистов не всегда находится в соответствии с действующими стандартами, предъявляемыми работодателями к выпускникам.

В Трудовом кодексе Российской Федерации на текущий момент не закреплено понятие «молодой специалист» и не определены критерии отнесения работников к данной категории. Однако в силу того, что данное понятие довольно часто используется в нормативно-правовых актах, регулирующих трудовые отношения и иные виды взаимодействия, связанные с участием молодых специалистов, в рамках настоящего исследования необходимо дать конкретную формулировку данному явлению с позиции трудового рынка.

Согласно статье 5 Трудового кодекса РФ⁵⁴, регулирование трудовых и связанных с ними отношений, осуществляется не только положениями

⁵⁴ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 22.11.2021). [Электронный ресурс]. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/. (дата обращения: 29.01.2022).

Трудового кодекса РФ, но и посредством исполнения иных федеральных нормативных правовых актов (НПА), законодательства субъектов РФ и органов местного самоуправления, а также локальными нормативными актами. Поэтому считаем, что для формирования представления о понятии «молодой специалист» можно обратиться к иным актам нормативно-правового характера.

Пункт 6 статьи 2 Федерального закона от 30.12.2020 года № 489-ФЗ «О молодежной политике в Российской Федерации» устанавливает в качестве молодого специалиста гражданина РФ в возрасте до 35 лет включительно, завершившего обучение по основным профессиональным образовательным программам и (или) по программам профессионального обучения, впервые устраивающегося на работу в соответствии с полученной квалификацией⁵⁵.

В подпункте «б» пункта 32 Постановления Правительства РФ от 13.12.2017 года № 1544 «О внесении изменений в Государственную программу развития сельского хозяйства и регулирования рынков сельскохозяйственной продукции, сырья и продовольствия на 2013-2020 годы» под понятием «молодой специалист» подразумеваются одинокие проживающие или состоящие в браке лица в возрасте не старше 35 лет, имеющие законченное высшее (среднее профессиональное) образование⁵⁶.

В Кодексе законов о труде РФ, который регулировал сферу трудовых отношений до 2002 года, также содержалась норма, позволяющая относить граждан РФ к молодым специалистам: так в статье 210 закреплялось, что в районных (городских) народных судах рассматриваются трудовые споры по заявлениям молодых специалистов, окончивших высшее или среднее

55 Федеральный закон от 30.12.2020 N 489-ФЗ «О молодежной политике в Российской Федерации». [Электронный ресурс]. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_372649/. (дата обращения: 29.01.2022).

56 Постановление Правительства РФ от 13.12.2017 года № 1544 «О внесении изменений в Государственную программу развития сельского хозяйства и регулирования рынков сельскохозяйственной продукции, сырья и продовольствия на 2013-2020 годы» (ред. от 02.09.2021). [Электронный ресурс]. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_286191/. (дата обращения: 29.01.2022).

специальное учебное заведение и направленных в установленном порядке на работу на данное предприятие, в учреждение, организацию⁵⁷.

В пункте 5.10 Трехстороннего отраслевого соглашения по организациям сферы физической культуры и спорта Российской Федерации молодой специалист определяется как работник в возрасте до 35 лет, получивший среднее профессиональное или высшее образование, при первичном трудоустройстве по специальности в организации, осуществляющие спортивную подготовку⁵⁸.

Указанное Трехстороннее соглашение в абзаце 2 пункта 11.1.1 раздела XI фиксирует формулировку понятия «молодой специалист», характеризуя так сотрудника в возрасте до 35 лет, получившего среднее профессиональное или высшее образование, при первичном трудоустройстве по специальности в организацию отрасли в течение года после окончания учебного заведения. Статус однократно действителен в течение 3 лет с момента заключения с сотрудником трудового договора.

На основании вышеприведенных норм российского законодательства, можно заключить, что молодой специалист – это лицо в возрасте до 35 лет, завершившее обучение по программам среднего или высшего профессионального образования, впервые устраивающееся на работу по трудовому договору по специальности, определённой документом об образовании.

57 Кодекс законов о труде Российской Федерации (утв. ВС РСФСР 09.12.1971) (ред. от 10.07.2001, с изм. от 24.01.2002) (утратил силу). [Электронный ресурс]. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_398130/. (дата обращения: 29.01.2022).

58 Трехстороннее отраслевого соглашения по организациям сферы физической культуры и спорта Российской Федерации на 2021-2023 годы (утв. Минспортом России, Общественной организацией "Общероссийский профессиональный союз работников физической культуры, спорта и туризма Российской Федерации», Общероссийским отраслевым объединением работодателей «Ассоциация работодателей в сфере физической культуры, спорта, фитнес и спортивной индустрии» 13.08.2021). [Электронный ресурс]. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_286191/. (дата обращения: 29.01.2022).

Однако, если рассматривать требования компаний к наличию опыта работы специалиста, то при публикации вакансий работодатели указывают минимальное наличие стажа работы по специальности 3-5 лет. Таким образом, молодой специалист, имеющий стаж работы по специальности более 10 лет к своим 35 годам, также будет подходить под определение «молодой специалист», что по своей сути будет не совсем верно.

На наш взгляд, в рамках настоящего исследования, необходимо выделение в рамках категории «молодые специалисты» группы работников, не имеющих достаточного опыта работы по специальности после окончания образовательной организации.

Автором предлагается закрепить следующее определение понятия **«молодой специалист» – работник в возрасте до 35 лет, впервые завершивший обучение по программам среднего или высшего профессионального образования, и впервые устраивающийся на работу по трудовому договору по специальности, определённой документом об образовании в течение шести месяцев после окончания основной образовательной программы.**

Определившись с категорией молодых специалистов, для которых трудоустройство по полученной в образовательной организации специальности представляет наибольшую трудность ввиду отсутствия практического опыта и навыков делового общения, рассмотрим их преимущества как работников, повышающие перспективы трудоустройства.

Среда жизнедеятельности человека в современном мире подвержена быстроменяющимся тенденциям, обусловленным развитием новых технологий и появляющимся возможностям, вытесняя старые привычки и стереотипы. Часть людей в силу склада своего характера, возраста, образования, территории проживания и других факторов успевает за трансформационными процессами общества и находится в круговороте этих событий, а кто-то не находит реализации своим талантам. Несмотря на

существующий тренд говорить о поколении нового времени, которое выросло с гаджетами в руках и желает жить и трудиться по-новому, дискуссии насчет того, что у современных молодых людей больше возможностей при выборе профессионального пути, что они обладают свободой в выборе форматов для своей реализации, мобильностью, позволяющей не быть привязанным к месту своего жительства или к одной компании, далеко не всем молодым специалистам удаётся быстро адаптироваться к жизненным условиям и самостоятельно управлять траекторией своего профессионального развития.

Тенденции современного мирового пространства – цифровизация, глобализация, мобильность и доступность информационных ресурсов – осязательно трансформируют и современный рынок труда. В настоящее время появляются дистанционные формы занятости и обучения, часть профессий и компетенций исчезают совсем, становясь невостребованными. Современным начинающим специалистам приходится планировать профессиональную занятость в ситуации неопределённости и быстроменяющихся условиях экономической ситуации и трудового рынка. Поэтому большинство молодых специалистов чувствуют себя растерянными, делая свои первые шаги к трудоустройству и нуждаются в помощи со стороны работодателей и государства для формирования карьерного потенциала и развития карьеры.

Формирование и развитие профессионального потенциала молодого специалиста - как условия успешного трудоустройства - является сложным и длительным процессом накопления и использования знаний, навыков и умений, который позволяет управлять деловой карьерой, развивать способности и использовать их в профессиональной сфере. Состав профессионального потенциала сотрудника представлен на рисунке 2.3.



Рисунок 2.3. Элементы профессионального потенциала молодого специалиста.

Источник: разработано автором.

Успешная профессиональная ориентация обусловлена психофизическими, личностными и профессиональными качествами молодого специалиста и его жизненными ценностями.

Планирование и реализацию трудового развития молодого специалиста необходимо начинать с определения значимости самооценки специалиста в профессиональном плане, формирования потребностей и выявления ожиданий, а также с оценки сильных и слабых сторон работника. На следующем этапе представляет важность сбор и анализ возможностей карьерного продвижения молодого специалиста как внутри компании, так и за её пределами. Далее, используя результаты двух первых этапов, устанавливаются цели карьерного развития в виде должностных позиций,

которые можно занять в конкретной организации и намечается план по достижению этих целей с установлением временных рамок⁵⁹.

Рассмотрим факторы формирования и особенности развития профессионального потенциала молодого специалиста. К внешним факторам, влияющим на формирование и развитие внутренних ресурсов работников, можно отнести следующие:

- условия труда и организацию рабочего места сотрудника;
- корпоративную политику и атмосферу внутри коллектива;
- организацию времени отдыха;
- продолжительность рабочего времени;
- возможность трудиться дистанционно;
- необходимость командировок и их длительность;
- медицинское обслуживание персонала.

Развитие кадрового потенциала сотрудников формирует часть кадровой политики каждой современной компании, независимо от видов деятельности. Подбор специалистов и развитие кадрового потенциала персонала в настоящее время осуществляется посредством использования современных технологий и методов управления, корпоративного обучения и повышения производительности труда. Эффективность развития кадрового потенциала современных организаций определяется внутренними факторами формирования и использования потенциала работников, в том числе и начинающих специалистов.

Рассматривая внутренние факторы развития кадрового потенциала сотрудников, следует обратить внимание на те из них, с помощью которых можно дать оценку подготовленности молодого специалиста к должностным

59 Кибанов А.Я. Управление персоналом: теория и практика. Управление деловой карьерой, служебно-профессиональным продвижением и кадровым резервом: учебно-практическое пособие / А.Я. Кибанов, Е.В. Каштанова // М.: Проспект, 2014. – 64 с.

обязанностям и определить для сотрудника основные пути дальнейшего личностно-профессионального развития:

- образования, являющегося определяющим фактором в управлении карьерой как на начальном этапе, так и для специалиста, имеющего определённый стаж деятельности в профессии, ввиду того что карьера и образование имеют тесную взаимозависимость, они постоянно взаимодействуют, стремясь достигнуть одной цели – успешной реализации в жизни и карьере. Стартовые условия в начале профессионального пути формируют начало карьеры, во многом определяя все этапы её дальнейшего развития. К ним можно отнести следующие основные составляющие: базовое образование, наличие опыта профессиональной деятельности, семейные традиции, особенности самоопределения, социальные условия;

- фактор наличия профессиональных планов – уровень образования выступает отправной точкой для начинающего специалиста в построении будущего карьерного пути и является переходом на следующий уровень для имеющего практический опыт работника, но правильное применение полученного образования и формирование представлений о дальнейших карьерных этапах начинается с определения стартовых профессионально-должностных позиций;

- фактор образа жизни и внепрофессиональной деятельности молодого человека, может свидетельствовать о разносторонности и активной жизненной позиции, ведь, чем подвижнее и активнее образ жизни работника, тем шире набор способов, которыми он сможет реализовать свои планы в жизни и в профессии;

- фактор здоровья и психологического самочувствия является важнейшим двигателем человека в развитии, поскольку, перемещаясь по ступеням карьерной лестницы, специалист вынужден постоянно реагировать на различные стрессовые ситуации и иные нагрузки на организм, что может способствовать развитию заболеваний, связанных с профессией. В большинстве

исследований, касающихся проблемы здоровья персонала отмечается, что деятельность в современных условиях очень часто сопряжена с многочисленными и сильными стрессами;

- мотивационный фактор и потребностей сотрудника – в зависимости от понимания специалистом мотивов развития своей карьеры и потребностей в профессиональном отношении, можно определить наиболее важные моменты, двигающие молодого специалиста к развитию: самореализация или необходимость, вовлечённость в общее дело или стремление к власти, успех или личностный и профессиональный рост. Можно выделить два основных мотива: стремление к получению более интересной работы и честолюбие, содержащее потенциальную опасность возникновения карьеризма;

- фактор профессиональных знаний и наличие опыта в профессии – определяется совокупностью требований работодателя по должности, на принимается сотрудник, для построения успешности карьеры и раскрытия карьерного потенциала в условиях современность знания, имеющиеся у специалиста должны непрерывно развиваться и пополняться;

- фактор интереса и способности к развитию – «сотруднику необходимо саморазвитие, направленное на достижение новых горизонтов в своей профессиональной сфере, что обусловлено способностью развиваться и усиливаться интереса у человека»⁶⁰ после достижения поставленной цели, поэтому успешное выполнение задач мотивирует работника к постановке новых задач и стремлению к их реализации.

В настоящее время решение вопросов безработицы среди молодёжи и несоответствие рабочих мест, предоставляемых молодым специалистам в условиях нестабильности, находится в списке приоритетных проблем рынка труда. Молодые специалисты сегодня выступают наиболее уязвимой

60 Глинских И.Е. Факторы формирования карьеры молодых специалистов // European research. 2016. №8 (19). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/factory-formirovaniya-kariery-molodyh-spetsialistov>. (дата обращения: 30.01.2022).

категорией граждан ввиду значительно низкого спроса со стороны работодателей на молодых специалистов.

Сегодня прослеживается тенденция роста количества молодых людей, которые вынуждены устраиваться на рабочие места, не соответствующие полученной специальности и уровню образования. В таких условиях значительная часть молодых людей находит свое применение в секторе «теневой» занятости или регистрируется в качестве безработных граждан, занимая позицию иждивенцев с целью получения пособия по безработице.

Трудоустройство, формирование и развитие профессиональной карьеры молодых специалистов России в условиях нестабильной экономической ситуации в стране, сопровождающейся ростом безработных граждан и сокращением доходов работающего населения, требует вмешательства со стороны государства и содействия в занятости молодёжи. Поэтому в конце 2020 года был принят закон о молодежной политике, обеспечивающий гарантии молодым гражданам в сфере занятости и содействующий трудоустройству молодёжи и профессиональному развитию молодых специалистов⁶¹.

Также с целью создания условий для реализации профессионального, трудового и предпринимательского потенциала молодых соотечественников в конце 2021 года Правительством Российской Федерации была утверждена долгосрочная программа содействия занятости молодежи до 2030 года⁶².

Существующие тенденции на современном рынке труда – глобализация, цифровизация и открытость информации – кардинально трансформируют

61 Федеральный закон от 30 декабря 2020 года № 489-ФЗ «О молодежной политике в Российской Федерации». [Электронный ресурс]. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_372649/. (дата обращения: 03.03.2022).

62 Распоряжение Правительства РФ от 14.12.2021 N 3581-р «Об утверждении Долгосрочной программы содействия занятости молодежи на период до 2030 года». [Электронный ресурс]. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_403576/. (дата обращения: 03.03.2022).

трудовую сферу. В условиях стремительного перехода к цифровым технологиям, сопровождающегося появлением новых форм занятости, многие профессии исчезают или меняются. Сегодня молодым людям необходимо планировать свою жизнь и формировать карьеру в условиях постоянно меняющейся экономической обстановке и требованиях рынка труда.

Новые условия трудовых отношений вызывают необходимость переориентации деятельности органов службы занятости, смещение акцентов с пассивной политики содействия занятости и поддержки безработной молодёжи к активным формам взаимодействия, использованию индивидуального подхода к соискателю.

2.3. Конкурентоспособность молодых специалистов на рынке труда

Приступая к своей первой работе на пути профессионального развития и роста, выпускники и молодые специалисты, амбициозные и талантливые, получившие качественное образование, с нетерпением ждут от работодателя интересных задач и мечтают о быстром карьерном росте. Но не всегда ожидания соответствуют реальности, нередко что-то идёт не по плану: приходится тратить время на выполнение рутинных задач, недостаёт практического опыта и навыков, установленные руководством правила выступают серьёзными барьерами, мешающими начинающим специалистам воплотить быстро расти в профессии.

Эксперты Московской школы управления «Сколково» изучили первый рабочий опыт молодых специалистов, проведя опрос через онлайн-панель Online Market Intelligence среди студентов и выпускников бакалавриата и магистратуры московских вузов. В исследовании приняли участие молодые

люди в возрасте от 19 до 25 лет, среди которых 47 % респондентов мужского пола и 53 % – женского⁶³.

При изучении критериев выбора своего первого места работы студенты и выпускники образовательных организаций высшего образования руководствуются в своём большинстве двумя ценностными показателями, имеющими первостепенное значение при формировании лояльности организации и готовности развиваться в ней профессионально и карьерно, это – единство взглядов с руководителем и сходство по ценностным ориентирам с миссией компании.



Рисунок 2.4. Критерии выбора работодателя молодыми специалистами, %.

Источник: составлено автором на основе⁶⁴

63 Социологическое исследование «Чего не хватает молодым специалистам». URL: <https://www.skolkovo.ru/researches/chego-ne-hvataet-molodym-specialistam-v-nachale-karery>. (дата обращения: 10.02.2022).

64 Там же.

Прагматические условия труда, такие как уровень зарплаты, график работы и масштабы деятельности организации оказались менее популярными среди молодых людей. Также следует выделить такие критерии, как инновационность и технологичность, которые привлекают молодых специалистов на современном этапе развития производственных процессов (рисунок 2.4).

Исследование результатов оценки молодыми специалистами своего первого трудового опыта может привести к ошибочному мнению, что молодые люди в начале своей профессиональной деятельности не сталкиваются с трудностями: 80 % респондентов заявили о том, что их первый опыт работы или стажировки был удачным. По мнению участников исследования им удалось достаточно быстро вписаться в коллектив, понять организационную структуру компании, усвоить основы корпоративного поведения и приступить к реализации интересных задач. Однако настоящая картина в вопросах трудового успеха определяется деталями, поэтому полностью удачным свой первый опыт работы считают только менее трети участников опроса (рисунок 2.5.).

Молодые специалисты испытывают ряд сложностей при первом трудоустройстве, так среди трудностей в работе респонденты выделили:

- выполнение заданий, не соответствующих по мнению молодого специалиста его должностным обязанностям,
- ответственность за чужие промахи в работе,
- неграмотно построенные рабочие процессы,
- неумение защитить свои интересы в переговорах о размере заработной платы.



Рисунок 2.5. Оценка молодыми специалистами своего первого опыта работы, %

Источник: составлено автором на основе⁶⁵.

На базе интервью с выпускниками вузов были сформулированы типичные сложности, подстерегающие молодых специалистов на трудовом пути, при этом респондентов просили выделить, с какими из них им пришлось столкнуться лично. Исследование показало, что в среднем молодой специалист на своей первой работе сталкивается с пятью типичными трудностями (рисунок 2.6.).

⁶⁵ Там же.

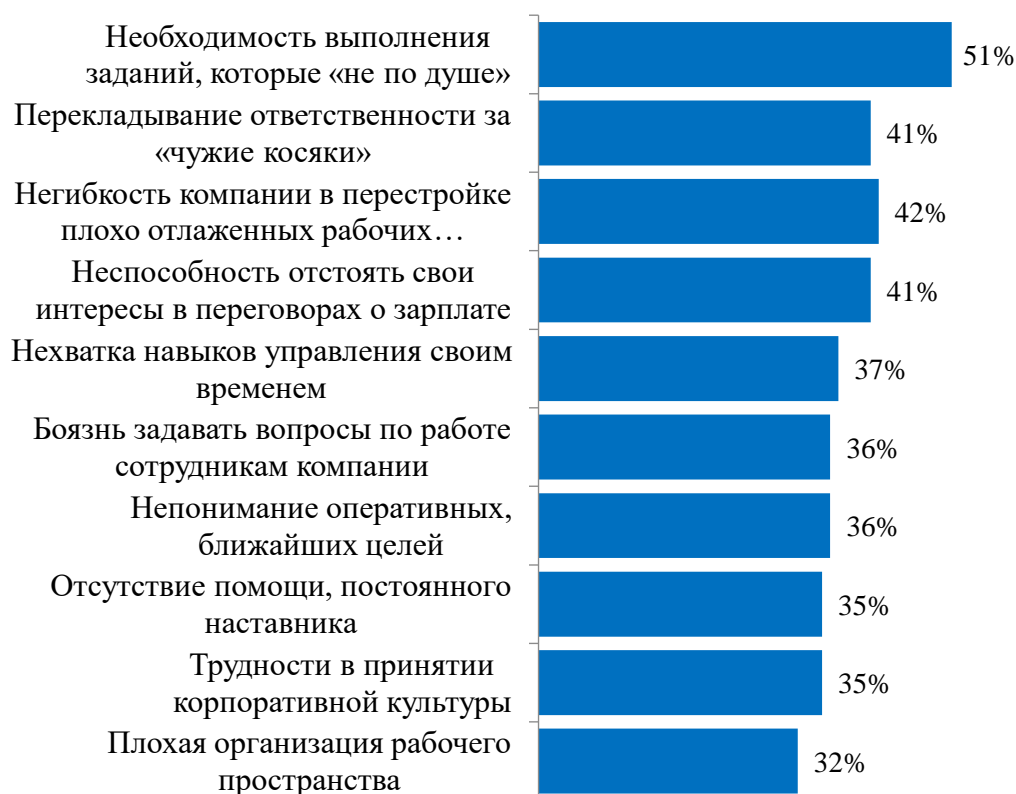


Рисунок 2.6. Сложности в работе молодых специалистов при первом трудоустройстве, %

Источник: составлено автором на основе⁶⁶.

