

**Федеральное государственное бюджетное образовательное  
учреждение высшего профессионального образования  
«РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА  
И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ  
ПРИ ПРЕЗИДЕНТЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ»**

**Авраамова Е.М., Беляков С.А., Логинов Д.М.,  
Полушкина Е.А.**

**Механизмы трудоустройства российской молодежи**

**Москва 2017**

**Аннотация.** Цель исследования состояла в выявлении и описании основных моделей поведения молодежных групп с разным уровнем профессионального образования на современном рынке труда, а также определении факторов, способствующих формированию соответствующих моделей поведения.

Все участники исследования (молодые работники, работодатели, представители служб занятости), каждый со своих позиций, характеризуют проблему молодежной занятости не столько как проблему отсутствия вакансий для молодых, сколько как проблему отсутствия качественных вакансий, предполагающих постоянную занятость, приемлемый уровень оплаты труда, социальные гарантии. В этом смысле сопоставление численности безработной (незанятой) молодежи с числом вакансий, позволяющее делать оптимистические выводы, непродуктивно с точки зрения достижения целей социальной стабильности и развития человеческого капитала.

Авраамова Е.М. заведующая лабораторией исследований социального развития ИНСАП Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ

Беляков С.А. ведущий научный сотрудник Центра экономики непрерывного образования ИПЭИ Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ

Логинов Д.М. старший научный сотрудник лаборатории исследований социального развития ИНСАП Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ

Полушкина Е.А. заместитель директора Центра экономики непрерывного образования ИПЭИ Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ

Данная работа подготовлена на основе материалов научно-исследовательской работы, выполненной в соответствии с Государственным заданием РАНХиГС при Президенте Российской Федерации на 2016 год

## Содержание

1 Численность молодежи (населения 15—29 лет) в Российской Федерации.....	7
2 Занятость молодежи.....	19
3 Безработица среди молодежи .....	36
4 Острота проблемы молодежной занятости .....	52
5 Востребованность молодых работников на релевантных рынках труда .....	57
6 Трудовое поведение молодежи .....	63
7 Незанятая молодежь: причины увольнения и перспективы трудоустройства .....	79

## Введение

Трудоустройство, стабильная занятость и карьерные продвижения российской молодежи – проблематика, сохраняющая актуальность не только в силу ее связей с развитием системы образования и рынком труда, но и в силу того влияния, которое оказывают возникающие в этой области проблемы на социальную стабильность российского общества.

На положение молодежи в сфере занятости влияют различные факторы: демографические, социально-экономические, институциональные; их совокупность определяет достаточно заметную динамику показателей, характеризующих востребованность молодежи на релевантных рынках труда и реализацию человеческого потенциала соответствующей возрастной генерации. Перед выпускниками учреждений среднего профессионального образования и вузов встает проблема выбора модели поведения на сложившемся рынке труда: реализоваться в рамках полученной специальности; получить другую специальность, используя возможности дополнительного образования; эмигрировать, с целью реализовать полученные знания в иных экономиках. Исследовательской проблемой становится изучение стратегий адаптации молодежи на рынке труда.

Изучая поведение молодежи в сфере занятости, необходимо учитывать изменения социально-экономических параметров развития национальной экономики, определяющих, в частности, характер взаимодействий работника и работодателя на рынке труда. Неустойчивость и противоречивость настоящего этапа экономического развития характеризуется, с одной стороны, экономической рецессией – длительным отсутствием роста ВВП, а с другой – достаточно стабильными официальными показателями численности экономически активного населения. Социологическая информация дает картину, несколько отличающуюся от той, которая складывается из анализа статистических данных. Так, согласно данным Росстата [1], в течение 2016 г. численность занятых растет, а безработица остается на уровне 5,4% от рабочей силы. В то же время, согласно данным Мониторинга ИНСАП РАНХиГС «Социальное самочувствие населения» [2], за последний год-полтора 15% занятого населения лишились работы (правда, с возможным последующим трудоустройством) и 27% опасаются потерять работу в ближайшее время. Этот показатель меньше, чем его пиковое значение, отмеченное в феврале 2016 г. и составляющее 32%, но достаточно велик.