Случаи, когда в качестве проблемы становились личные отношения с руководителем или несовпадение взглядов на ценности, были отмечены очень редко. Это можно объяснить тем, что единство взглядов с руководителем молодые люди назвали основным критерием при выборе компании для трудоустройства. Что касается заработной платы, то неумение отстаивать свои финансовые интересы заняло место в верхней части списка актуальных проблем выпускников в начале своей трудовой карьеры.

Изменить рабочие процессы в компании начинающему специалисту не под силу, однако над своими компетенциями работать можно всегда. Большая часть проблем, возникающих на пути молодых специалистов на своей первой работе, решается с помощью набора навыков: некоторые из них формируются

66 Там же.

и развиваются и во время получения образования, но многие формируются только с опытом.

Рассматривая настроения молодых специалистов на рынке труда в условиях распространения новой коронавирусной инфекции и введения ряда ограничений (2020-2021 год), эксперты компании HeadHunter в марте-апреле 2021 года провели опрос среди 20 222 соискателей, среди которых 922 респондента из числа молодых специалистов. Исследователи разработали критерий «индекс самочувствия», который отражает оценку текущего состояния (самочувствия) и ожиданий в ближайшей перспективе⁶⁷.

Этот параметр состоит из пяти элементов, совокупный балл по которым позволяет получить представление о положении сотрудников компаний и соискателей на рынке труда в текущем моменте:

- оценка стабильного положения на текущем месте работы (отсутствие угрозы увольнения);
- оценка сложности при поиске подходящей работы;
- оценка критичности поисков вакансии для трудоустройства;
- оценка гибкости и возможности снизить зарплатные предпочтения;
- оценка шансов найти работу в ближайшей перспективе.

Во время локдауна весной 2020 года индекс самочувствия новых участников рынка труда снизился до отметки «-0,15», зафиксировав минимальное значение за последние три года. Но уже в течение второй половины 2020 года уверенность молодых специалистов, ищущих работу, уверенно выросла и к 4 кварталу 2020 года достигла уровня -0,08.

На рисунке 2.7. представлена динамика показателя самочувствия соискателей на рынке труда, который характеризует ожидания респондентов на данный момент времени, изменяясь от значения «-1» – негативное

⁶⁷ Настроения молодых специалистов на рынке труда в первой половине 2021 года. [Электронный ресурс]. <https://hh.ru/article/28924?customDomain=1>. (дата обращения: 29.01.2022).

настроение до «+1» – стабильное самоощущение респондентов, ищущих работу на трудовом рынке, «0» – нейтральное.

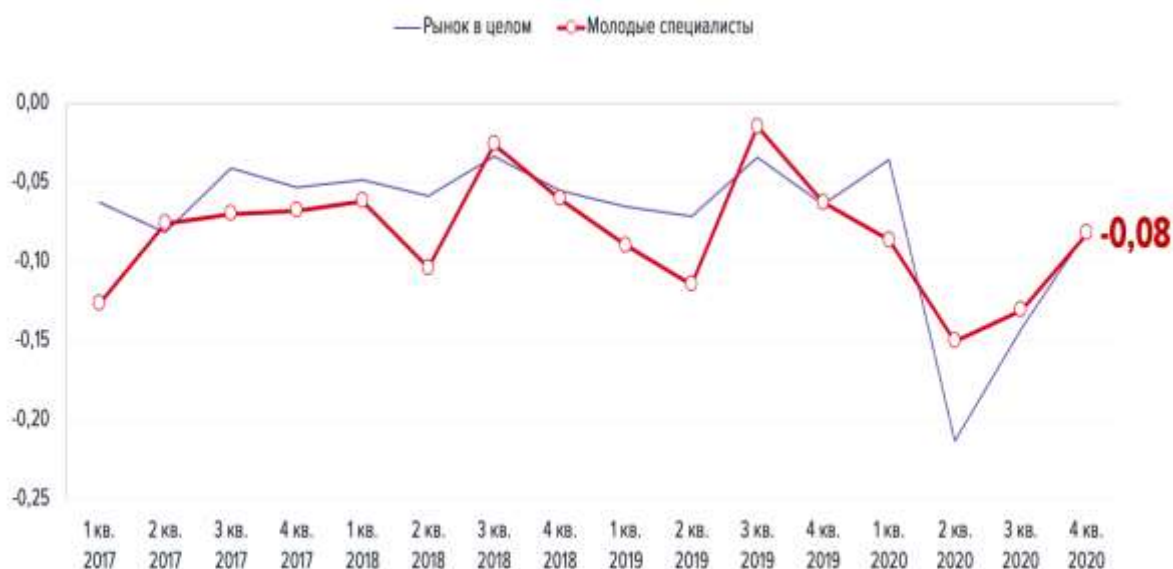


Рисунок 2.7. Индекс самочувствия соискателей, 2017-2020 гг.

Источник: составлено автором на основе⁶⁸.

Следует подчеркнуть, что среди молодых специалистов, трудоустроенных на данный момент, доминируют настроения, исключающие возможность сокращений, которых опасаются остальные категории работников.

Оценка молодыми специалистами поиска работы по сложности трудоустройства на протяжении нескольких последних лет остаётся на одном и том же уровне, так результаты первого полугодия 2021 года показали, что значение индекса сложностей с поиском работы составило -0,37.

Анализируя состояние российского молодёжного рынка труда в 2021 году, можно отметить, что для трудоустройства молодых специалистов было представлено более 79 тысяч вакантных мест, а для работодателей было доступно 561 тысяч резюме соискателей.

68 Там же.

На долю вакансий для молодых участников рынка труда в 2021 году приходилось около 10% всех вакантных должностей. Уровень безработицы среди молодых специалистов 20-24 лет составил 15,8%. Конкурс молодых специалистов при трудоустройстве составил 12 человек на одно место. Сравнение предлагаемых размеров заработной платы показывает, что наиболее привлекательные для соискателей вакансии ИТ-специалистов.

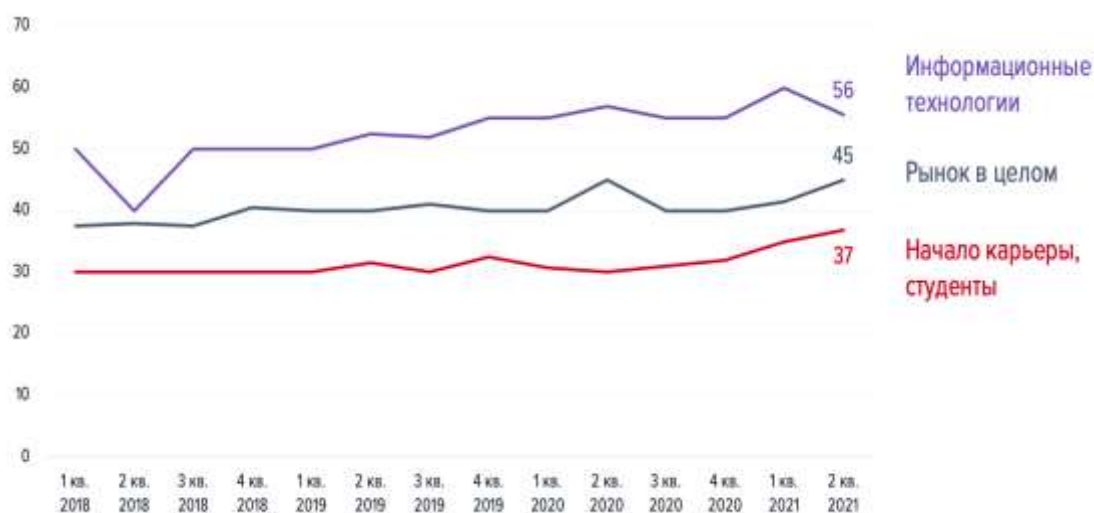


Рисунок 2.8. Динамика предлагаемых заработных плат в РФ, 2018-2021 гг., тыс. руб.

Источник: разработано автором на основе⁶⁹.

Так, при размере средней оплаты труда начинающего специалиста в России 37 тысяч рублей, в целом по рынку труда – 45 тысяч рублей, средняя предлагаемая заработная плата ИТ-специалиста достигает уровня 56 тысяч рублей (рисунок 2.8.).

Рассматривая перечень требований, предъявляемых российскими работодателями к профилю образования начинающих свой профессиональный путь специалистов, можно заключить, что в 2021 году работодатели по сравнению с другими профессиями чаще всего искали молодых специалистов с экономическим образованием, указывая его в 1,15% вакансий, размещенных в России. Наличие технического образования

69 Там же.

ставилось требованием в 1,05% вакансий, молодых специалистов с медицинским образованием искали в 0,61% (рисунок 2.9.).

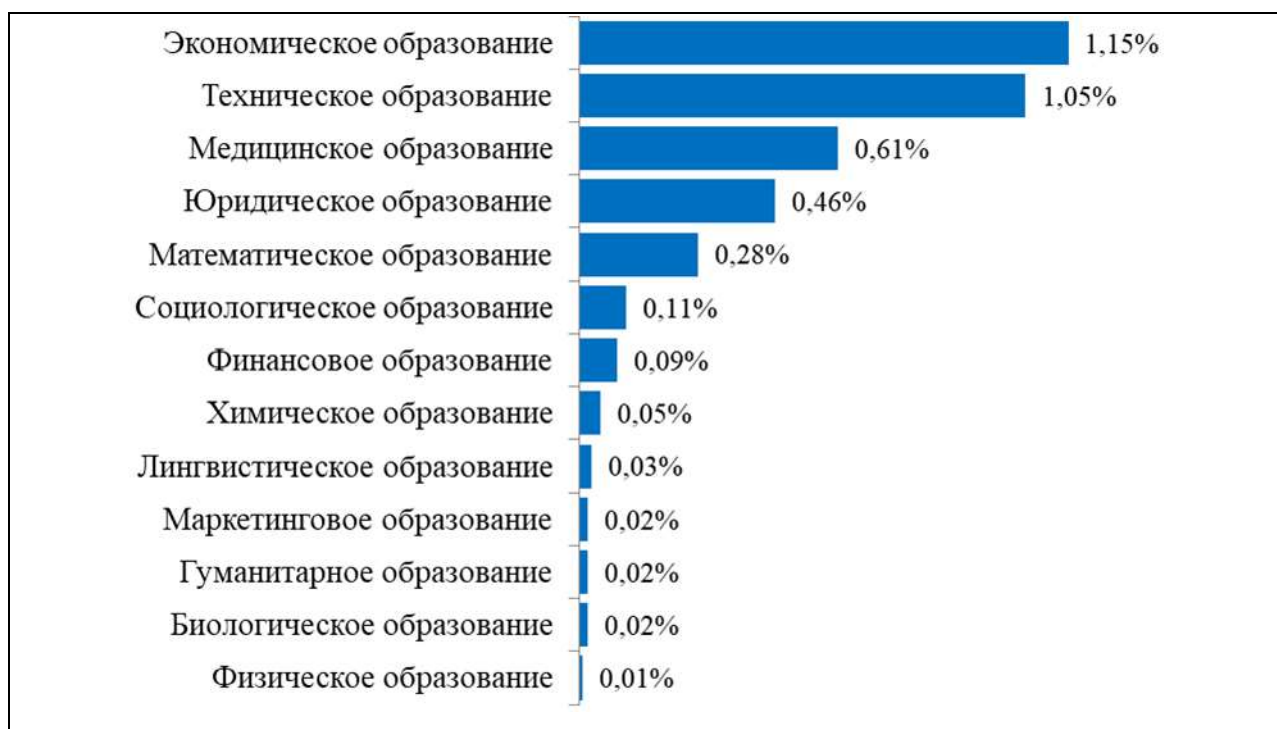


Рисунок 2.9. Востребованность образования молодых специалистов работодателями, 2021, %.

Источник: разработано автором на основе⁷⁰.

В рамках данного исследования следует особо выделить основные требуемые мягкие навыки для молодых специалистов в размещённых вакансиях. В соответствии с данными упомянутого ранее исследования Московской школы управления «Сколково» работу в команде приветствуют 16,5% работодателей, на втором месте предпочитают слышать у работника грамотную речь (15,8%), компьютерная грамотность имеет важное значение для 13% работодателей (рисунок 2.10).

⁷⁰ Что ожидают работодатели от молодых специалистов. [Электронный ресурс]. <https://hh.ru/article/28923?customDomain=1>. (дата обращения: 29.01.2022).

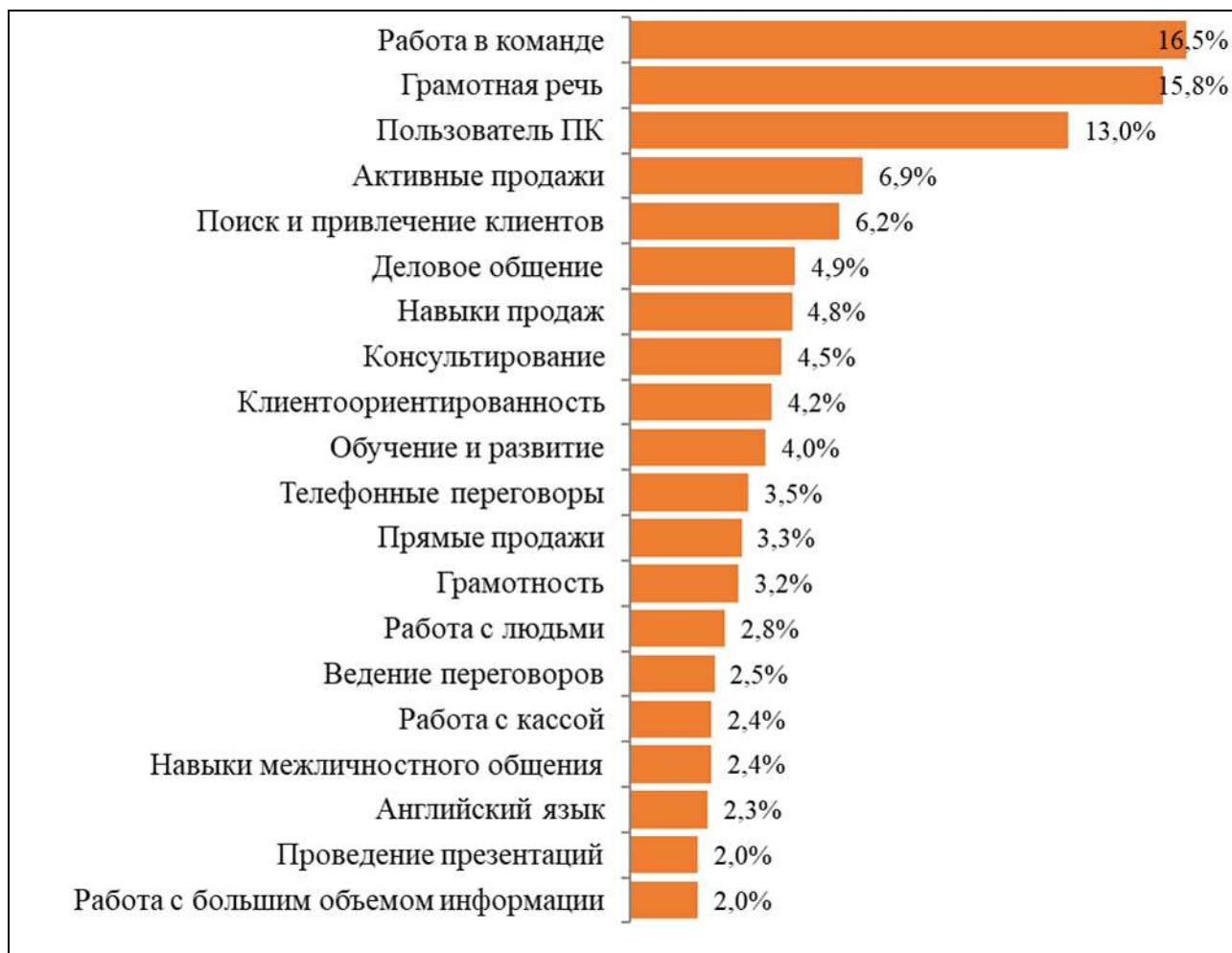


Рисунок 2.10. Требуемые мягкие навыки молодых специалистов, 2021, %.

Источник: составлено автором на основе⁷¹.

Интересен тот факт, что пять лет назад в тройке лидеров мягких навыков работодатели сгруппировали те же качества, немного перераспределив места: отдав приоритет навыкам владения персональным компьютером, далее поставив командную работу и далее – грамотную речь.

С целью выявления наиболее дефицитных навыков у молодых специалистов, эксперты составили перечень из наиболее актуальных из них и предложили респондентам выбрать те, недостаток которых они ощутили в своей работе (рисунок 2.11.).

⁷¹ Там же

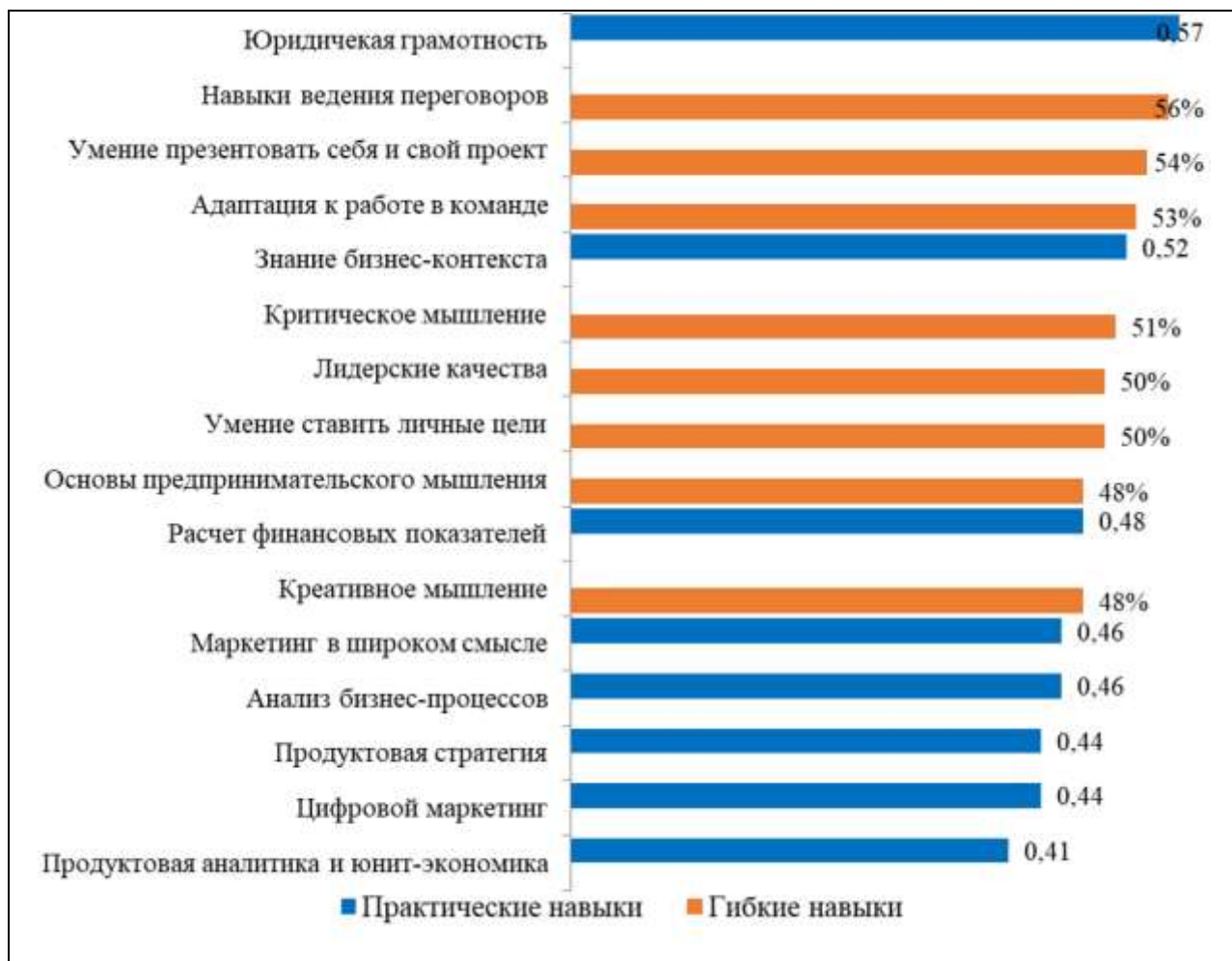


Рисунок 2.11. Оценка молодыми специалистами недостатка в навыках, %.