В целом, противоречивая картина занятости свидетельствует об определенной неустойчивости рынка труда и латентном характере происходящих в этой сфере

процессов. Между тем, от эффективности функционирования рынка труда во многом зависят направленность и темпы макроэкономического развития. В то же время, рынок труда опосредует влияние макроэкономической динамики на микроуровне, определяя уровень благосостояния и перспективы социальной мобильности населения.

Согласно мировым трендам, молодежь является одной из самых уязвимых групп на рынке труда. Безработица среди молодежи, как правило, выше, чем среди взрослого населения. Мировой финансовый кризис 2008–2009 гг. и последующая рецессия еще более увеличили этот разрыв. По данным Международной организации труда, ожидается, что мировой уровень безработицы среди молодежи повысится до 12,9% к 2017 г. В России уровень безработицы среди молодежи также превышает средний показатель.

В работе на основании сбора и анализа социологической информации уделено внимание следующим аспектам молодежной занятости:

- острота проблемы молодежной безработицы и эффективность программ содействия молодежной занятости;
- востребованность молодых работников и требования к ним со стороны работодателя;
- трудовое поведение молодежи, формирующееся под воздействием ряда факторов демографического, социально-экономического и институционального характера;
- основные механизмы трудоустройства и карьерные продвижения;
- определение масштабов и причин, а также направленности трудовой мобильности молодежи;
- причины незанятости молодежи.

Исследование соответствующих вопросов потребовало использование разнообразных источников информации и, соответственно, обращения к различным группам информантов, в качестве которых выступали:

- представители занятой молодежи;
- представители незанятой молодежи;
- представители работодателей;
- сотрудники служб занятости.

Представительство различных респондентских групп обозначило обращение к различным методам сбора информации, включая анкетный опрос и углубленные интервью, использована комбинация количественных и качественных методов сбора социологической информации. В зависимости от специфики респондентской группы выбирается метод сбора информации: выборочный опрос или углубленное интервью. Создание целостной картины положения молодежи на современном рынке труда

требует фрагментирования общей цели исследования для каждой включенной в него респондентской группы.

Массовый опрос направлен на выяснение способов трудоустройства, типов карьерных продвижений и трудовой мобильности, а также перспектив сохранения занятости работающей молодежи. Анкета, подготовленная для опроса молодежи, занятой различными видами экономической деятельности, построена таким образом, чтобы собрать информацию следующего характера:

- характеристики текущей и первой (в случае, когда они не совпадают) работы, представляющие собой операционализированные показатели трудоустройства, трудовой мобильности и сохранения рабочего места;
- мотивы, определяющие тип поведения в сфере занятости;
- социально-демографические и экономические характеристики респондентов, выступающие факторами, влияющими на тип поведения в сфере занятости;
- представления респондентов о возможностях и ограничениях трудовой мобильности, определяющие пространство реализации типов поведения в сфере молодежной занятости.

Углубленные интервью с незанятой молодежью, имеющей среднее и высшее профессиональное образование, направлены на выяснение субъективных (демотивированность, фрустрация) и объективных (профессиональная невостребованность, суженный рынок труда, отсутствие механизмов горизонтальной и территориальной мобильности) причин незанятости.

Углубленные интервью с представителями территориальных служб занятости и работодателями направлены на выяснение эффективности реализуемых программ содействия молодежной занятости.

## 1 Численность молодежи (населения 15—29 лет) в Российской Федерации

Как уже отмечено выше, к молодежи в Российской Федерации отнесено население в возрасте от 15 до 29 лет включительно (до 30 лет). Количественные параметры населения, отнесенного к молодежи, характеризуются данными, представленными в таблице 1.

Таблица 1 – Численность молодежи 15—29 лет в Российской Федерации (тыс чел.)

	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Все население	142857	142865	143056	143347	143667	146267
в том числе в возрасте, лет:						
15-19	8389	8237	7631	7152	6956	6829
20-24	12169	12122	11599	10849	9971	9293
25-29	11982	12012	12328	12556	12522	12620
Всего 15-29 лет	32540	32371	31558	30557	29449	28742
в % к численности всего населения	22,8	22,7	22,1	21,3	20,5	19,7

2015 г. с учетом данных по Крымскому федеральному округу.

Источник: [64].

Приведенные данные показывают, что на фоне роста общей численности населения Российской Федерации численность молодежи снижается. Соответствующим образом снижается и доля молодежи в общей численности. Снижение в период 2010—2015 гг. составило по численности молодежи – 3798,0 тыс чел. или 11,7%. Можно ожидать продолжения этой тенденции, как минимум, в среднесрочной перспективе, т. е. сохранения тенденции старения населения России. Средний темп снижения составил 0,974 в год (или на 2,6% в год).

Численность молодежи в возрасте 15—29 лет в более длительной перспективе изменялась волнообразно:

- снижение в 1991—1994 гг. сменилось ростом в 1995—2004 гг., когда численность молодежи выросла по сравнению с 1994 г. на 5096,4 тыс чел. или на 16,2%;
- с 2005 г. началось снижение численности которое продолжается до

настоящего времени (2015 г.) и составило по сравнению с 2004 г. 7015,5 тыс чел. или 19,2%.

Наглядно изменение численности молодежи представлено на рисунке 1. Следует отметить, что снижение с 2008 г. приобрело выраженно резкий характер: численность молодежи снижалась со средним темпом 0,976 в год (ежегодное снижение примерно на 2,4%). В 2015 г. можно отметить некоторое замедление падения численности молодежи (до 0,975). При продолжении наметившейся тенденции можно ожидать в среднесрочной перспективе прекращения снижения и начала роста анализируемого показателя.

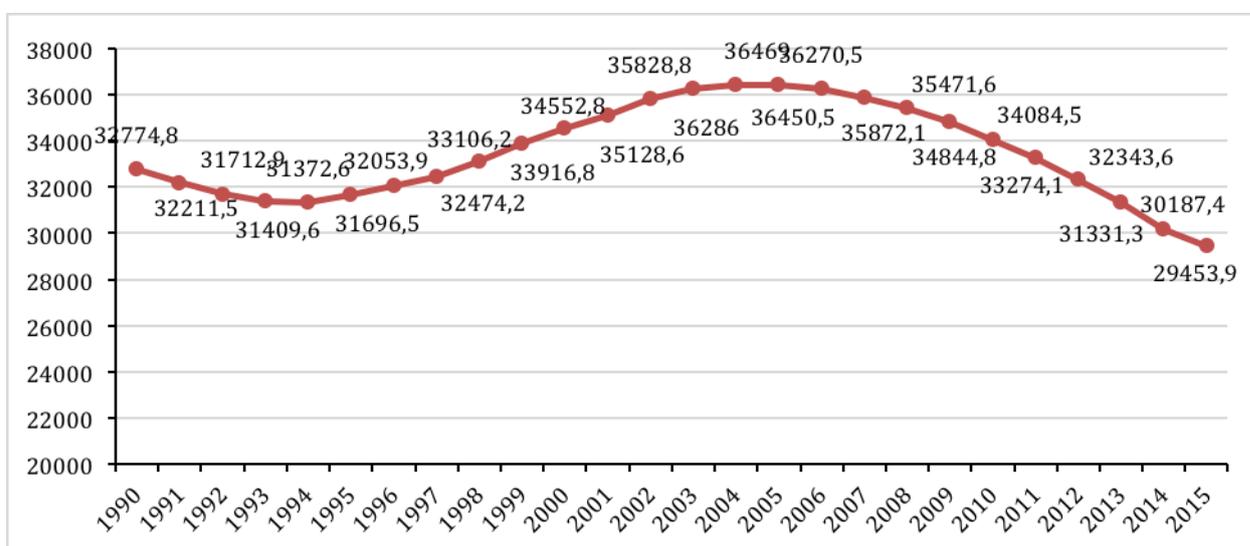


Рисунок 1 – Численность молодежи в возрасте 15—29 лет (тыс чел.)