Источник: составлено автором на основе⁷².

Результаты опроса показали: в среднем каждый участник исследования отметил у себя недостаток примерно половины навыков из предложенного списка. При этом soft skills – гибкие (мягкие) навыки – их недостаток отметило в среднем больше людей, чем тех, кто испытывает необходимость в формировании практических навыков. Интересен тот факт, что гуманитариям и технарям не хватает гибких навыков примерно одинаково.

⁷² Там же.

Следует подчеркнуть, что о недостатке навыков soft skills в разное время высказывались и другие исследователи. Однако, самыми дефицитными в проведенном исследовании оказались всё же практические навыки.

Сегодня с уверенностью можно говорить о том, что излишние амбиции и непомерное желание достигнуть сразу больших высот не выступают залогом успеха в поиске работы молодого специалиста. Именно поэтому необходимо ориентировать начинающих специалистов при поиске работы на реализацию знаний и умений, а не гнаться за возможностью как можно больше зарабатывать.

Так, выбор работодателя для раскрытия потенциала молодого специалиста должен ориентироваться на индивидуальные способности с учетом предпочтений самого молодого человека и, конечно же – исходя из предложений трудового рынка. Если крупная международная компания способна дать не только необходимый трудовой опыт, но и возможность продвигаться по карьерной лестнице, то небольшая компания способна дать разносторонние навыки, но вряд ли позволит продвинуться дальше.

В настоящее время на территории Российской Федерации реализуется ряд федеральных, региональных отраслевых и корпоративных программ, направленных на содействие занятости молодежи, ее трудоустройство, закрепление на рабочем месте и профессиональное развитие, поддержанные соответствующими нормативными правовыми актами и документами.

Основной программой, утвержденной Правительством Российской Федерации, является «Долгосрочная программа содействия занятости молодежи на период до 2030 года», цель которой – «создание условий для реализации профессионального, трудового и предпринимательского потенциала молодежи в условиях трансформационных процессов на рынке труда»⁷³ (далее – Программа). Программа выступает основным механизмом

⁷³ Распоряжение Правительства РФ от 14.12.2021 N 3581-р Об утверждении Долгосрочной программы содействия занятости молодежи на период до 2030 года». URL:

содействия занятости молодежи на основе унифицированных инструментов и признанных во всех регионах проводимых мероприятий. В соответствии с целью, в рамках Программы предполагается решение задач, связанных с формированием карьерных стратегий молодежи, ранним вступлением на рынок труда, развитием центров карьеры и содействием трудоустройства выпускников образовательных организаций.

Разработчики программы признают, что основными причинами, по которым молодежная занятость находится на низком уровне, являются «ограниченное количество возможностей для совмещения молодыми людьми обучения и работы», «относительно высокий ... уровень вовлеченности молодежи в возрасте от 15 до 24 лет в отношении в сфере труда без надлежащего оформления», «отсутствие опыта работы у части молодежи при выходе на рынок труда», «неудовлетворенность качеством рабочей силы молодежи со стороны работодателей»; «несформированность профессиональных ориентаций для построения профессиональной и трудовой карьеры»⁷⁴.

По нашему мнению, существующий механизм реализации Программы (как механизм содействия занятости молодежи) не учитывает особенности положения молодежи разных возрастных подгрупп на рынке труда, степень их конкурентоспособности и готовности к трудовой деятельности. Выделенные нами ранее суб-сегменты молодежного рынка труда и их характеристики позволяют сформулировать предложения по совершенствованию механизма содействия занятости молодежи, обеспечивая адресность, целевой характер предпринимаемых мер и сфокусированность на проблемах молодых специалистов, обуславливающих их слабое положение на рынке труда.

<http://static.government.ru/media/files/rPqTKcZXAGKm9YF3xVcoANoHZSUunpE6.pdf>
обращения: 2.04.2022 г.)

(дата

⁷⁴ Там же.

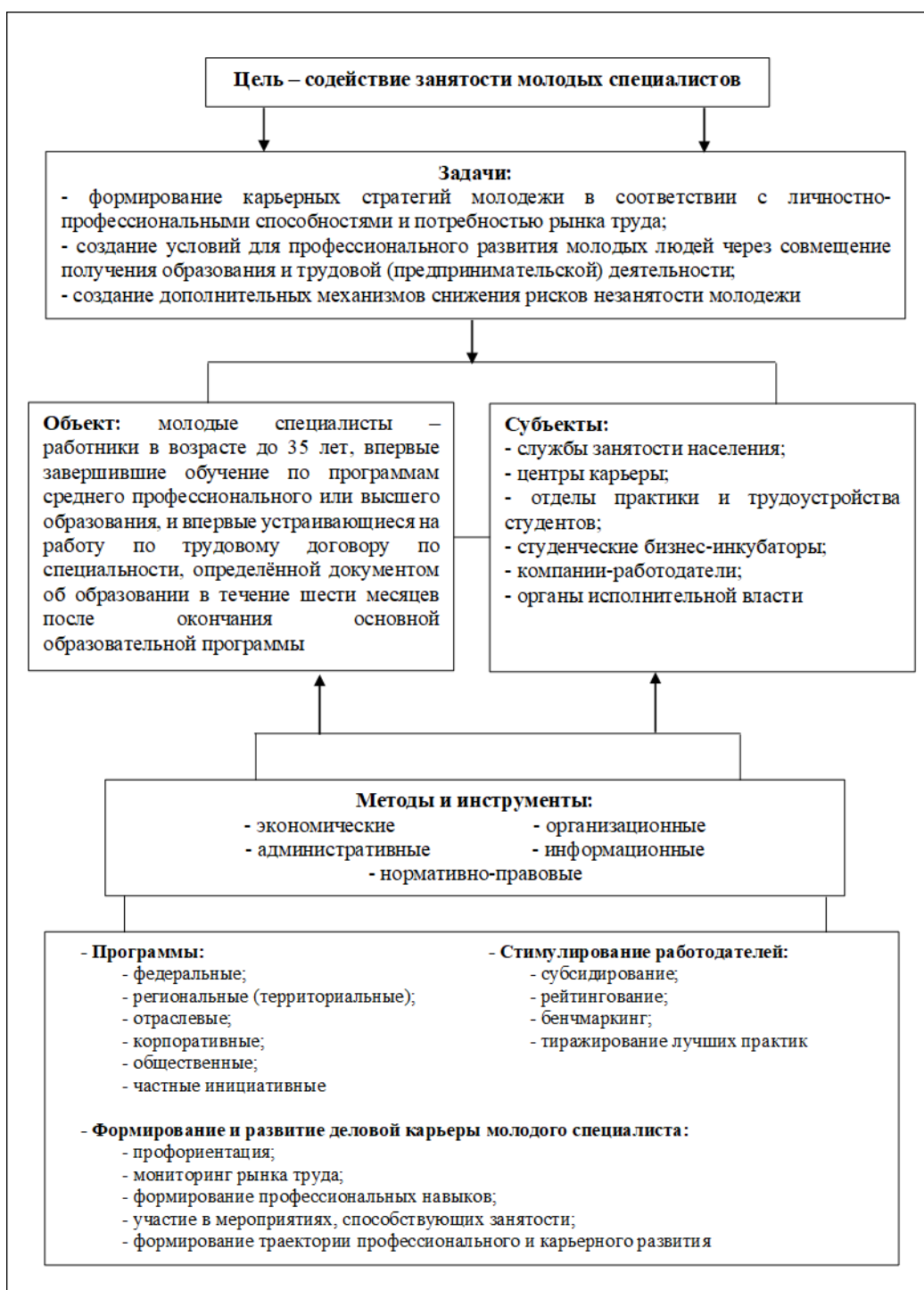


Рисунок 2.12. Механизм содействия занятости молодых специалистов.
Источник: разработано автором.

Предлагаемый механизм включает в себя как уже существующие, так и разработанные автором в рамках настоящего исследования инструменты, позволяющие обеспечить занятость молодых специалистов – группы молодежи, обладающей пониженной конкурентоспособностью на рынке

труда на этапе окончания обучения в образовательных организациях среднего профессионального и высшего образования и перехода к трудовой деятельности (рисунок 2.12.).

По нашему мнению, в «План мероприятий по реализации Долгосрочной программы содействия занятости молодежи на период до 2030 года», следует включить ряд мероприятий, направленных на повышение конкурентоспособности молодых специалистов на рынке труда и содействующих решению задач, определенных Программой (таблица 2.1).

Таблица 2.1. Мероприятия содействия занятости молодых специалистов

Задача Программы	Наименование предлагаемого мероприятия
Задача 1. Формирование карьерных стратегий молодежи в соответствии с личностно-профессиональными наклонностями и потребностью рынка труда	1а. Обеспечение органами службы занятости межведомственной координации мероприятий по трудоустройству молодых специалистов в течение 6 месяцев после завершения обучения по профессиональным образовательным программам в целях адаптации на рабочем месте
Задача 2. Обеспечение соответствия получаемого образования профессионально-квалификационным требованиям работодателей и предпринимательской деятельности	9а. Совершенствование механизмов трудоустройства молодых специалистов; развитие, апробация и обеспечение функционирования на единой цифровой платформе в сфере занятости и трудовых отношений «Работа в России» подсистемы по осуществлению в электронном виде процедур рекрутинга молодых специалистов (база данных работодателей, имеющих в рамках кадровой политики программы развития молодых специалистов; фиксация вакансий для молодых специалистов; механизм дистанционной подачи заявки на вакансию; отчетность)
Задача 4. Создание дополнительных механизмов снижения рисков незанятости молодежи	20а. Взаимодействие органов службы занятости субъектов Российской Федерации и центров карьеры (центров содействия трудоустройству выпускников) организаций высшего образования и профессиональных образовательных организаций с социальными партнерами в целях информирования обучающихся о механизме содействия занятости и трудоустройства молодых специалистов
	29а. Апробация комплексного подхода по карьерному сопровождению молодежи, включая разработку индивидуальных планов карьерного развития
	30а. Проведение всероссийского конкурса лучших практик трудоустройства молодых специалистов и организация их тиражирования

Источник: разработано автором.

Совокупность предложенных мероприятий позволяет обеспечить сфокуссированное взаимодействие со стороны субъектов Программы относительно выпускников образовательных организаций среднего

профессионального и высшего образования с целью их эффективного перехода от образовательной к трудовой деятельности, снижения рисков нетрудоустройства, содействия трудоустройству по полученной специальности, повышению лояльности и укрепления механизмов удержания молодых специалистов на предприятиях.

Таким образом, вопросы трудоустройства, формирования и развития профессионального потенциала и профессионального продвижения молодых специалистов остаются актуальными. Молодые специалисты заинтересованы в построении своего карьерного пути и в профессиональной реализации, а для этого необходимым условием является планирование карьерных движений совместно с непосредственным руководителем – работодателем. Для самого сотрудника правильное решение вопросов планирования профессионального развития и раскрытия потенциала в профессиональной сфере способствует успеху в жизни, укрепляет уверенность в собственных силах и способностях.

На современном рынке труда большую ценность представляют развитые мягкие навыки. В последнее время прослеживается тенденция, когда на собеседовании работодатели акцентируют внимание на активной позиции соискателя и умении презентовать себя и свои знания. Молодые специалисты сегодня представляют собой серьезные возможности для развития компании и её продвижения.

Следовательно, формирование и развитие карьерного потенциала молодого специалиста и построение успешной профессиональной карьеры в будущем будет эффективным в том случае, если начинающий специалист сумеет максимально активизировать свои внутренние ресурсы и научиться принимать во внимание влияние внешних и внутренних факторов служебно-профессионального продвижения к намеченной цели.

Результаты многочисленных исследований последних лет показывают, что количество специалистов, получивших образование, превышает спрос на них со стороны работодателей. Трудоустройство молодых специалистов и

обеспечение их устойчивой занятости в настоящее время имеет ряд проблемных вопросов.

Для решения вопросов трудоустройства и устойчивой занятости молодых специалистов и их востребованности на рынке труда, по мнению экспертов, необходимо:

- создание специальных целевых рабочих мест для молодых специалистов;

- совершенствование нормативно-правовой базы в отношении занятости молодых специалистов;

- участие работодателей в разработке программ содействия занятости молодых специалистов;

- расширение форм сотрудничества образовательных организаций и предпринимательских структур⁷⁵.

Таким образом, современные молодые специалисты являются наиболее адаптивной категорией соискателей на рынке труда, обладающей способностью максимально быстро приспосабливаться к изменяющимся трендам рынка труда, в то же время имея широкие возможности для профессионального роста. Анализ настроений на рынке труда показал, что по сравнению с общими тенденциями рынка труда, молодые специалисты в меньшей мере опасаются потерять текущее место работы.

75 Попов А.В. Молодые специалисты на рынке труда: востребованность и качество подготовки (на примере Вологодской области) // Экономика труда, 2016. – № 1. – С. 9-26.

ГЛАВА 3. СОДЕЙСТВИЕ МОЛОДЕЖНОЙ ЗАНЯТОСТИ НА ОСНОВЕ ФОРМИРОВАНИЯ И РАЗВИТИЯ ДЕЛОВОЙ КАРЬЕРЫ МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА

3.1. Разработка предложений по формированию и развитию деловой карьеры молодого специалиста

В последние годы к проблематике формирования и развития деловой карьеры молодых специалистов обращаются многие исследователи. В этой связи понятие «карьера» приобрело множество определений, являясь постоянно изменяющимся и развивающимся явлением, требующим разработки системы управления.

Формирование и развитие деловой карьеры специалиста можно рассматривать как в широком смысле, так и в узком контексте. В расширенной трактовке термин «карьера» можно охарактеризовать как последовательное прохождение этапов формирования и развития личности в социально-профессиональных сферах жизни. Рассматривая это понятие в узком значении, карьеру человека можно связать с трудовой деятельностью, характеризуя его занятость в профессиональной сфере.

Анализ этапов жизненного пути человека, его устремлений и насущных целей в зависимости от возраста и ступеней передвижения по службе показывает, что каждый человек независимо от сферы деятельности и личностных характеристик за свою трудовую жизнь проходит следующие периоды:

- первичное приобретение профессиональных компетенций на этапе обучения в образовательной организации;
- привыкание и профессиональное становление при первом опыте работы;
- продуктивная трудовая деятельность, получение практического опыта;

- профессиональное продвижение и должностной рост, совершенствование профессиональных навыков;
- этап предпенсионной занятости.

Следует отметить, что каждому периоду продвижения по карьерному пути соответствует определенный набор характеристик: уровень образования и квалификации, набор профессиональных компетенций, физическое состояние, условия труда, размер заработной платы, семейное положение, мировоззрение и жизненные приоритеты сотрудника. Соответственно, с переходом с одного этапа на другой, должна применяться различная методика планирования и формирования деловой карьеры специалиста⁷⁶.

Карьера сотрудника в компании складывается из двух элементов:

- 1) желания специалиста реализовать собственный потенциал в профессиональном плане;
- 2) заинтересованности организации в расширении профессиональных компетенций и продвижении этого сотрудника.

Понятие «деловая карьера» в настоящее время подразумевает целенаправленный профессиональный рост или повышение в должности, сопровождающееся расширением компетенций, квалификационных навыков и размера вознаграждения, связанных с деятельностью сотрудника. Вышеперечисленные моменты относятся к организационному аспекту деловой карьеры. С позиции личностного роста в профессиональном плане рассмотрение вопроса развития деловой карьеры происходит с точки зрения самого сотрудника, находит ли он воплощение своим способностям. С этим аспектом деловой карьеры связана оценка индивидом характера своего карьерного продвижения, промежуточных достижений развития его карьеры, появляющихся в этой связи личных ощущений и удовлетворённости работой.

⁷⁶ Базавлущая Л.М. Управление карьерой: учебное пособие / Л.М. Базавлущая, Е.А. Гнатышина, Ю.В. Лысенко. – Челябинск: Изд-во ЗАО «Библиотека А. Миллера», 2019. – 81 с.

Принято считать, что в жизнь человека смысл вносит определенная деятельность, являющаяся в той или иной степени трудовой активностью. До сих пор дискуссионным остаётся вопрос о том, какого рода деятельность является трудовой, общественно значимой и т.д.

В контексте настоящего исследования можно выделить и социальную сторону представлений о деловой карьере сотрудника с позиции общества. В первую очередь, важным моментом являются сформированные в процессе эволюции общества способы карьерного продвижения и достижения высоких должностных позиций в профессиональной сфере или в общественной жизни, освоение социального пространства. Вторым важным моментом, о котором не стоит забывать, выступают устоявшиеся представления в социуме о движении по карьерной лестнице, неразрывно связанные с траекторией деловой карьеры, скоростью продвижения к высоким должностям, стремительностью восхождения и используемых способах достижения поставленной цели. Выработанные общественным мнением схемы движения к успешным жизненным позициям, наряду с характерными чертами их достижения оказывают значительное влияние на оценку обществом индивидуальных карьерных высот, являясь мерилем успеха и эталонами для сравнения⁷⁷.

Отметим, что выражение «сделать карьеру» в современном обществе имеет достаточно широкое распространение, характеризуя для большинства людей продвижение работника вверх по ступеням карьеры, одновременно может выражать как позитивное отношение к карьеристу, так и иметь негативный оттенок.

Главной целью планирования и развития деловой карьеры молодого специалиста является взаимодействие профессиональной составляющей и организационного компонента процесса трудовой реализации сотрудника.

77 Махмутова Д.М. Эволюция подходов в изучении карьеры // Инновации и инвестиции, 2011. – № 1. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/evolyutsiya-podhodov-v-izuchenii-kariery>. (дата обращения: 13.02.2022).

Система формирования и развития деловой карьеры специалиста с позиции работодателя предполагает выполнение следующих условий:

- наличие взаимосвязи между деятельностью организации и целями в профессиональном плане отдельного сотрудника;
- изучение карьерного потенциала персонала компании и соискателей при подборе кадров для предотвращения нереалистических ожиданий;
- планирование деловой карьеры конкретного сотрудника с учётом его потребностей и возможностей;
- обеспечение открытости процесса развития деловой карьеры каждого специалиста;
- устранение возможных препятствий и остановок на пути профессионального движения сотрудника, поиск возможностей для карьерного развития и роста;
- постоянная работа над повышением качества системы развития деловой карьеры сотрудников в организации;
- определение рациональных путей профессионального роста, которые смогут удовлетворить количественную и качественную потребность в специалистах надлежащего уровня.

С позиции конкретного человека жизненные планы и цели формулируются обычно с использованием обще-социальных терминов, таких, как: быть здоровым, получить образование, добиться уважения, стать богатым, и т.д. Планы и цели в отношении карьеры на первоначальном этапе профессионального роста могут иметь схожесть, по сути, но их формулировка будет нести трудовую характеристику – быть профессионалом в своем деле, занять руководящую должность и пр.