Демографический прогноз Росстата эти предположения, в целом, подтверждает (см. ниже).

Доля молодежи в указанной возрастной группе в период с 1990 по 2015 гг. по отношению к общей численности населения Российской Федерации менялась в интервале 20,1 до 25,3%. Наглядно характер изменения представлен на рисунке 2.

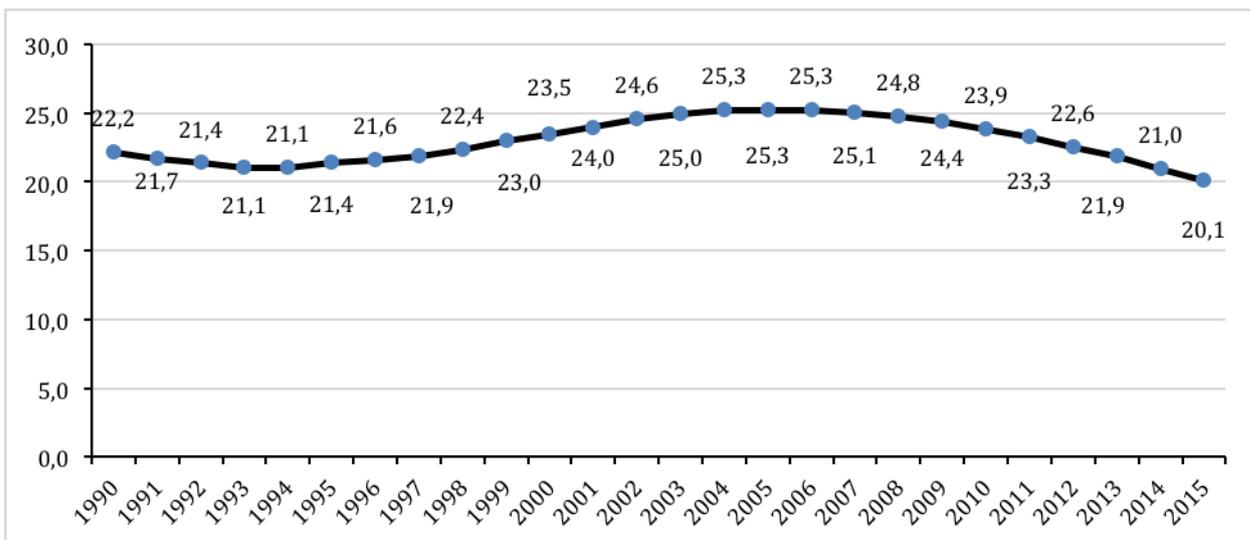


Рисунок 2 – Доля молодежи в общей численности населения Российской Федерации (%)

В целом, динамика представленных показателей весьма похожа. Обращает на себя внимание снижение доли молодежи, сложившееся после 2006 г. и продолжающееся в настоящее время. Оно указывает на то, что численность молодежи в этот период снижалась быстрее, чем общая численность населения Российской Федерации.

Рассматривая прогноз численности населения Российской Федерации до 2030 г. (предположительную численность населения), представленный в [Прогноз Росстата], можно отметить, что снижение, как предполагается, сохранится до 2023 г., а затем сменится ростом. К концу прогнозного периода численность молодежи может достичь 25944,7 тыс чел. Изменение предположительной численности молодежи в период до 2030 г. представлено на рисунке 3.