Достижение поставленных целей в процессе развития деловой карьеры можно рассматривать, как последовательное продвижение от низкой должности в организационной структуре компании к более высокой. В то же время, целенаправленное движение в карьере позволяет совершенствоваться

профессиональные знания и навыки, наличие которых позволяет претендовать на более высокооплачиваемые позиции. Получение особого признания непосредственного руководителя также является признанием успехов в деловой карьере. Таким образом, любые перемещения по карьерному пути, как правило, осуществляются ради достижения каких-то целей, в основе которых лежат свои движущие мотивы, которые могут на протяжении жизненного пути пересматриваться. В качестве таких ориентиров могут выступать:

- желание человека быть независимым, принимать самостоятельные решения – в рамках компании подобную свободу дают высокая должность, авторитетный статус, трудовые достижения, наличие которых заставляет коллег прислушиваться к мнению специалиста в профессиональных вопросах;

- жажда власти, лидерские склонности, успех в решении служебных задач, ассоциируемые с руководящей должностью, статусными символами, важной и ответственной работой, привилегиями;

- профессиональный рост, предоставляющий возможность занимать руководящие должности;

- возможность проявлять инициативу в рабочих вопросах, содействовать успеху фирмы, повышая производительность труда и приносить прибыль, эффективно работая – всё это обеспечивает должность в составе руководства;

- благополучие и стабильность, обусловленные занимаемыми высокими постами и расположением руководства;

- материальное благосостояние, обеспечиваемое высокой должностью и соответствующей заработной платой или иными способами поощрения за выполнение ответственной работы;

- образ жизни, сочетающий интересы самой личности и её семьи – высокооплачиваемая и дающая свободу передвижения должность позволяет распоряжаться своим временем и планировать рабочее время;

- возможность трудиться в здоровых условиях, создаваемых для

сотрудников, занимающих высокие посты (специальное питание, комфортабельные рабочие места и пр.);

- медицинское обслуживание и пакет социальных льгот, предоставляемые для руководящих позиций.

В рамках настоящего исследования в понятие «развитие деловой карьеры» будем включать следующие элементы:

1) совокупность взаимосвязанных решений специалиста о выборе варианта предстоящей трудовой деятельности;

2) продвижение специалиста по ступенькам служебной иерархии в результате трудовой деятельности;

3) последовательное замещение рода занятий как в рамках отдельной организации, так и на протяжении жизни и внутреннее восприятие индивидуумом результатов своего труда.

Развитие деловой карьеры специалиста подразделяется на несколько стратегий развития в трудовой сфере, которые могут применяться как по отдельности, так в комплексе:

1. Вертикальное развитие – постепенный переход от низшей должности к руководящей, является управленческой стратегией, характеризующейся повышением статуса.

2. Горизонтальное развитие – динамичная стратегия карьерного роста, связана со сменой должностей, без повышения статуса, с расширением профессиональных знаний, движение осуществляется в одном месте и в одной должности путем профессионального роста.

3. Ступенчатое развитие – предполагает продвижение по ступеням служебной лестницы с одновременным ростом в профессиональном плане.

4. Нисходящий регресс – переход от управляющей к управляемой должности.

5. Центростремительная карьера, развитие которой состоит не столько в перемещениях в профессиональной сфере или повышении должности, сколько

в приближении к «ядру» организации – руководству, включении в круг «избранных» (рисунок 3.1.).



Рисунок 3.1. Развитие деловой карьеры молодого специалиста.

Источник: разработано автором.

Эксперты портала Работа.ру в январе 2022 года провели исследование среди более 7 тыс. пользователей сервиса из всех регионов России. В ходе опроса выяснилось, какие факторы россияне считают основными для продвижения по лестнице деловой карьеры.

Так, более половины участников опроса (54%) к самому важному фактору, необходимому для успешного карьерного роста относят опыт работы в выбранной профессии. Половина респондентов (50%) отметили важность таких качеств как трудолюбие и усердие для повышения статуса в компании. Роль в карьере высокого уровня профессиональных компетенций обозначили

37% опрошенных, а хорошие отношения с руководством для карьерного развития отметили 34% респондентов. В пятерку лидирующих факторов для успешной карьеры вошла мотивация работника – её значимость оценили 33% респондентов. Среди необходимых для реализации в трудовой сфере выделили: влияние на карьерный рост повышения квалификации на регулярной основе (27%), физическое здоровье (23%), хорошие отношения с коллегами (22%). Индивидуально-психологические особенности личности считают необходимыми в карьерном продвижении 19% респондентов, а 16% обозначили значимость профильного образования, 14% опрошенных отметили фактор удачи для повышения, а 11% – инициативу работника (рисунок 3.2.).

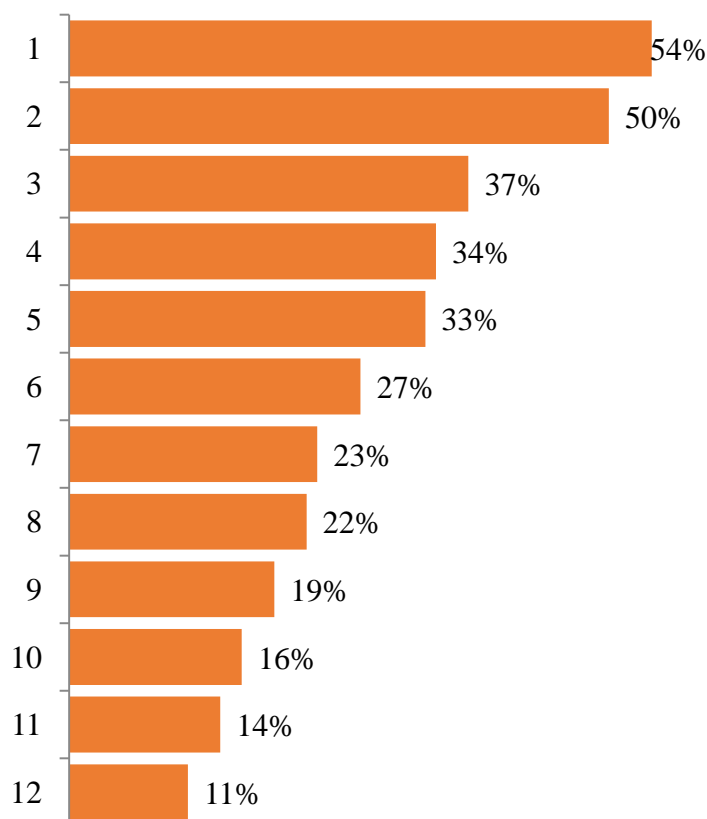


Рисунок 3.2. Факторы, влияющие на развитие деловой карьеры, %

Источник: составлено автором на основе⁷⁸.

⁷⁸ Социологическое исследование «Россия не рассказали, какие факторы влияют на карьерный рост». URL: <https://hr-elearning.ru/issledovanie-kakie-factory-vliayut-na-karernyj-rost/>. (дата обращения: 13.02.2022).

Формирование и развитие деловой карьеры молодого специалиста в организации осуществляется с помощью:

- 1) системы формирования и развития деловой карьеры;
- 2) механизма формирования и развития деловой карьеры;
- 3) процесса формирования и развития деловой карьеры.

Система формирования и развития деловой карьеры молодого специалиста включает следующие составляющие:

- субъекты формирования и развития деловой карьеры (персонал организации);
- мероприятия по формированию и развитию деловой карьеры сотрудников (установленный порядок, методы работы);
- правовые нормы и локальные документы;
- средства формирования и развития деловой карьеры (обучение, мотивация, заработная плата, премирование).

Процесс формирования и развития деловой карьеры молодых специалистов, как совокупность последовательно выполняемых действий, включает следующие стадии:

1. Выявление потребностей организации в специалистах и оценка возможностей сотрудников.
2. Разработка и принятие кадровых решений по формированию и реализации карьерной стратегии организации.
3. Разработка плана карьерного продвижения работников и способов его реализации.

Комплексная схема формирования и развития деловой карьеры молодого специалиста с использованием соответствующих системы, механизмов и процессов формирования и развития профессионального роста сотрудников представлена на рисунке 3.3.:



Рисунок 3.3. Схема формирования и развития деловой карьеры молодого специалиста.

Источник: разработано автором.

Механизм формирования и развития деловой карьеры молодого специалиста как комплекс основных направлений деятельности системы организации деловой карьеры персонала, направленных на продвижение в трудовой сфере, включает следующие элементы:

- 1) обучение и профессиональная переподготовка сотрудников в интересах деятельности компании и перспективы укомплектованности персоналом;
- 2) организация наставничества для молодых специалистов, обеспечивающая профессиональную адаптацию работников и получение навыков в трудовой сфере;
- 3) формирование кадрового резерва соответствующей требованиям компании профессиональной подготовки;
- 4) оценка уровня профессиональной подготовки и аттестация сотрудников;

5) отбор кандидатов на продвижение с учётом потребности организации и необходимого уровня профессиональной подготовки работников.

В связи с тем, что этап привыкания к трудовой деятельности в профессии и профессиональное становление для молодых специалистов, получающих свой первый опыт в трудовой сфере и делающих первые шаги в профессии, представляет наибольшую сложность в современных условиях, необходима разработка концепции формирования и развития деловой карьеры молодого специалиста – сотрудника в возрасте до 35 лет, завершившего очное обучение по программам среднего или высшего профессионального образования, впервые устроившегося на работу по трудовому договору по специальности, определённой документом об образовании в течение шести месяцев после окончания образовательной программы.

Таким образом, следует закрепить статус молодого специалиста с определением совокупности прав и обязанностей, приобретаемых выпускником образовательной организации со дня заключения трудового договора с работодателем. Статус молодого специалиста действует в течение полугода после начала трудовой деятельности. В случае перевода специалиста из одного подразделения организации в другое данный статус за ним сохраняется, и срок его действия не прерывается.

Статус молодого специалиста может быть однократно продлён (на период действия причины продления, но не более чем на год, в следующих случаях: призыв на военную службу; направление на стажировку или обучение с отрывом от основного места работы; направления в очную аспирантуру для подготовки и защиты кандидатской диссертации; нахождения на больничном листе).

Статус молодого специалиста до истечения срока его действия утрачивается, если:

- трудовой договор расторгается по инициативе работника;
- трудовой договор расторгается по инициативе работодателя по

основаниям, предусмотренным трудовым законодательством Российской Федерации.

В рамках концепции формирования и развития деловой карьеры молодого специалиста, необходимо конкретизировать следующие моменты:

1) для молодых специалистов в течение полугода со дня окончания образовательной организации, в соответствии со статьей 70 Трудового кодекса Российской Федерации испытание при приеме на работу не устанавливается;

2) молодой специалист не обязан проходить аттестацию в течение срока действия статуса начинающего специалиста;

3) для профессиональной адаптации и приобретения профессиональных навыков молодому специалисту назначается наставник.

Организация, принимая на работу молодого специалиста, обязана планировать деловую карьеру специалиста с учетом его профессиональных знаний и личностных качеств; рассматривать и планировать должностные перемещения специалиста с учётом характеристик наставника, профессиональной компетентности, результатов тестирования.

В современном обществе каждый человек, заинтересованный в успешном развитии своего будущего и благополучия своих близких, задумывается о профессиональной реализации и построении своей деловой карьеры. Бесспорно, изменить траекторию своего движения в профессиональной сфере возможно на любом этапе развития деловой карьеры, но делая первые шаги в неверном направлении, можно упустить самый важный ресурс в жизни – время, наверстать которое очень сложно. Продвижение по карьерной лестнице молодого специалиста во многом зависит от правильности и своевременности планирования карьеры, что имеет очень большое значение на этапе устройства на работу. И на этом непростом пути молодому специалисту требуется поддержка – со стороны образовательной организации, давшей профессиональную ориентацию и знания, со стороны государственных структур – поддерживающих молодых

специалистов в материальном плане и содействуя поиску работы, и со стороны работодателей, принявших на вакантные места и помогая адаптироваться в трудовых условиях.

Сегодня молодые специалисты в нашей стране имеют право очень мало льгот при своём первичном трудоустройстве. Так, на федеральном уровне предоставляется единственная гарантия, закреплённая ст. 70 Трудового кодекса РФ – работодатель не должен применять испытательный срок в течение 12 месяцев со дня окончания обучения.

Другие меры социальной и экономической поддержки молодым специалистам оказываются в виде помощи:

- со стороны государства – в рамках реализации федеральных целевых программ;
- субъектами федерации – путём выполнения региональных подпрограмм;
- конкретными организациями – отражением в локальных документах.

На основании вышеизложенного, сформулируем основные положения концепции формирования и развития деловой карьеры молодого специалиста, определяющей профессиональный и личностный рост, достижения в трудовой деятельности. Основными составляющими современной концепции формирования и развития деловой карьеры молодого специалиста являются: принципы формирования и развития деловой карьеры, нормативно-правовое обеспечение карьерного продвижения в организации, карьерное консультирование; субъекты формирования и развития, механизм формирования и развития и оценка эффективности формирования и развития деловой карьеры молодого специалиста^{79, 80} (табл. 3.1).

79 Карьерное консультирование в современном мире: Теории и практики в России и за рубежом / Е. В. Минина, Е. С. Павленко, М. А. Кирюшина, А. А. Якубовская. — М.: НИУ ВШЭ, Институт образования, 2021. — 102 с.

80 Шафикова Л.Р., Галина А.Э. Принципы управления карьерой как технологии развития персонала // Инновационные аспекты развития науки и техники. 2021. №7. URL:

Таблица 3.1. – Концепция формирования и развития деловой карьеры молодого специалиста

Элементы	Характеристика	Реализация
Принципы формирования и развития деловой карьеры	<ul style="list-style-type: none"> - принятие карьерных решений с учетом совмещения целей предприятия и интересов молодого специалиста; - непрерывность процесса профессионального развития и карьерного продвижения молодого специалиста; - открытость должностных перемещений сотрудников; - прозрачность оценки уровня компетенций специалистов 	<ul style="list-style-type: none"> - дирекция; - служба управления персоналом в организации; - непосредственный руководитель; - наставник; - консультационные центры
Правовые нормы	<ul style="list-style-type: none"> - Трудовой кодекс РФ; - трудовой договор с работником; - коллективный договор; - ученический договор 	<ul style="list-style-type: none"> - дирекция; - отдел кадров; - профсоюз
Карьерное консультирование	<ul style="list-style-type: none"> - индивидуальные консультации; - тестирование; - стажировки в рамках корпоративного наставничества 	<ul style="list-style-type: none"> - государство; - коммерческие образовательные организации; - некоммерческие организации; - благотворительные фонды; - бизнес-структуры
Субъекты формирования и развития	<ul style="list-style-type: none"> - государство; - организация; - индивид 	<ul style="list-style-type: none"> - службы занятости; - образовательные организации; - работодатели; - молодые специалисты
Механизм формирования и развития деловой карьеры специалиста	<p>план действий, который определяет направления по планированию и развитию деловой карьеры молодых специалистов</p>	<ul style="list-style-type: none"> - руководство; - служба управления персоналом в организации
Оценка эффективности формирования и развития	<ul style="list-style-type: none"> - повышение производительности труда работников; - снижение уровня текучести кадров; - сравнение показателей принятых специалистов с сотрудниками, прошедшими карьерный рост в организации 	<ul style="list-style-type: none"> - руководство; - служба управления персоналом в организации; - кадровая служба

Источник: разработано автором.

<https://cyberleninka.ru/article/n/printsiipy-upravleniya-karieroy-kak-tehnologii-razvitiya-personala>. (дата обращения: 29.03.2022).

На наш взгляд, в экономически непростое время крайне необходимо стимулирование работодателей к привлечению молодых специалистов, поэтому автором предлагается в рамках концепции формирования и развития деловой карьеры молодого специалиста выделение компенсации части затрат на оплату труда работодателям, принимающим на работу формирования и развития специалистов этой категории.

Совместное планирование карьерного пути в профессиональной сфере и формирование и развитие деловой карьеры молодых специалистов государственными службами, работодателями и самими молодыми людьми позволит специалисту правильно определить профессию или должность, на замещение которых он может претендовать, совершенствовать свои профессиональные знания и компетенции и приобрести практический опыт.

В заключение отметим, что каждый новый этап продвижения по карьерному пути имеет свои отличительные особенности от предыдущего периода, зависящие от более высоких требований к уровню способностей и профессионального опыта. Достижения специалиста в развитии деловой карьеры во многом зависят от способности работника поставить реальную оценку своим деловым качествам и правильного соотношения своей профессиональной подготовки с требованиями организации к должности, на которую претендует соискатель. Процесс формирования и развития деловой карьеры специалиста подразумевает постоянное внутреннее развитие – со стороны самого специалиста, наряду с внешним развитием – при поддержке работодателя и государственных программ содействия. Внутреннее развитие молодого специалиста проявляется в наращивании объёма профессиональных знаний, завоевании авторитета у начальства и среди коллег. Внешнее развитие специалиста на пути к карьерным высотам нацелено на продвижение сотрудника в организационной структуре, которое сопровождается постижением определённых ступеней его деловой карьеры.

3.2. Стимулирование работодателей к привлечению молодых специалистов

Выявив в предыдущих параграфах настоящего исследования необходимость совместного планирования карьерного пути в профессиональной сфере и формировании и развитии деловой карьеры молодых специалистов государственными службами, работодателями и самими молодыми людьми в сложных условиях современности, рассмотрим возможные направления стимулирования работодателей к привлечению специалистов, получивших образование и не имеющих опыта в профессии.

В условиях трансформации профессий и перехода на цифровые технологии активно прорабатываются новые инструменты с целью максимального вовлечения работодателей в процессы трудоустройства молодых специалистов и формирования и развития их деловой карьеры. Повышение эффективности в сфере занятости молодых специалистов возможно добиться, оказывая поддержку работодателям, готовым развиваться и расширяться, задействовать в своих производственных процессах молодых специалистов, ищущих работу и обратившихся за содействием в трудоустройстве в органы служб занятости, обучая их практическим умениям, закрепляя наставников для совершенствования профессиональных навыков. И если бы на период адаптации молодого специалиста и усвоения профессиональных обязанностей на рабочем месте со стороны государства выделялись средства для субсидирования части заработной платы таких работников, то работодатели были бы заинтересованы в привлечении молодых специалистов в свои ряды.

На текущий момент работодатели находятся в поиске путей выхода из экономического кризиса и сохранения своих позиций на рынках, поэтому остро нуждаются в рабочей силе, тем не менее, неохотно принимают на свои рабочие места молодых специалистов. В этой связи необходима разработка

мер стимулирования работодателей к привлечению молодых специалистов без опыта работы на вакантные должности.

Целесообразность предоставления налоговых льгот, компенсационных выплат и возможность иных мер стимулирования для работодателей, предоставляющих рабочие места молодым специалистам, в настоящее время активно обсуждаются и приобретают актуальность как на федеральном уровне, так и на уровне регионов. Вопросы совершенствования механизмов законодательства в сфере трудоустройства выпускников являются главной темой на круглых столах и на мероприятиях, посвящённых проблемам молодёжи и проводимых властными структурами различных уровней.

Склонность работодателей к сокращению работников из числа молодых специалистов в России прослеживается с начала 2010 года – в это период основным трендом при подборе персонала среди представителей бизнеса поколения 1980-х годов стала склонность избегать соискателей из группы 20-29-летних граждан.

За два последних года по сравнению с допандемийным 2019 годом число российских работников в возрасте от 20 до 29 лет сократилось более чем на 1,4 млн. человек. Основной причиной убыли молодой рабочей силы являются демографические ямы XX века, негативными последствиями которых выступил кризис рождаемости 1990-х годов. В дальнейшем ситуация может только ещё больше ухудшаться: в период ближайших 10 лет самая активная возрастная группа работников может потерять в своих рядах ещё нескольких миллионов человек.

В период пандемии 2020-2021 годов негативный характер сокращения работников в возрасте до 30 лет только усилился: большое число молодых людей, которые были трудоустроены в сфере малого и среднего бизнеса, деятельностью которого было оказание услуг общественного питания, услуг гостиничного сектора, туристической отрасли, торговли и других направлений, особо пострадавших от карантинных ограничений, лишились

рабочих мест. К этой группе также добавился отток трудовых мигрантов, среди которых также велика доля молодёжи. И хотя сейчас, к 2022 году российский рынок труда восстановился до пандемического уровня, доля работающих молодых людей заметно сократилась.

Отметим, что наряду с использованием мер стимулирования работодателей к привлечению молодых специалистов, необходимо и повышать деловую активность самих начинающих специалистов. Так, испытывая различного рода трудности при выборе места работы, молодые люди некоторое время находятся на стадии выбора сферы приложения своих профессиональных знаний и планирования своей деловой карьеры, на некоторое время застряв на процессе перехода от учёбы к трудовой жизни.

Как отмечается в «Обзоре политики в области содействия занятости молодежи в Российской Федерации», трансформация сознания выпускника от процесса приобретения теоретических знаний к трудовой деятельности совершается на трёх основных этапах, находящихся в зависти от следующих моментов:

1) «размышляют ли молодые люди над вопросами своей будущей профессиональной деятельности, в эту группу входит молодёжь, которая всё еще продолжает учёбу или не проявляет активности и не намерена работать в будущем;

2) находятся ли молодые люди в процессе перехода к профессиональной реализации, в эту группу входят безработные и самозанятые или имеющие временную работу, которая не удовлетворяет их, а также не работающие и не учащиеся, но планирующие начать работать позже;

3) завершили ли молодые люди переход к трудовой жизни, в этой группе находятся работники, которые на текущий момент имеют стабильную и (или) удовлетворительную работу»⁸¹.

⁸¹ Рабочие места и профессиональные навыки для молодежи: обзор политики в области содействия занятости молодежи в Российской Федерации / Группа технической

На рисунке 3.4. приводятся основные показатели перехода от учёбы к трудовой жизни молодёжи в возрасте от 15-29 лет в Российской Федерации.

Как свидетельствуют данные, представленные на рисунке 3.4., свыше одной трети (31,6%) молодых людей в возрасте от 15 до 29 лет ещё всерьёз не задумываются о своей профессиональной деятельности по причине продолжения обучения. Часть участников исследования (1,9%) проявляют пассивность, не имея намерения работать в будущем.



Рисунок 3.4. Основные показатели перехода от учебы к работе молодых людей в РФ.

Источник: составлено автором на основе⁸².

поддержки по вопросам достойного труда и Бюро МОТ для стран Восточной Европы и Центральной Азии. – Женева: МОТ, 2015.

⁸²Там же.

В исследовании указано, что к находящимся в процессе перехода к профессиональной реализации и построению своей деловой карьеры отнесли себя 15,1% респондентов, в основном, в возрасте от 20-29 лет. Среди них 71,4% составляли безработные и отказавшиеся от поиска работы. Почти половина опрошенных (49,3%) на момент исследования не имела удовлетворительную работу. 58,1% относились к возрастной группе от 25-29 лет, 38% – к группе 20-24-летних.

На рисунке 3.5. ниже представлены данные, отражающие группы молодежи в зависимости от стадии перехода от учебы к работе.

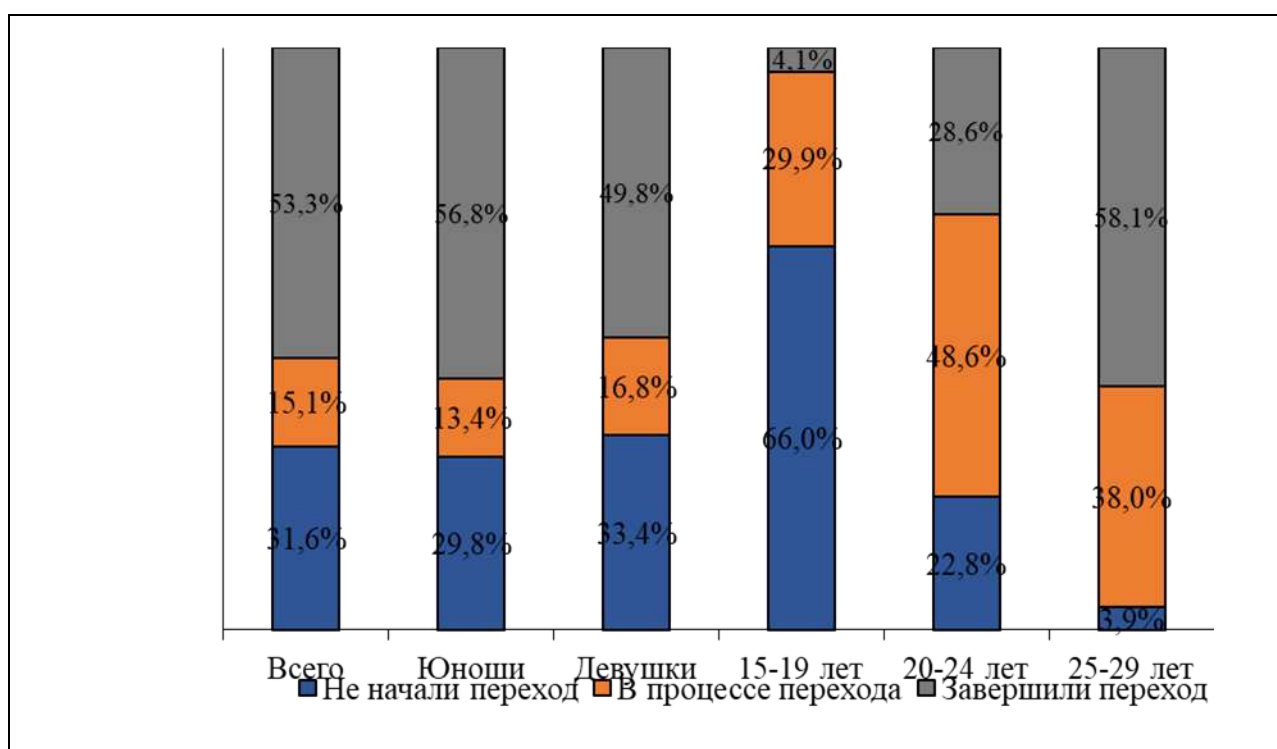


Рисунок 3.5. Этапы перехода в разбивке по полу и возрасту от учёбы к работе молодых людей в РФ, %.

Источник: составлено автором на основе⁸³

Как свидетельствуют данные рисунка 3.5, доля девушек, не начавших переход к трудовой деятельности, превышает на 3,6% долю молодых людей

⁸³ Рабочая сила, занятость и безработица в России (по результатам выборочных обследований рабочей силы). Стат.сб./Росстат. – М., 2020. – 145 с.

мужского пола, но они быстрее совершают переход от учёбы к труду, доля находящихся в процессе перехода девушек на 1,7% ниже, чем юношей.

В настоящее время, когда предприятия России находятся в крайне тяжёлом экономическом положении из-за введения санкционных мер в отношении российских компаний, государство решило поддержать предпринимателей и выделить компаниям, которые в 2022 году трудоустраивают в свой штат молодых людей, господдержку в рамках программы субсидирования найма⁸⁴.

В Постановлении Правительства РФ от 18.03.2022 № 398 говорится о том, что при приёме на работу отдельных категорий граждан в возрасте до 30 лет, в числе которых: выпускники колледжей и вузов без опыта работы, молодёжь без среднего профессионального или высшего образования, инвалиды, дети-сироты, родители несовершеннолетних детей, будет выделяться субсидия в размере трёх минимальных размеров оплаты труда (МРОТ) (в 2022 году МРОТ равен 13 890 руб.), увеличенных на районный коэффициент, сумму страховых взносов и количество трудоустроенных. Первую часть субсидии работодатель получит через месяц после трудоустройства соискателя, второй – через три месяца, третий – через шесть месяцев. Программа субсидирования найма была запущена в марте 2021 года и в рамках этой меры поддержки занятости работодатели получали субсидии за трудоустройство безработных молодых людей и выпускников 2020 года.

В рамках субсидирования найма занимается распределением и выплатой субсидий Фонд социального страхования, обратиться с заявлением работодателя могут дистанционно – через систему «Соцстрах».

Такое решение со стороны государства, безусловно, поддержит работодателей и поможет начинающим специалистам быстрее найти работу.

⁸⁴ Постановление Правительства РФ от 18.03.2022 N 398 «О внесении изменений в постановление Правительства Российской Федерации от 13 марта 2021 г. N 362». [Электронный ресурс]. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/. (дата обращения: 29.03.2022).

Однако, предполагается, что такая мера поддержки распространит своё действие только на период 2022 года.

Автором предлагается, во-первых, закрепить меры поддержки работодателей, принимающих на работу специалистов без трудового опыта, бессрочно; во-вторых, распространить выделение субсидий только на работодателей, привлекающих специалистов без опыта работы, т.е. молодых людей, имеющих профессиональное образование, так как профессиональная подготовка с целью содействия занятости реализуется в рамках национального проекта «Демография» с 2019 года; в-третьих, для стимулирования работодателей к привлечению молодых специалистов закрепить выделение субсидии в размере одного федерального минимального размера оплаты труда (МРОТ) на каждого трудоустроенного сотрудника ежемесячно на протяжении 6 месяцев после трудоустройства, при приёме на вакантное или организованное рабочее место выпускника в течение 2-х месяцев после окончания образовательной организации, в-четвёртых, субсидия должна покрывать не более 50% от заработной платы такого специалиста и часть заработной платы, компенсируемая в рамках такой программы не должна облагаться налогами и сборами (налогом на доходы физических лиц (НДФЛ) и страховыми взносами). При этом дата постановки на учёт в органах службы занятости не должна играть роли. Ведь очень часто молодые люди после окончания обучения сначала сами пытаются найти работу по специальности, а в центры занятости обращаются только спустя какое-то время.

С учётом этой особенности для работодателей, принимающих на работу выпускников колледжей и вузов, условия получения субсидии не должны зависеть от даты регистрации молодых людей в качестве безработных граждан.

Такая мера поддержки работодателей поможет молодым специалистам, которые завершили обучение в период наибольшей напряжённости на рынке труда, быстрее найти работу. Решение о выделении субсидии работодателю

необходимо распространять на выпускников с дипломом о высшем и среднем профессиональном образовании. На каждого трудоустроенного специалиста, удовлетворяющего этим критериям, необходимо выделять ежемесячную субсидию в размере МРОТ с учётом районного коэффициента на протяжении 6 месяцев трудоустройства у работодателя.

Также необходимо закрепить перечень требований для получателей субсидии за привлечение этой категории сотрудников:

- работодатель не имеет долгов по заработной плате, налогам, страховым взносам на дату подачи заявления о выделении компенсационных выплат;

- работодатель не находится в процессе ликвидации, реорганизации (кроме присоединения), банкротства;

- соискатель принят по специальности, на полный рабочий день, оплата труда установлена не ниже МРОТ.

В свою очередь, работодатель вправе предъявить к молодому специалисту требования, обязательные для заключения трудового договора: качественного выполнения должностных обязанностей по занимаемой должности, уважительного отношения к коллегам, бережного отношения к имуществу работодателя и пр.

На этапе заключения трудового договора с молодым специалистом, будущий работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором⁸⁵.

⁸⁵ Ч. 3 ст. 68 Трудового кодекса Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 22.11.2021). [Электронный ресурс]. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/. (дата обращения: 20.02.2022).



Рисунок 3.6. – Средняя заработная плата работников организаций по занятиям, полу и возрастным группам, руб.

Источник: составлено автором на основе⁸⁶.

Получателями субсидии на компенсацию затрат на оплату труда молодых специалистов могут выступать юридические лица, в т. ч. бюджетные

⁸⁶ Труд и занятость в России. 2021: Стат.сб./Росстат □ 2021. – 177 с.

и казенные организации, некоммерческие структуры и индивидуальные предприниматели.

Так как согласно данным о средней начисленной заработной плате сотрудников российских предприятий, фактическая заработная плата молодых людей превышает МРОТ (рисунок 3.6.), то предлагаемые мероприятия, освободив от налогообложения компенсацию расходов на оплату труда молодых специалистов в размере МРОТ, будут способствовать выведению заработной платы сотрудников из теневого сектора и повышению собираемости налогов с ФОТ⁸⁷.

С учётом рекомендуемых изменений в порядок выделения субсидий на компенсацию части затрат, связанных с оплатой труда молодых специалистов, приведём прогнозные значения экономической эффективности введения мер поддержки работодателей, принимающих на работу специалистов без трудового опыта, в таблице 3.2.

Таким образом, как показывают расчеты, сузив категорию граждан, при трудоустройстве которых работодатели могут подать заявление на компенсацию части затрат на оплату труда до категории молодых специалистов, получивших образование и не трудоустроенных в течение 6-и месяцев после получения диплома об образовании, можно добиться снижения финансирования программы помощи в трудоустройстве безработных граждан; повышению налогов и сборов с оплаты труда молодых специалистов и сокращению расходов на выплату пособий по безработице при постановке на учёт в органах служб занятости.

87 Труд и занятость в России. 2021: Стат.сб./Росстат – 2021. – 177 с.

Таблица 3.2. – Прогнозные значения экономической эффективности поддержки работодателей, принимающих на работу молодых специалистов

№	Показатель	Количество	Примечание
1	Всего безработных в возрасте 15-29 лет, тыс. чел.	1454	данные Росстата (табл. 1.63 сборника «Труд и занятость в России». 2021: Стат.сб./Росстат – 2021. – 177 с.)
2	Доля безработных, не имеющих профессионального образования, %	10,1	данные Росстата (табл. 1.68 сборника «Труд и занятость в России». 2021: Стат.сб./Росстат – 2021. – 177 с.)
3	Число безработных в возрасте 15-29 лет, имеющих профессиональное образование, тыс. чел.	1307	рассчитано автором: стр. 1- (стр. 1 * стр.2)
4	Размер субсидии в мес. в случае трудоустройства, тыс. руб.	18154,23	рассчитано автором: стр. 3 * МРОТ
5	Среднемесячная начисленная заработная плата, руб.	55717,00	Среднемесячная номинальная начисленная заработная плата работников в целом по экономике Российской Федерации в 1991-2022 гг. (данные на январь 2022 г.)
6	ФОТ начинающих специалистов в случае трудоустройства в мес., тыс. руб.	72822,12	рассчитано автором: стр. 3 * стр. 5
7	Облагаемая сумма ФОТ в мес., тыс. руб.	54667,89	рассчитано автором: стр. 6 – стр. 4
8	Страховые взносы и НДФЛ в мес., тыс. руб.	23616,53	рассчитано автором: стр. 7 * (30 (страховые взносы) + 13 (НДФЛ))%
9	Объём субсидий в рамках действующей программы (факт на 2022 г.), тыс. руб.	12000000,00	Постановление Правительства РФ от 18.03.2022 N 398
10	Объём субсидий в рамках предлагаемой программы (прогноз на 2023 г.), тыс. руб.	108925,38	рассчитано автором: стр. 4 * 6 мес.
11	Минимальный размер пособия по безработице, руб.	1500,00	Закон РФ от 19.04.1991 №1032-1 «О занятости населения в РФ»
12	Объём пособий по безработице начинающих специалистов в случае постановки на учёт в службе занятости (прогноз на 2023 г.), тыс. руб.	11763,00	рассчитано автором: стр. 11 * стр. 3 * 6 мес.
13	Экономический эффект, тыс. руб.	11926454,00	Стр. 9 - стр. 10 + стр. 8 + стр. 12

Источник: рассчитано автором.

В непростых условиях экономического кризиса, коснувшегося России, содействие занятости молодых специалистов со стороны государственных органов является положительным моментом, который оценивается предпринимательскими структурами позитивно. Субсидирование найма молодых специалистов выступает эффективным механизмом, способствующим поддержанию бизнеса и экономики страны.

Несмотря на большое количество предложений на рынке вакансий, такой категории соискателей, как молодые специалисты без опыта работы, довольно трудно трудоустроиться без посторонней помощи. Молодые люди, находясь в силу своего возраста, в поиске своей трудовой принадлежности и проще относясь к перемене рабочего места, вызывают у работодателей опасения, что такой сотрудник у них задержится ненадолго. В то же время, если имеется возможность получить поддержку от государства и существует уверенность, что и молодой специалист заинтересован в долгосрочном сотрудничестве, компании, предоставляющие рабочие места молодёжи, ведут себя решительнее. Для молодого специалиста поэтапная процедура предоставления субсидии на возмещение части затрат, также способствует формированию определенных гарантий стабильности рабочего места.

Расширение круга предложений предпринимательского сообщества по стимулированию работодателей к привлечению молодых специалистов путём популяризации дней открытых дверей на предприятиях, размещение информации о вакансиях, будет также способствовать увеличению доли молодых людей, заинтересованных в труде и сокращению периода перехода молодёжи от учёбы к построению своей деловой карьеры, так как инициатива, исходящая от работодателей, позволит молодым людям преодолеть неуверенность в своих силах.

На возможность быстрого трудоустройства влияет ряд факторов. Основными из них по методологии Международной организации труда являются:

1) «уровень образования: молодые люди с высшим или специальным образованием имеют больше вероятности завершить переход и получить стабильную, удовлетворяющую их работу, чем их ровесники, получившая лишь общее среднее или начальное образование;

2) доход семьи, позволяющий быстрее завершить этап перехода и получить стабильную работу (в том числе, за счет участия в платных стажировках с последующим трудоустройством);

3) личные характеристики, такие как пол, возраст и место проживания – молодые мужчины, молодежь старшего возраста (25-29 лет) и городские жители имеют больше шансов получить стабильную и удовлетворительную работу, чем другие группы»⁸⁸.

Отклик со стороны работодателя, доброжелательное расположение к соискателям будет мотивировать молодых людей к стремлению получить хорошее образование, быть активными в поиске работы и построении своей деловой карьеры.

Следовательно, рассмотрение вопроса о необходимости закрепления мер поддержки в виде частичной компенсации затрат на оплату труда молодых специалистов с целью стимулирования работодателей к привлечению этой категории безработных граждан, позволяет заключить, что предлагаемые направления позволят облегчить процесс перехода молодых людей от учёбы к трудовой жизни в рамках концепции формирования и развития деловой карьеры молодого специалиста и повысят уверенность компаний в том, что начинающие свой трудовой путь специалисты будут заинтересованы в сохранении рабочего места у выбранного работодателя.

⁸⁸ Рабочие места и профессиональные навыки для молодежи: обзор политики в области содействия занятости молодежи в Российской Федерации / Группа технической поддержки по вопросам достойного труда и Бюро МОТ для стран Восточной Европы и Центральной Азии. – Женева: МОТ, 2015.

3.3. Совершенствование мер государственной поддержки молодежной занятости в рамках мероприятий по формированию и развитию деловой карьеры молодого специалиста

Сегодня в условиях нестабильной экономической обстановки для эффективного развития системы формирования деловой карьеры молодого специалиста требуется разработка программы, закрепляющей статус молодого специалиста и определяющей право работодателя на компенсационные выплаты при содействии в трудоустройстве специалистов, начинающих построение своей деловой карьеры. Такая мера поддержки работодателей в перспективе будет мотивировать и молодых специалистов ответственнее относиться к полученной в образовательной организации профессии и не сворачивать с профессионального пути, и эффективно развивать свою деловую карьеру. Хотелось бы обратить внимание на то, что в условиях современного состояния рынка труда инициативы могут содействовать трансформациям и изменениям федерального и регионального законодательства.

В этой связи необходимо проанализировать инициативы субъектов Российской Федерации, в которых уже есть опыт целевых мер стимулирования работодателей, разработанных в связи с пандемийными ограничениями предпринимательской деятельности с целью предотвращения массовых сокращений. В частности, мы сейчас говорим о предоставлении льгот предприятиям малого и среднего бизнеса при условии сохранения рабочих мест.

В рамках настоящего исследования автором в ноябре-декабре 2021 года был проведён опрос среди представителей малого бизнеса г. Москвы, осуществляющих деятельность в сфере торговли и предоставления услуг, в которых наблюдается большая текучесть кадров и постоянная нехватка квалифицированного персонала. В опросе приняли участие

156 руководителей компаний, которым были заданы вопросы о том, обращались ли они в процессе своей предпринимательской деятельности за различными мерами господдержки и подавали ли документы на льготы. Результаты опроса показали, что около половины респондентов (46%) никогда не обращались за помощью к государству. Распределение ответов этой группы опрошенных о причинах, по которым бизнес-структуры не воспользовались той или иной мерой господдержки представлено на рисунке 3.7.:



Рисунок 3.7. Распределение ответов о причинах, по которым бизнес-структуры не воспользовались той или иной мерой господдержки, 2021, %.

Источник: составлено автором на основе⁸⁹.

⁸⁹ Что ожидают работодатели от молодых специалистов. [Электронный ресурс]. <https://hh.ru/article/28923?customDomain=1>. (дата обращения: 29.01.2022).

Среди тех, кто обращался за получением субсидии или предоставлением льготы, большая часть респондентов (84%) получали субсидии, выделяемые компаниям, пострадавшим от антиковидных ограничений в 2020-2021 годах, включённым в реестр малого и среднего предпринимательства и отвечающим определенным условиям. Они отмечали, что этот вид государственной поддержки был простым, понятным и лёгким в подаче документов. Что касается налоговых льгот определённым категориям налогоплательщиков, то порядок льготирования представляет сложность для большей части предпринимателей.

Следовательно, доступность мер государственной поддержки для предпринимательских структур в большей степени определяется удобством механизма субсидирования.

Как свидетельствуют данные современной статистики о кадровых ресурсах российского рынка труда, несмотря на недостаток вакансий для молодых специалистов в крупных городах, в российской глубинке всё ещё отмечается нехватка специалистов основных профессий, к которым относятся, в частности, преподаватели, работники медицинской и социальной сферы. Для равномерного распределения трудовых ресурсов по территории страны, Правительством РФ разработана и была реализована специальная программа для «Молодой специалист на селе»⁹⁰. Порядок реализации программы определён региональными нормативно-правовыми актами, имеющими свои особенности в каждом субъекте Российской Федерации. Однако региональное законодательство базируется на федеральной программе «Социальное развитие села», утверждённой Постановлением Правительства РФ № 858 от 03.12. 2002 года. Предполагалось, что программа будет актуальна до

⁹⁰ Постановление Правительства РФ от 03.12.2002 N 858 (ред. от 15.07.2013) «О федеральной целевой программе «Социальное развитие села до 2013 года». [Электронный ресурс]. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_64705/599b89121854d42da714f6ec7f0a77410e060b76/. (дата обращения: 21.02.2022).

2013 года, однако далее её сменила другая программа – «Устойчивое развитие сельских территорий», которая была активна до 2022 года и определяла ряд гарантий для молодых кадров, работающих в сельской местности, в частности – предоставление жилья.

Действующие программы, регулирующие меры поддержки молодых специалистов на территории Российской Федерации в 2022 году представлены в таблице 3.3.

Важным моментом является условие о том, что молодой специалист должен гарантировать, что после получения субсидии, он продолжит работу в данном месте не менее 5 лет. В случае нарушения этого требования, права на получение льгот молодым специалистом будут аннулированы. Ещё одним немаловажным условием получения государственной поддержки является наличие у специалиста собственных денежных средств в размере не менее 30% от стоимости приобретаемого жилья. Основным преимуществом программы жилищного кредитования для молодых специалистов, несомненно, является предоставление финансовой помощи в довольно крупном размере, сумма компенсации со стороны государства составляет не менее 70% от стоимости приобретаемого жилья, что представляет собой неподъёмную для быстрого заработка многих молодых специалистов сумму.

В рамках настоящего исследования представляется необходимым осветить такой факт как социальное предпринимательство. В условиях социально-значимой активности населения нашей страны для субъектов малого и среднего предпринимательства (МСП) был расширен круг лиц, трудоустроив которых, можно стать социальным предпринимателем.

Таблица 3.3. – Действующие программы, регулирующие меры поддержки молодых специалистов в РФ

№ п/п	Документ, регулирующий порядок оказания поддержки	Вид поддержки	На кого распространяет своё действие	Период реализации
1	Программа «Жильё для молодых специалистов»	- льготное кредитование со ставкой 5% годовых на 10 лет; - сумма выплаты должна составлять до 70% от стоимости жилья;	Субсидирование молодых специалистов в возрасте до 35 лет, имеющих профессиональное образование и переехавших в сельскую местность	до конца 2022 года
2	Программа «Земский доктор»	- выделение «подъемного» пособия в размере до 1 млн. рублей; - создание условий для временного проживания	Привлечение молодых специалистов – врачей, переехавших в сельскую местность и не имеющих собственного жилья	до конца 2022 года
3	Программа «Молодой специалист»	- предоставление жилья на льготных условиях; - регулярная материальная поддержка; - компенсационные выплаты за расходы на транспорт, коммунальные услуги и пр.	Молодые люди до 35 лет с наличием профессионального образования, соответствующего направлению работы, начало трудовой деятельности в течение следующих 3 месяцев, после окончания обучения, статус молодого специалиста сохраняется до достижения стажа работы 3 года	до конца 2022 года
4	Субсидия на трудоустройство молодёжи в возрасте до 30 лет	Частичная компенсация затрат работодателя на выплату заработной платы работникам из числа трудоустроенных граждан	Молодые люди в возрасте до 30 лет	до конца 2022 года

Источник: составлено автором.

В последние годы многие молодые люди находят свою профессиональную реализацию, осуществляя свою трудовую деятельность в организациях, имеющих статус социального предприятия, которым также предоставляются различные меры государственной поддержки, в том числе финансовая, имущественная, образовательная. Кроме того, этот статус дает право организациям и индивидуальным предпринимателям использовать льготную ставку в 1% по упрощенной системе налогообложения по категории «доходы». Такие субъекты МСП могут претендовать на получение гранта в размере от 100 до 500 тыс. рублей на развитие своего проекта.

В настоящее время вопросы законодательного определения статуса молодого специалиста не закреплены, поэтому далеко не каждый работодатель готов и желает предоставлять определённые льготы и гарантии таким категориям сотрудников.

Наличие совершенно различных подходов в региональном законодательстве, ведомственных актах добавляет неразберихи в определение категории лиц, являющихся молодыми специалистами.

Как было рассмотрено в предыдущих параграфах настоящего исследования, необходимость предоставления налоговых льгот, компенсационных выплат и иных мер стимулирования для работодателей, предоставляющих рабочие места молодым специалистам, в настоящее время не вызывает сомнений у экспертов сферы трудовых отношений и молодёжной занятости. Для стимулирования работодателей к привлечению молодых специалистов предлагаем разработать ряд программ:

- «Молодой специалист»;
- «Лояльность к молодым специалистам»;
- «Молодёжное предприятие».

В рамках предлагаемой программы «Молодой специалист» следует предусмотреть выделение субсидии в размере одного федерального МРОТ на каждого трудоустроенного сотрудника ежемесячно в течение 6 месяцев с

момента трудоустройства, при приёме на вакантное или организованное рабочее место выпускника в течение 2-х месяцев после окончания образовательной организации для покрытия не более 50% от расходов на оплату труда начинающего специалиста, освобождённых от налогообложения НДФЛ и страховыми взносами.

В рамках программы «Лояльность к молодым специалистам» следует предусмотреть выделение средств на льготное кредитование деятельности работодателя по пониженной процентной ставке 3% годовых, размер кредитных средств должен определяться в соотношении с расходами на оплату труда.

Программа «Молодёжное предприятие» должна предусматривать компенсационные выплаты со стороны государственных структур на покрытие расходов на профессиональную подготовку и переподготовку сотрудников (таблица 3.4).

Таблица 3.4. – Предлагаемые меры поддержки для работодателей, участвующих в занятости молодых специалистов

№ п/п	Документ, регулирующий порядок оказания поддержки	Вид поддержки	На кого распространяет своё действие	Период реализации
1	Программа «Молодой специалист»	Субсидия в размере шести федеральных МРОТ на каждого трудоустроенного сотрудника ежемесячно, при приёме на вакантное или организованное рабочее место выпускника в течение 2-х месяцев после окончания образовательной организации	Молодые люди, впервые устроившиеся на работу в течение 6 месяцев после окончания профессионального обучения, действует 6 месяцев после начала трудовой деятельности	бессрочно
2	Программа «Лояльность к молодым специалистам»	Льготное кредитование деятельности работодателя по пониженной процентной ставке 3% годовых, размер кредитных средств определяется в соотношении с расходами на оплату труда	Работодатели, установившие гарантии и льготы для начинающих специалистов локальными документами	бессрочно
3	Программа «Молодёжное предприятие»	Компенсация государством расходов на профессиональную подготовку и переподготовку сотрудников	Работодатели, в штате которых трудится не менее 50% специалистов в возрасте до 35 лет и осуществляющих непрерывное профессиональное образование каждые 3 года	бессрочно

Источник: разработано автором.

Рассмотрим порядок предоставления мер поддержки для работодателей, участвующих в занятости специалистов, начинающих свою профессиональную деятельность (рисунок 3.8.):



Рисунок 3.8. Порядок предоставления мер поддержки для работодателей, участвующих в занятости специалистов, начинающих свою профессиональную деятельность.

Источник: составлено автором.

Необходимо закрепить ряд требований к работодателю молодого специалиста:

1) сотрудников необходимо принимать на работу на полный рабочий день и выплачивать заработную плату не менее МРОТ.

2) если в течение 6 месяцев после трудоустройства сотрудник, на которого выплачивается субсидия, заболел и ему будет назначено от Фонда социального страхования (ФСС) пособие по временной нетрудоспособности, часть средств, пропорционально дням болезни необходимо будет вернуть или зачесть в счёт следующего периода субсидирования. Сумма возвращённых средств будет равна всей сумме больничного, выплаченного ФСС, но не более размера субсидии, полученной работодателем на сотрудника.

3) в случае увольнения сотрудника, на которого распространяется программа субсидирования и были выделены денежные средства, ранее 6 месяцев после трудоустройства, субсидию необходимо будет вернуть в объёме полученных средств в течение 10 дней после расторжения трудового договора.

4) в случае увольнения сотрудника, участвующего в программе субсидирования занятости специалистов без трудового опыта, после истечения 6 месяцев трудоустройства, работодатель не может претендовать на получение субсидии на трудоустройство нового сотрудника по той же самой должности.

Таким образом, обе стороны будут заинтересованы в сотрудничестве не менее 6 месяцев, а по истечении этого периода, молодой специалист приобретёт уже немалый опыт в профессиональной сфере, а работодатель получит более-менее опытного сотрудника и вряд ли захочет искать нового и обучать.

Схема взаимодействия молодого специалиста и работодателя через взаимодействие с органами службы занятости представлена на рисунке 3.9:

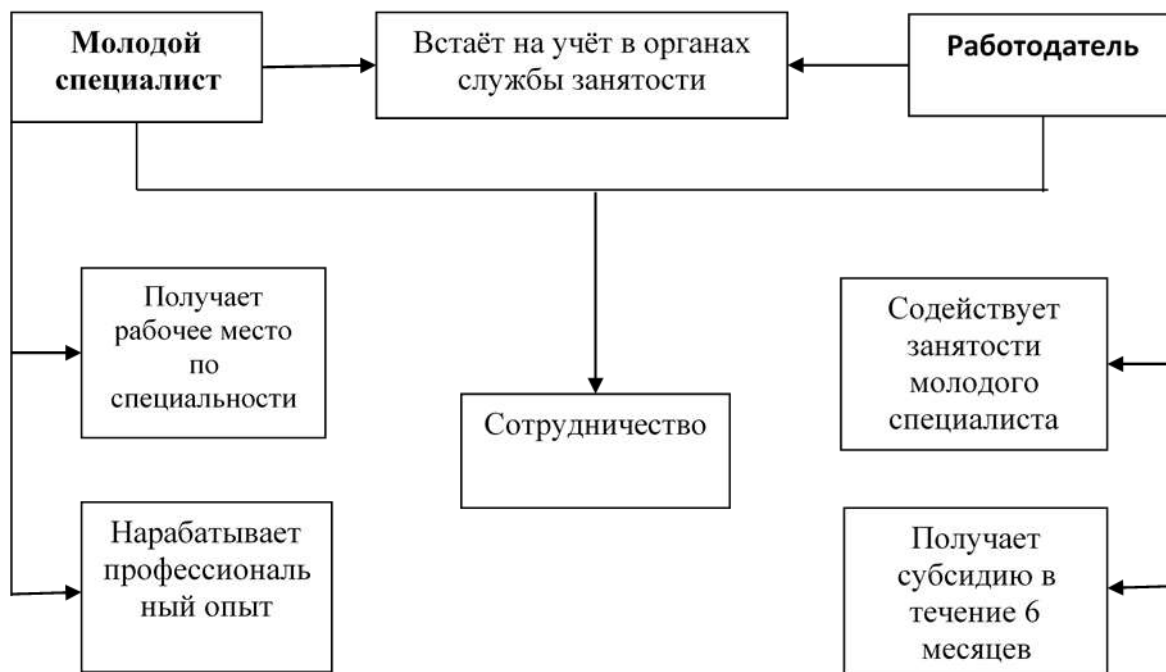


Рисунок 3.9. Схема взаимодействия молодого специалиста и работодателя

Источник: разработано автором.

Таким образом, молодой специалист, обратившись в органы службы занятости за содействием в трудоустройстве, получает рабочее место по полученной в образовательной организации профессии и нарабатывает профессиональный опыт. Работодатель, состоящий на учёте в службе занятости, содействует занятости молодого специалиста и получает субсидию на покрытие затрат на оплату труда трудоустроенного специалиста. Государство, в лице государственных органов служб занятости, оказывает поддержку развития системы формирования деловой карьеры молодого специалиста.

По нашему мнению, механизм субсидирования трудоустройства с позиции привлечения молодых специалистов и развития деловой карьеры специалистов без профессионального опыта – это грамотный и

целенаправленный подход к решению проблемы занятости молодых людей, имеющих профессиональное образование и у которых отсутствует опыт в профессиональной сфере. К сожалению, сейчас прослеживается тенденция, свидетельствующая об отсутствии у талантливой молодёжи достаточного опыта для формирования и развития своей деловой карьеры. Так же и со стороны работодателей присутствует понимание, что, предоставляя рабочие места такой категории сотрудников, необходимо тратить на их обучение немалые ресурсы компании. Именно поэтому предлагаемые направления стимулирования работодателей к найму молодых специалистов, рассмотренные в настоящей работе, повысят активность работодателей из числа крупных промышленных предприятий на приём работников без практических навыков работы и активность самих молодых людей в развитии своей деловой карьеры.

Следует отметить, что, оказав содействие молодому специалисту в трудоустройстве, тем самым, продолжив развитие его трудовой карьеры, работодатель запускает процесс дальнейшего саморазвития молодого специалиста. Проблема стимулирования трудовой активности молодых специалистов на сегодняшний день ещё не решена, поэтому вопросы поиска эффективных и рациональных методов, способов и направлений работы с молодыми специалистами являются приоритетными в решении задачи обеспеченности трудовыми ресурсами предприятий нашей страны.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В соответствии с поставленной целью и задачами в настоящей диссертационной работе рассмотрены теоретические и практические аспекты занятости молодежи, включающие в себя обзор научной литературы, отражающей междисциплинарный подход к исследованию проблем молодежи на рынке труда; определение места молодых работников как субъекта рынка труда; анализа проблем трудоустройства и занятости на молодежном рынке труда; разработку мер по совершенствованию процесса содействия занятости молодежи.

По итогам настоящего исследования были сделаны выводы и сформулированы научные результаты, обеспечивающие приращение научного знания по вопросам совершенствования процесса содействия занятости молодых специалистов:

1. Молодежная занятость – это тип экономически активного поведения молодежи на рынке труда. Молодежный рынок труда – это сегмент локального, регионального, или глобального рынка труда, субъектами которого выступают граждане в возрасте от 14 до 30 лет, формирующие предложение рабочей силы и способные в определенной степени ответить на спрос в кадрах соответствующей профессиональной компетентности. Уровень компетентности субъектов молодежного рынка труда зависит от возраста, базового профессионального образования и опыта работы. В связи с чем, молодежь, в отношении которой осуществляются меры государственной политики занятости, должна быть разделена на соответствующие возрастные группы:

- граждане младшего молодежного возраста – 14-19 лет;
- граждане среднего молодежного возраста – 20-24 года;
- граждане старшего молодежного возраста – 25-35 лет.

Меры содействия трудоустройству и занятости в отношении каждой категории молодых людей (суб-сегмент молодежного рынка труда)

отличаются содержанием и целевыми результатами. Выделение указанных сегментов обеспечивает сфокусированность молодежной политики занятости и возможность разработки адресных мер государственной политики, содействующих устойчивому трудоустройству молодых трудоспособных граждан.

2. Мировой финансовый кризис привел к росту уровня безработицы во всех европейских странах, особенно среди молодежи. В ответ на растущие показатели молодежной безработицы Европейский союз предпринял ряд мер, направленных на содействие занятости молодежи. Анализ зарубежного опыта содействия занятости молодежи – прежде всего, показавшая свою эффективность программа Европейского Союза «Молодежная гарантия» - позволяет оценить возможности его использования в условиях российского молодежного рынка труда, определить факторы конкурентоспособности молодых специалистов и сформулировать предложения по развитию механизмов содействия молодежной занятости. В рамках инициативы «Молодежная гарантия» все государства-члены ЕС обязались проводить политику, направленную на сокращение безработицы среди молодежи. Эти планы включают ряд активных стратегий на рынке труда —например, ученичество, стажировки, трудоустройство и дальнейшее образование, ведущее к квалификации, которые финансируются различными схемами ЕС и национальными ресурсами. «Молодежная гарантия» – это международная европейская программа с общим бюджетом 8,8 млрд евро на период 2014-2020 годов. Программа в основном ориентирована на регионы с особенно высоким уровнем безработицы среди молодежи.

Помимо общеевропейской программ «Молодежная гарантия» отдельные страны Европейского Союза разрабатывают и реализуют собственные территориальные программы содействия занятости молодежи. Кроме того, в некоторых государствах реализуются отраслевые,

корпоративные и иные программы как содействия занятости молодых специалистов, так и их отдельных групп (молодых ученых и пр.).

3. Анализ действующего российского законодательства позволяет сделать вывод о том, что единого подхода к определению сущности, содержания и критериев отнесения к понятию «молодой специалист» в нормативных правовых актах нет. Это существенным образом усложняет возможности разработки адресной политики занятости в отношении выпускников образовательных организаций среднего профессионального и высшего образования.

Согласно данным Федерального статистического выборочного наблюдения трудоустройства выпускников, получивших среднее профессиональное и высшее образование, наиболее проблемы с трудоустройством возникают у выпускников образовательных организаций СПО, а также выпускников программ бакалавриата и специалитета. Основным барьером к трудоустройству молодых специалистов выступает «отсутствие или недостаточный опыт работы».

Таким образом, институционализация понятия «молодой специалист» посредством унификации определения и приведения всех нормативных правовых актов к единообразию формулировок позволит повысить эффективность мер государственной политики занятости в отношении граждан, находящихся на этапе перехода от процесса получения образования к трудовой деятельности.

4. В настоящее время на территории Российской Федерации реализуется ряд федеральных, региональных отраслевых и корпоративных программ, направленных на содействие занятости молодежи (в том числе, молодых специалистов), ее трудоустройство, закрепление на рабочем месте и профессиональное развитие, и в целом – на поддержку молодых специалистов. Среди них такие федеральные и региональные программы, как «Жильё для молодых специалистов», «Земский доктор», «Молодой специалист», а также

корпоративные программы, разработанные в ОАО «РЖД», ПАО «Сбербанк», ПАО «Газпром» и пр.

Основным механизмом реализации государственной политики занятости молодежи выступает «Долгосрочная программа содействия занятости молодежи на период до 2030 года». Программа реализуется на основе межведомственного взаимодействия, мероприятия Программы сфокусированы на решении следующих основных задач:

Задача 1. Формирование карьерных стратегий молодежи в соответствии с личностно-профессиональными наклонностями и потребностью рынка труда.

Задача 2. Обеспечение соответствия получаемого образования профессионально-квалификационным требованиям работодателей и предпринимательской деятельности.

Задача 3. Создание условий для профессионального развития молодых людей посредством совмещения получения образования и трудовой (предпринимательской) деятельности.

Задача 4. Создание дополнительных механизмов снижения рисков незанятости молодежи.

5. «План мероприятий по реализации Долгосрочной программы содействия занятости молодежи на период до 2030 года» не предусматривает адресных действий в отношении молодых специалистов – выпускников образовательных организаций среднего профессионального и высшего образования, завершивших обучение в последние 6 месяцев, не имеющих опыта работы по трудовому договору и трудоустраивающихся по полученной специальности. В связи с чем в Программе отсутствуют инструменты оказания помощи самым незащищенным на рынке труда категориям молодых граждан. Таким образом, в Программу следует включить ряд мероприятий, направленных на повышение конкурентоспособности молодых специалистов на рынке труда и содействующих решению задач, определенных ею.

Так, в частности, необходимо:

- п.1 «План мероприятий по реализации Долгосрочной программы содействия занятости молодежи на период до 2030 года» дополнить и представить в следующей формулировке – «Обеспечение органами службы занятости межведомственной координации мероприятий по трудоустройству молодых специалистов в течение 6 месяцев после завершения обучения по профессиональным образовательным программам в целях адаптации на рабочем месте».

- п.9 дополнить следующим предложением: «Совершенствование механизмов трудоустройства молодых специалистов; развитие, апробация и обеспечение функционирования на единой цифровой платформе в сфере занятости и трудовых отношений «Работа в России» подсистемы по осуществлению в электронном виде процедур рекрутинга молодых специалистов (база данных работодателей, имеющих в рамках кадровой политики программы развития молодых специалистов; фиксация вакансий для молодых специалистов; механизм дистанционной подачи заявки на вакансию; отчетность».

- п.20 дополнить и изложить в следующей формулировке: «Взаимодействие органов службы занятости субъектов Российской Федерации и центров карьеры (центров содействия трудоустройству выпускников) организаций высшего образования и профессиональных образовательных организаций с социальными партнерами в целях информирования обучающихся о механизме содействия занятости и трудоустройства молодых специалистов.

- п.29 изложить в следующей формулировке: «Апробация комплексного подхода по карьерному сопровождению молодежи, включая разработку планов карьерного развития».

- п.30 изложить в следующей формулировке: «Проведение всероссийского конкурса лучших практик трудоустройства молодых специалистов и организация их тиражирования».

б. Рассмотрение вопросов формирования и развития деловой карьеры молодого специалиста и разработка основных положений концепции формирования и развития деловой карьеры специалиста, позволяет заключить, что:

- главной целью планирования и формирования деловой карьеры молодого специалиста является взаимодействие профессиональной составляющей и организационного компонента процесса трудовой реализации сотрудника;

- повышение эффективности в сфере занятости молодых специалистов возможно добиться, оказывая поддержку работодателям, готовым развиваться и расширяться, задействовать в своих производственных процессах молодых специалистов, ищущих работу и обратившихся за содействием в трудоустройстве в органы служб занятости, обучая их практическим навыкам, закрепляя наставников для совершенствования профессиональных навыков;

- политика управления трудовыми ресурсами должна быть направлена на разработку и принятие программ поддержки молодых специалистов, активное вовлечение работодателей в процесс профессиональной реализации начинающих специалистов и развития их деловой карьеры;

- государственная поддержка развития системы формирования и развития деловой карьеры молодого специалиста будет способствовать стимулированию молодых специалистов к вовлечению в процесс активного саморазвития и дальнейшего карьерного роста.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Авраамова Е.М. Тенденции занятости российской молодежи в регионах // Социологические исследования. 2018. № 9 (413). С. 130-134.
2. Ананченкова П.И., Мартиросян О.А., Амонова Д.С. Государственная поддержка молодежного предпринимательства в постсоветских странах // Вестник университета (Российско-Таджикский (Славянский) университет). 2018. № 2 (62). С. 109-120.
3. Андреев А.Б., Маслова Е.В., Попов В.А. Повышение эффективности трудоустройства молодых специалистов на основе развития нестандартных форм занятости // Проблемы современных экономических, правовых и естественных наук в России - синтез наук в конкурентной экономике. Реферативный сборник статей по материалам VII Международной научно-практической конференции. В 2-х томах. 2018. С. 29-31.
4. Антропов В.А., Дмитренко Н.В. Развитие инновационного потенциала компании на основе системы работы с молодыми специалистами // Экономика региона. – 2018, № 3(23). – С. 260-263.
5. Аюшиева Н.Н. О молодежном предпринимательстве как форме современной занятости // Социальные процессы в современном российском обществе: проблемы и перспективы. материалы V Всерос. науч. конф. с междунар. участием. Иркутск, 2021. С. 410-414.
6. Базавлуцкая Л.М. Управление карьерой: учебное пособие / Л.М. Базавлуцкая, Е.А. Гнатышина, Ю.В. Лысенко. – Челябинск: Изд-во ЗАО «Библиотека А. Миллера», 2019. – 81 с.
7. Баландина О.В., Вешкурова А.Б. прекаризация молодежной занятости: причины и проблемы // Экономика. Общество. Человек. материалы национальной научно-практической конференции с международным участием. Белгород, 2020. С. 9-15.

8. Башина О.Э., Сычев А.А., Долгих Е.А., Першина Т.А. Анализ специфики молодежной занятости и безработицы // Вестник Академии. 2020. № 2. С. 105-113.
9. Беляева Л.И. Проблема молодежной занятости в современных условиях // Подготовка педагогических кадров в системе высшего образования: история, современность и перспективы. Материалы региональной научно-практической конференции. 2018. С. 222-225.
10. Блауг М. Теория благосостояния Пигу // Экономическая мысль в ретроспективе. - М.: Дело, 1994. - 627 с.
11. Бородаева В.С., Трофимова Е.Р. Влияние пандемии на занятость молодежи и уровень безработицы в молодежной // Covid19 ergo zoom: трансформация и цифровизация общества в современных реалиях. материалы межвузовской студенческой научно-практической конференции. Московский педагогический государственный университет, Институт социально-гуманитарного образования. Москва, 2021. С. 105-109.
12. В.В.Путин провел заседание организационного комитета по проведению в России Года молодежи. URL: <http://archive.government.ru/docs/3431/> (дата обращения: 11.02.2022 г.)
13. Винтоняк М.Ю., Калмыкова А.Д., Зданович М.Ю. Молодежная политики в области занятости на примере Красноярского края // Цифровая наука. 2020. № 12. С. 25-30.
14. Вишневская Н.Г. Профессиональное самоопределение выпускников основного общего образования как фактор сбалансированности регионального рынка труда / Н.Г. Вишневская // Экономика и управление: научно-практический журнал. 2019. – № 2 (146). – С. 150–156.
15. Вишневская Н.Г. Человеческий капитал молодежи как фактор развития инновационной экономики // Финансовый бизнес. – 2016.– № 5 (184). – С. 52–55.

16. Вишневская Н.Г. Багирова И.Х. Стратегическое партнерство вуза и работодателя как основа институционализации процессов трудоустройства выпускников высших учебных заведений // Экономика и предпринимательство. – 2016. – № 10-1 (75-1). – С. 481–487.
17. Вольхина П.А. Проблема трудовой занятости молодежи как фактор формирования социальной активности в молодежной среде // Economics. 2020. № 4 (47). С. 44-47.
18. Генкин Б.М. Экономика и социология труда: учеб. для вузов. - Учебник для вузов. - Москва: Норма-Инфра. М, 1999. – 384 с.
19. Глинских И.Е. Факторы формирования карьеры молодых специалистов // European research. 2016. №8 (19). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/factory-formirovaniya-kariery-molodyh-spetsialistov>.
20. Гнатюк М.А., Хоровинников А.А., Самыгин С.И. Проблемы положения российской молодежи на современном рынке труда: определяющие факторы // Государственное и муниципальное управление. Ученые записки. 2018. № 2. С. 157-163.
21. Дерябина Е.С. Проблемы молодежной занятости // Студенческая наука - аграрному производству. Материалы 78-ой студенческой (региональной) научной конференции. 2020. С. 136-139.
22. Доклад МОТ «Перспективы занятости и социальной защиты в мире 2016: тенденции для молодежи»// URL: https://www.ilo.org/moscow/news/WCMS_514932/lang--ru/index.htm
23. Долгосрочная программа содействия занятости молодежи до 2030 года. Утверждена распоряжением Правительства Российской Федерации от 14 декабря 2021 г. № 3581-п// URL: <https://minobrnauki.gov.ru/rPqTKcZXAGKm9YF3xVcoANoHZSUUnnpE6.pdf>
(дата обращения: 26.12.2021 г.)

24. Дробот Е.В., Макаров И.Н., Журавлева О.В., Нерсисян А.М. Особенности привлечения молодых специалистов и негативные тенденции на рынке труда России // Экономика труда. – 2020, Том 7, № 3. – С. 253-266.
25. Дударева В.А. рынок труда и молодежная занятость // Наука и образование: опыт, проблемы, перспективы развития. Материалы международной научно-практической конференции. Красноярский государственный аграрный университет. 2019. С. 315-317.
26. Дудиева М.Н. особенности правового регулирования молодежной занятости в Испании // Право и политика. 2018. № 4. С. 21-26.
27. Дуйсалиева А.М. Почему существует неформальная молодежная занятость? // Актуальные вопросы современной экономической науки. материалы IX Международной научной конференции. 2019. С. 101-105.
28. Евстратова Т.А. Регулирование молодежной занятости в мегаполисе // Материалы Афанасьевских чтений. 2018. № 3 (24). С. 5-13.
29. Елисеев В.А. Управление занятостью молодежи в регионе: на примере Самарской области: автореф. дис. ... канд. экон. наук / В.А. Елисеев.– М., 2002. – 22 с.
30. Забелина О.В., Асалиев А.М., Дружинина Е.С. Проблемы молодежного сегмента российского рынка труда и новые акценты политики поддержки занятости молодежи // Экономика труда. 2021. Т. 8. № 9. С. 985-1002.
31. Закон РФ от 19.04.1991 N 1032-1 (ред. от 19.11.2021) «О занятости населения в Российской Федерации» (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.03.2022). [Электронный ресурс]. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_60/.
32. Зинюхина Н.А., Никулина Ю.Н. Развитие молодежного предпринимательства как форма обеспечения занятости молодежи // Университетский комплекс как региональный центр образования, науки и

культуры. Материалы Всероссийской научно-методической конференции (с международным участием). 2020. С. 4299-4302.

33. Зуев А.В. Особенности формирования молодежного рынка труда на современном этапе: автореф. дис. ... канд. экон. наук / В.В. Зуев.— М., 1996.— 22 с.

34. Икаева Р.З. Роль государственной службы занятости населения в минимизации молодежной безработицы // Актуальные проблемы социальной стратификации и трансформации в современных условиях. Сборник научных статей по материалам Международной научно-практической конференции преподавателей, аспирантов, студентов и практиков. Под редакцией И.А. Юрасова, В.А. Юдиной, Е.В. Кузнецовой, М.А. Таниной. 2020. С. 110-113.

35. Исследование РБК. URL: <https://www.rbc.ru/economics/13/01/2022/61ddb0159a7947ca69615b63>. (дата обращения: 20.02.2022).

36. Капелюшников Р.И. Российский рынок труда: адаптация без реконструктуризации / Р.И. Капелюшников. - М.: Аспект Пресс, 2000. – 446 с.

37. Карпченко Ю.В. Понятие безработицы как одной из проблем молодежи Российской Федерации // Теория и практика современной науки. 2020. № 12 (66). С. 107-110.

38. Карьерное консультирование в современном мире: Теории и практики в России и за рубежом / Е. В. Минина, Е. С. Павленко, М. А. Кирюшина, А. А. Якубовская. — М.: НИУ ВШЭ, Институт образования, 2021. — 102 с.

39. Кибанов А.Я. Управление персоналом: теория и практика. Управление деловой карьерой, служебно-профессиональным продвижением и кадровым резервом: учебно-практическое пособие / А.Я. Кибанов, Е.В. Каштанова // М.: Проспект, 2014. – 64 с.

40. Клячко Т.Л., Логинов Д.М., Ломтева Е.В., Семионова Е.А. Трудоустройство и особенности занятости молодежи в период пандемии. Экономическое развитие России. 2020. Т. 27. № 12. С. 70-73.
41. Клячко Т.Л., Семионова Е.А. Миграционная мобильность российской молодежи обусловлена образовательными приоритетами. Экономическое развитие России. 2021. Т. 28. № 10. С. 61-63.
42. Кодекс законов о труде Российской Федерации (утв. ВС РСФСР 09.12.1971) (ред. от 10.07.2001, с изм. от 24.01.2002) (утратил силу). [Электронный ресурс]. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_398130/.
43. Колесникова О.А. Удаленная работа как способ смягчения проблемы молодежной занятости // Вестник Воронежского института высоких технологий. 2021. № 3 (38). С. 102-107.
44. Колосницына М.Г. (и др.) Экономика труда: задачи, вопросы, тесты. Учебное пособие для вузов. - М.: Издательский дом Государственного университета - Высшей школы экономики, 2009. – 225 с.
45. Комлева Л.Н., Полонская О.Ю. Лучшие практики молодежной политики занятости в отдельных странах АТЭС // Modern Science. 2019. № 6-3. С. 99-103.
46. Коневцева О.А. Совершенствование форм и направлений обеспечения молодежной занятости // Интеграция науки и практики: взгляд молодых ученых. Тезисы докладов IV Всероссийской научно-практической конференции магистрантов и аспирантов. 2018. С. 140-142.
47. Костыря А.В. нствование ее регулирования: автореф. дис. ... канд. экон. наук / А.В. Костыря.– Белгород, 2010. – 25 с.
48. Кривуца П.В. Особенности обеспечения занятости молодежи в условиях рыночной экономики (на примере региона Кавказских Минеральных Вод): автореф. дис. ... канд. экон. наук / П.В. Кривуца.– М., 2008. – 34 с.

49. Левашова О.В., Толочко А.В., Оразов А.Ч. Молодежная занятость и рынок труда в России на современном этапе // Modern Science. 2021. № 5-3. С. 427-430.
50. Леднева С.А., Шичкин И.А. Современные тенденции молодежной занятости // Финансовые рынки и банки. 2020. № 6. С. 43-49.
51. Леонидова Г.В., Димони К.О. Трудовой потенциал молодежи: запросы современного рынка труда // Проблемы развития территории. 2021. Т. 25. № 6. С. 7-31.
52. Лесникова Н.Е., Кат С С.А. Проблемы повышения занятости российской молодежи // Пространственная и структурная трансформация экономики России: проблемы и перспективы развития. Материалы международной научно-практической конференции. 2019. С. 838-843.
53. Литвинюк А.А., Мельников В.А., Кузуб В.А. О проблемах мотивации инновационно-активных молодых специалистов к трудоустройству в сфере науки, высоких технологий и высшего образования // Креативная экономика. – 2019, № 6. – С. 1269-1287.
54. Мальтус Т.Р. Опыт закона о народонаселении. - Петрозаводск: Петроком, 1993 (Шедевры мировой экономической мысли. Т. 4). – 139 с.
55. Мартиросян О.А. Молодежная занятость и безработица в условиях пандемии COVID-19 // Вестник БИСТ (Башкирского института социальных технологий). 2020. № 3 (48). С. 69-74.
56. Маршалл А. Принципы экономической науки. – Прогресс, 1993. – 594 с.
57. Масагутова Э.М. Перспективы перехода российского молодежного предпринимательства в теневой сектор занятости // Вестник современных исследований. 2019. № 1.10 (28). С. 214-216.
58. Махмутова Д.М. Эволюция подходов в изучении карьеры // Инновации и инвестиции, 2011. – № 1. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/evolyutsiya-podhodov-v-izuchenii-kariery>.

59. Меркушева М.В., Оноприч Я.Э. Актуальные вопросы молодежной занятости в России // Вестник Керченского государственного морского технологического университета. 2021. № 2. С. 275-290.
60. Мирон Л.Л. представления о современной молодежи: международный опыт и исследования // Таджикистан и современный мир. 2018. № 1 (60). С. 83-96.
61. Мирошниченко Е.А. Проблемы трудоустройства современной студенческой молодежи // Профнавигация молодежи. Сборник материалов IV Международной научно-практической конференции. 2021. С. 224-228.
62. Михайловская С.А. Социальное проектирование в реализации программ вторичной занятости студенческой молодежи на базе молодежных общественных объединений // Проблемы науки. 2021. № 3 (62). С. 90-91.
63. Настроения молодых специалистов на рынке труда в первой половине 2021 года. [Электронный ресурс]. <https://hh.ru/article/28924?customDomain=1>.
64. Невшупа Ю.В., Новиков В.С. Факторы и условия развития молодежной политики в сфере трудоустройства и занятости на государственном уровне // Достижения современной науки и образования. сборник статей и тезисов докладов VII международной междисциплинарной конференции. 2019. С. 33-36.
65. Николенко А.В., Данильчик Т.Л. Современные особенности молодежной занятости на российском рынке труда// Наука и молодежь. материалы XVII Всероссийской научно-технической конференции студентов, аспирантов и молодых ученых: в 8 частях. Электронный ресурс. Алтайский государственный технический университет им. И.И. Ползунова. 2020. С. 77-80.
66. Осокин В.А., Соболевская Т.Г. Молодежная занятость и кадровые потребности экономики Курской области // Цифровая экономика: проблемы и

перспективы развития. Сборник научных статей 2-й Межрегиональной научно-практической конференции. Курск, 2020. С. 333-339.

67. Павличенко А.В., Шепелев К.С. развитие государственной молодежной политики в сфере занятости в России// Наука молодых - будущее России. сборник научных статей 4-й Международной научной конференции перспективных разработок молодых ученых: в 8 томах. 2019. С. 191-193.

68. Плакунова А. Современные проблемы регулирования молодежной занятости в мегаполисе // Материалы Ивановских чтений. 2018. № 4 (22). С. 45-51.

69. Попов А.В. Молодые специалисты на рынке труда: востребованность и качество подготовки (на примере Вологодской области) // Экономика труда, 2016. – № 1. – С. 9-26.

70. Постановление Правительства РФ от 03.12.2002 N 858 (ред. от 15.07.2013) «О федеральной целевой программе «Социальное развитие села до 2013 года». [Электронный ресурс]. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_64705/599b89121854d42da714f6ec7f0a77410e060b76/.

71. Постановление Правительства РФ от 13.12.2017 года № 1544 «О внесении изменений в Государственную программу развития сельского хозяйства и регулирования рынков сельскохозяйственной продукции, сырья и продовольствия на 2013-2020 годы» (ред. от 02.09.2021). [Электронный ресурс]. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_286191/.

72. Постановление Правительства РФ от 18.03.2022 N 398 «О внесении изменений в постановление Правительства Российской Федерации от 13 марта 2021 г. N 362». [Электронный ресурс]. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/.

73. Рабочая сила, занятость и безработица в России (по результатам выборочных обследований рабочей силы). Стат.сб./Росстат. - М., 2020.

74. Рабочие места и профессиональные навыки для молодежи: обзор политики в области содействия занятости молодежи в Российской Федерации / Группа технической поддержки по вопросам достойного труда и Бюро МОТ для стран Восточной Европы и Центральной Азии. – Женева: МОТ, 2015. – 145 с.
75. Распоряжение Правительства Российской Федерации от 14 декабря 2021 г. № 3581-п// URL: <https://minobrnauki.gov.ru/rPqTKcZXAGKm9YF3xVcoANoHZSUUnnpE6.pdf>
76. Рогач О.В., Гордиенко А.С. Общая характеристика молодежной занятости в г.Москве // Сборник трудов кафедры менеджмента и административного управления. Российский государственный социальный университет. Отв. ред. Ветрова Е.А., Москва, 2019. С. 221-228.
77. Скворцова М.Б. Дополнительные меры по защите и поддержке молодежи в сфере занятости в условиях распространения COVID-19 // Проблемы и перспективы предпринимательства в России. сборник научных трудов II национальной научно-практической конференции. Санкт-Петербург, 2021. С. 23-25.
78. Смит А. Исследование о природе и причинах богатства народов. - Эксмо, 2017. – 1056 с.
79. Соловьева Н.О. Проблема молодежной занятости в Волгоградской области и пути ее решения // Научные горизонты. 2018. № 5 (9). С. 143-148.
80. Софронов Д.А. Экспертная оценка положения выпускников вузов на региональном рынке труда // Вестник Московского государственного лингвистического университета. Общественные науки. 2018. № 4 (812). С. 232-243.
81. Социологическое исследование «Настроения молодых специалистов на рынке труда в первой половине 2021 года». [Электронный ресурс]. <https://hh.ru/article/28924?customDomain=1>.

82. Социологическое исследование «Россияне рассказали, какие факторы влияют на карьерный рост». URL: <https://hr-elearning.ru/issledovanie-kakie-factory-vliyayut-na-karernyj-rost/>.

83. Социологическое исследование «Чего не хватает молодым специалистам». URL: <https://www.skolkovo.ru/researches/chego-ne-hvataet-molodym-specialistam-v-nachale-karery>.

84. Социологическое исследование «Что ожидают работодатели от молодых специалистов». URL: <https://hh.ru/article/28923?customDomain=1>.

85. Степанов С.Г., Асланян С.Р. особенности молодежного рынка труда и занятости // Современные экономические и информационные технологии. 2018. № 3. С. 4-8.

86. Стукен Т.Ю. Экономическая активность российских студентов // Омские научные чтения - 2018. Материалы Второй Всероссийской научной конференции. Ответственный редактор Т.Ф. Ящук. 2018. С. 1029-1032.

87. Сэй Ж.Б. Трактат по политической экономии / Ж.Б. Сэй. - Москва: Директ-Медиа, 2007. – 67 с.

88. Тарасова Е.А., Живодрова С.А. особенности занятости молодежи на региональном уровне // Управление, экономика образование и право: проблемы, исследования, результаты. Сборник статей Международной научно-практической конференции. Под редакцией Б.Н. Герасимова. Пенза, 2021. С. 53-56.

89. Ткаченко Ю.Г. Мониторинг регионального молодежного рынка труда // Управление в экономических и социальных системах. 2020. № 1 (3). С. 17-25.

90. Толстоброва Н.А., Колупаева А.С. Тенденции в развитии механизма регулирования занятости молодежи в цифровой экономике // Инновационное развитие экономики: тенденции и перспективы. 2019. Т. 1. С. 100-111.

91. Трехстороннее отраслевое соглашение по организациям сферы физической культуры и спорта Российской Федерации на 2021-2023 годы (утв. Минспортом России, Общественной организацией «Общероссийский профессиональный союз работников физической культуры, спорта и туризма Российской Федерации», Общероссийским отраслевым объединением работодателей «Ассоциация работодателей в сфере физической культуры, спорта, фитнес и спортивной индустрии» 13.08.2021). [Электронный ресурс]. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_286191/.

92. Труд и занятость в России. 2021: Стат.сб./Росстат - 2021. – 177 с.

93. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 22.11.2021). [Электронный ресурс]. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/.

94. Трудоустройство молодежи. Высшее образование: взгляд поколений / под ред. Т.Л. Клячко. – М.: Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации, 2020. – 18 с.

95. Трундов А.И. Конкуренция среди молодежи на рынке труда: факторы успешного поведения // Молодежь на рынке труда: новые правила поведения и коммуникаций. Всероссийская научно-практическая конференция: сборник научных трудов. Отв. редактор О.В. Шиняева. 2020. С. 91-93.

96. Туаева Д.А., Габалова Е.Б., Каллагов Б.Р. Проблемы молодежной занятости в России // Молодежь и наука: актуальные проблемы социально-экономического развития регионов России. Материалы VII Всероссийской научно-практической конференции, приуроченной к 100-летию Финансового университета при Правительстве Российской Федерации. 2019. С. 243-245.

97. Ухоботов В.В. Молодежный рынок труда на селе и его регулирование: на материалах Пензенской области: автореф. дис. ... канд. экон. наук / В.В. Ухоботов. – М., 1998. – 18 с.

98. Фалина Н.В., Голикова А.В. Молодежный рынок труда Краснодарского края: проблемы занятости // Экономика и управление в XXI веке: стратегии устойчивого развития. сборник статей V Международной научно-практической конференции. В 2 частях. Ответственный редактор Гуляев Герман Юрьевич. 2018. С. 69-72.

99. Федеральный закон от 30.12.2020 N 489-ФЗ «О молодежной политике в Российской Федерации». [Электронный ресурс]. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_372649/.

100. Хусаинова Ж.С., Адилова Ж.Г., Бектлеева Д.Е. Молодежное предпринимательство как приоритетное направление производительной занятости молодежи // Экономика и предпринимательство. 2018. № 10 (99). С. 679-684.

101. Цыганкова И.В. Качество трудовой жизни молодежи России: концептуальные основы формирования: автореф. дис. ... док. экон. наук / И.В. Цыганкова. – М., 2008. – 56 с.

102. Челюбеева Ю.В. Ресурсный потенциал в развитии молодежного рынка труда России: автореф. дис. ... канд. экон. наук / Ю.В. Челюбеева. – Тамбов, 2009.– 23 с.

103. Чепиль Н.А. Занятость молодежи: состояние и управление на региональном уровне: автореф. дис. ... канд. экон. наук / Н.А. Чепиль. – М., 2008. – 33 с.

104. Что ожидают работодатели от молодых специалистов. [Электронный ресурс]. <https://hh.ru/article/28923?customDomain=1>.

105. Чукреев П.А., Корицова Е.В. Занятость населения и её регулирование: Учеб. пособие. – Улан-Удэ: Изд-во ВСГТУ, 2010. – 212 с.

106. Шафикова Л.Р., Галина А.Э. Принципы управления карьерой как технологии развития персонала // Инновационные аспекты развития науки и техники. 2021. №7. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/printsiyu-upravleniya-karieroy-kak-tehnologii-razvitiya-personala>. (дата обращения: 29.03.2022).

107. Шведов Ю.А. Управление занятостью молодежи как инструмент социально-экономической политики региона (на материалах Орловской области): автореф. дис. ... канд. экон. наук / Ю.А. Шведов. – Орел, 2007. – 22 с.
108. Экономическая теория: хрестоматия / сост. Е.Ф. Борисов. - М.: Высш. шк., 1995. – 447 с.
109. Bussi, M.; Geyer, L. 2013. Youth Guarantees and recent developments on measures against youth unemployment: A mapping exercise (Brussels: European Trade Union Institute).
110. European Commission. 2012. Towards a job-rich recovery. Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions, 173 final (Brussels).
111. European Commission. 2015. Piloting Youth Guarantee partnerships on the ground, Directorate General for Employment, Social Affairs & Inclusion (Brussels).
112. European Statistics. <https://ec.europa.eu/eurostat/>.
113. Indicator Framework for Monitoring the Youth Guarantee. European Commission. INDIC/11/16052017/EN. Revision of January 2017
114. International Labour Organization (ILO). Eurozone Job Crisis: Trends and Policy responses. Studies on Growth with Equity (Geneva: International Institute for Labour Studies).
115. Kofi Annan's statement to the General Assembly. General Assembly Library. URL:<https://www.un.org/sg/en/content/sg/speeches>.
116. Mascherini, M. 2012. Youth guarantee: Experiences from Finland and Sweden (Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions).
117. Mayorova A.V., Matveeva E.A. YOUTH IN THE LABOR MARKET AND POLICIES TO PROMOTE YOUTH EMPLOYMENT IN THE RUSSIAN

FEDERATION // Социально-трудовые исследования. 2019. № 4 (37). С. 45-56.

Population 2030. Demographic challenges and opportunities for sustainable development planning. United Nations. New York, 2015.

118. The pandemic has damaged youth employment: Here's how we can help// <https://www.weforum.org/agenda/2021/07/pandemic-damaged-youth-employment/>.

119. World Employment and Social Outlook: Trends 2020. International Labour Office – Geneva: ILO, 2020

120. Youth & COVID-19: Impacts on jobs, education, rights and mental well-being. Executive Summary of the survey report. 11 August 2020.

121. YOUTH GUARANTEE & YOUTH EMPLOYMENT INITIATIVE// file:///C:/Users/User/Downloads/YG%20factsheets_EU_26Apr.pdf.

122. Sustainable Development Goals Knowledge Platform, (2018). Retrieved from Sustainable Development Goal 8// URL:<https://sustainabledevelopment.un.org/sdg8>

123. The pandemic has damaged youth employment: Here's how we can help// <https://www.weforum.org/agenda/2021/07/pandemic-damaged-youth-employment/> (дата обращения: 2.02.2022 г.)

124. World youth report. New York: United Nations, 2020. P.5.

125. Youth & COVID-19: Impacts on jobs, education, rights and mental well-being. Executive Summary of the survey report. 11 August 2020.

126. Decision 2005/600/EC of 12 July 2005, OJL 205, 6.8.2005, p. 21.

127. Decision 2008/618/EC of 15 July 2008, OJL 198, 26.7.2008, p. 47.

ПРИЛОЖЕНИЯ

Приложение 1.

Структура занятых в Российской Федерации по возрастным группам, 2009-2020 гг., %

(составлено автором на основе данных Росстат)

Возраст / Период	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
15-19	1,3	1,0	0,9	0,7	0,7	0,6	0,6	0,6	0,5	0,5	0,5	0,5
20-24	9,6	9,4	9,2	8,3	8,5	7,8	7,0	6,4	5,7	5,2	5,0	4,8
25-29	13,3	13,6	13,8	14,3	14,2	14,5	14,5	14,5	14,4	13,8	12,9	11,8
30-34	12,7	12,9	13,1	13,3	13,2	13,5	13,9	14,3	14,5	15,0	15,3	15,2
35-39	12,1	12,5	12,5	12,7	12,7	12,8	13,0	13,2	13,6	13,7	14,1	14,4
40-44	11,7	11,5	11,5	11,6	11,6	12,0	12,2	12,5	12,7	12,9	13,0	13,3
45-49	14,2	13,7	12,9	12,3	12,3	11,8	11,4	11,2	11,4	11,5	11,8	12,2
50-54	12,8	13,0	13,1	13,4	13,3	13,3	13,0	12,7	12,1	11,6	11,1	10,9
55-59	8,2	8,3	8,5	8,8	8,8	9,0	9,3	9,4	9,6	9,9	10,0	10,2
60-64	2,7	3,0	3,4	3,5	3,5	3,7	3,9	4,0	4,0	4,2	4,4	4,8
65-69	1,0	0,8	0,8	0,8	0,9	1,0	1,1	1,1	1,2	1,4	1,5	1,5
70 и старше	0,5	0,4	0,4	0,3	0,2	0,2	0,2	0,2	0,4	0,4	0,5	0,4

Приложение 2.

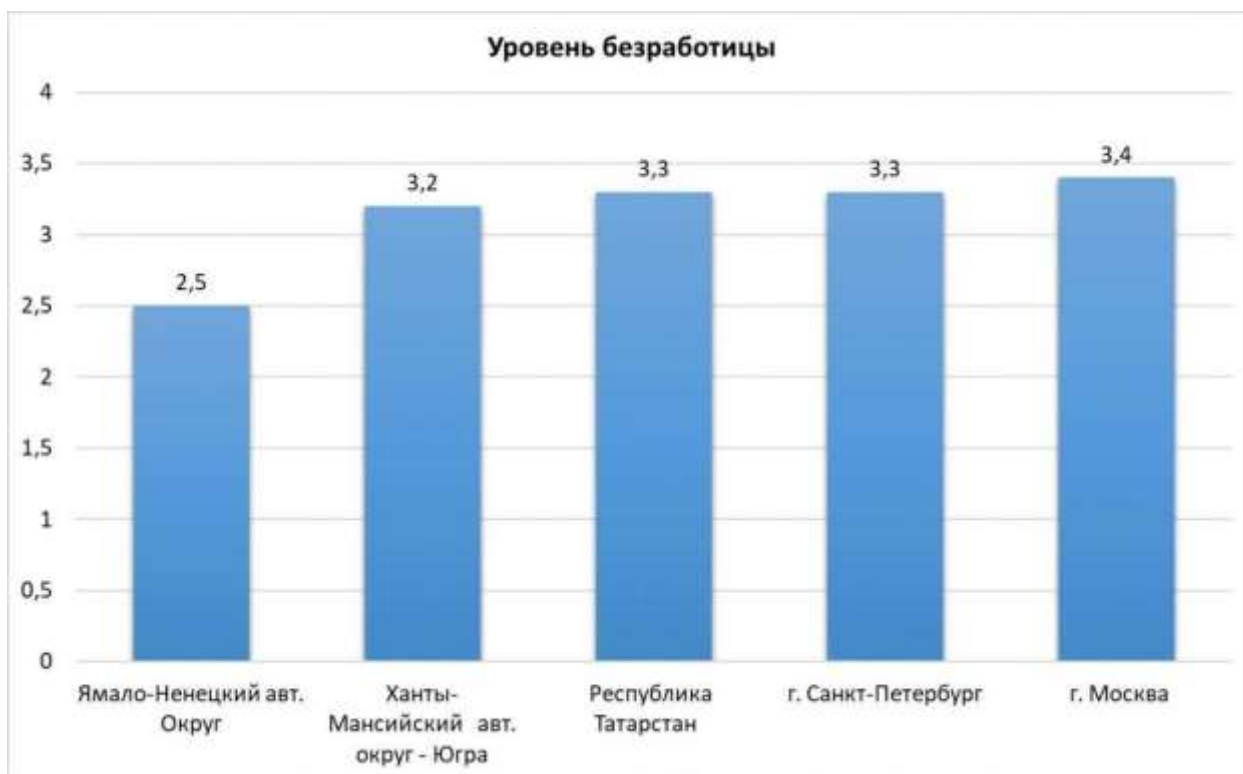
Структура безработных граждан в Российской Федерации по возрастным группам, 2009-2020 гг., %

(составлено автором на основе данных Росстат)

Возраст / Период	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
15-19	6,4	5,9	5,4	4,8	4,3	4,2	4,7	4,2	3,8	3,9	3,3	2,9
20-24	20,9	20,8	20,5	22,3	21,3	20,3	19,8	19,1	17,9	18,5	17,6	15,3
25-29	14,5	15,0	15,2	16,0	15,6	15,8	16,1	16,5	16,4	16,0	16,0	15,5
30-34	11,1	11,7	12,0	11,7	11,9	12,4	12,7	13,1	13,1	13,6	14,4	15,9
35-39	10,0	9,6	9,7	10,2	10,2	10,2	10,3	10,8	10,7	11,1	11,0	12,7
40-44	8,7	5,5	8,3	7,9	8,5	8,6	8,8	9,0	9,3	9,4	9,6	10,5
45-49	10,9	10,5	9,7	9,1	9,1	8,7	8,1	7,9	8,4	8,3	9,0	8,9
50-54	9,8	10,1	10,6	10,1	10,5	10,5	10,4	9,8	9,4	8,8	8,8	8,3
55-59	5,7	5,7	6,0	5,6	6,0	6,3	6,4	6,4	7,4	6,9	6,8	7,0
60-64	1,4	1,7	2,0	1,7	2,1	2,3	2,2	2,4	2,5	2,5	2,2	2,3
65-69	0,5	0,4	0,4	0,5	0,5	0,5	0,6	0,7	0,9	0,8	1,0	0,6
70 и старше	0,2	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,2	0,2

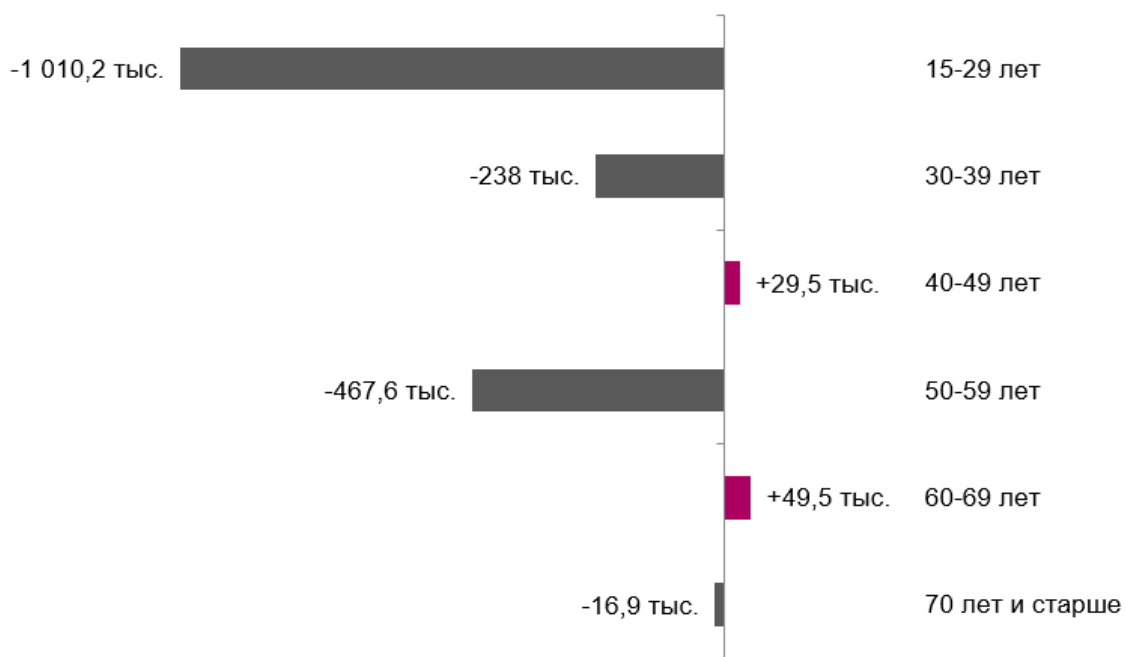
Приложение 3.

Уровень безработицы в отдельных регионах Российской Федерации (составлено автором на основе данных Росстат)



**Сокращение численности занятых за 2020 год по возрастным группам,
тыс. человек**

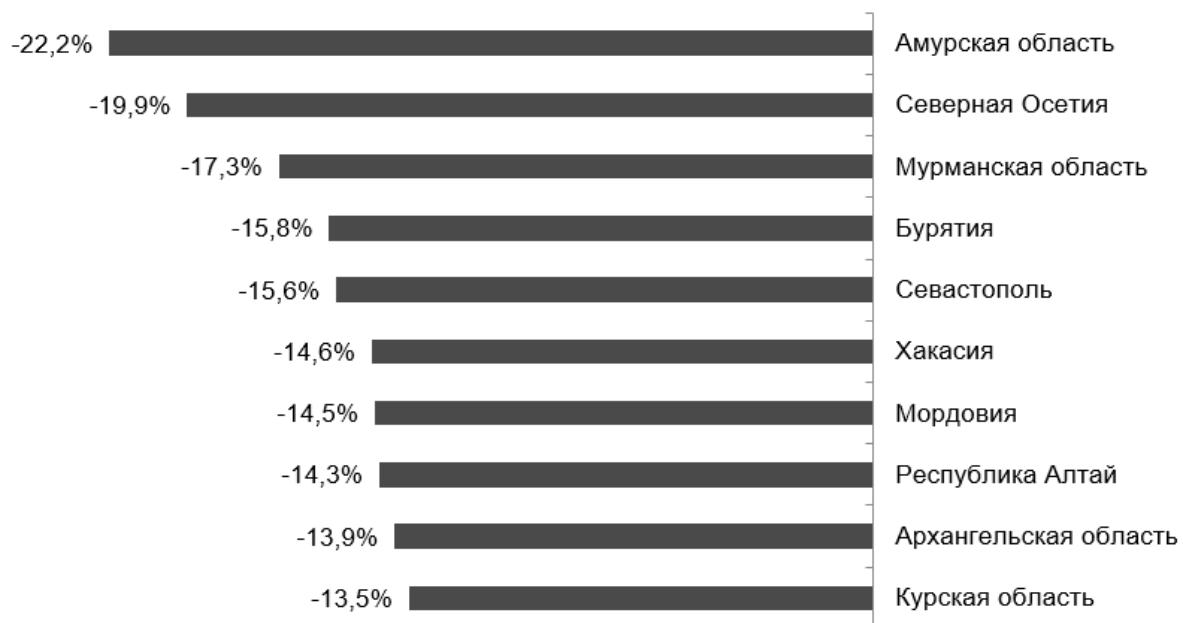
(составлено автором на основе данных Росстат)



Приложение 5.

Регионы с максимальным сокращением работников в возрасте до 30 лет

(составлено автором на основе данных Росстат)



Приложение 6.

Регионы с минимальным сокращением работников в возрасте до 30 лет (составлено автором на основе данных Росстат)