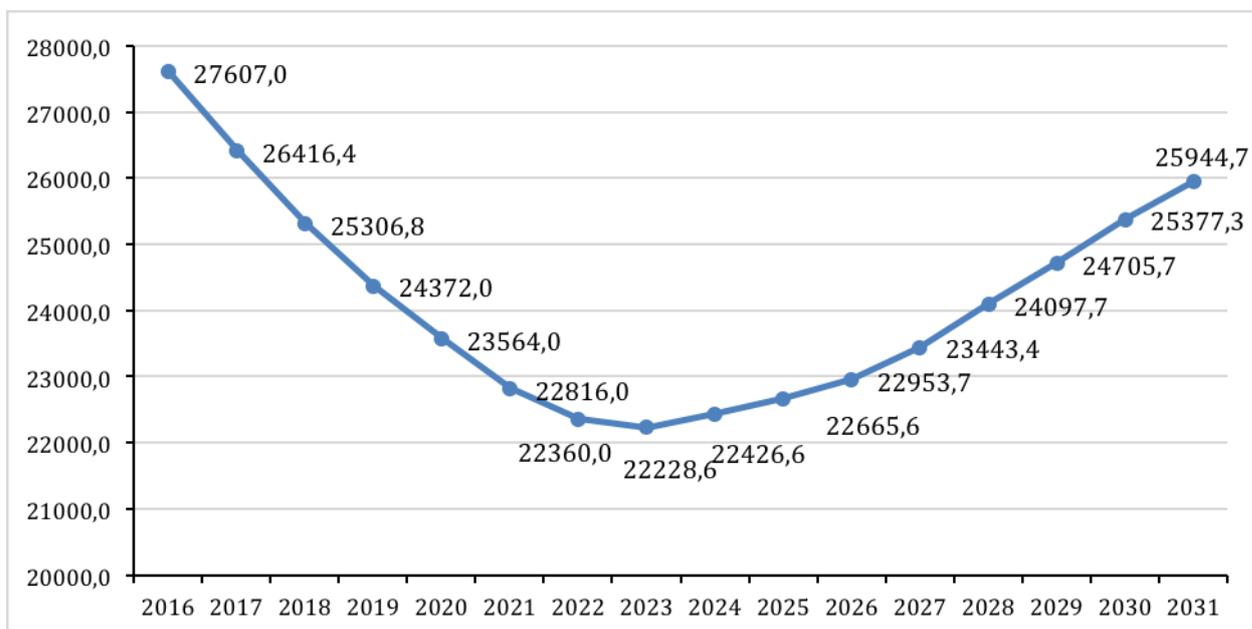


Рисунок 3 – Предположительная численность молодежи в возрасте 15—29 лет в Российской Федерации (тыс чел.)

Анализ данных в разрезе федеральных округов Российской Федерации (таблица 2 и рисунок 4) показал, что во всех округах в период 2004—2006 (2007) гг., а в Северо-Кавказском федеральном округе вплоть до 2009 г., численность молодежи устойчиво росла, после чего началось и продолжается ее снижение. Таким образом, на сегодняшний день имеет место тенденция к снижению численности молодежи, охватывающая все федеральные округа без исключения.

Таблица 2 – Численность молодежи 15—29 лет по федеральным округам Российской Федерации (чел.)

Федеральный округ	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Центральный	8936501	9012537	9056136	9024447	8941742	8800978	8614578	8440999	8202496	7953242	7656559	7350059
Северо-Западный	3480517	3460044	3420434	3361551	3306913	3233987	3158442	3096713	3012590	2929073	2842316	2725754
Южный (по 2009 год)	6034548	6080189	6100639	6077975	6055725	5979899	5881375	-	-	-	-	-
Приволжский	7645942	7655800	7608034	7501686	7399193	7246939	7072658	6878109	6664820	6446224	6186116	5934342
Уральский	3245392	3225401	3188030	3132839	3076768	3003605	2922125	2834972	2757717	2669506	2562151	2456560
Сибирский	5343937	5300404	5229721	5136396	5046124	4931827	4807200	4660629	4510168	4336318	4154868	3985536
Дальневосточный	1816100	1788804	1755672	1712190	1678347	1636460	1598028	1556568	1507327	1454714	1394082	1335952
Южный (с 2010 года)	3453520	3443808	3426402	3404313	3384256	3348797	3286807	3203977	3126026	3028355	2923444	2809959
Северо-Кавказский	2547139	2563728	2586058	2598630	2638259	2642229	2624665	2602118	2562432	2513833	2467884	2421145
Крымский	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	434562

Примечание – Данные по Южному федеральному округу (по 2009 г.) приведены справочно. С 2010 г. перечень субъектов Российской Федерации, включенных в состав округа был изменен.

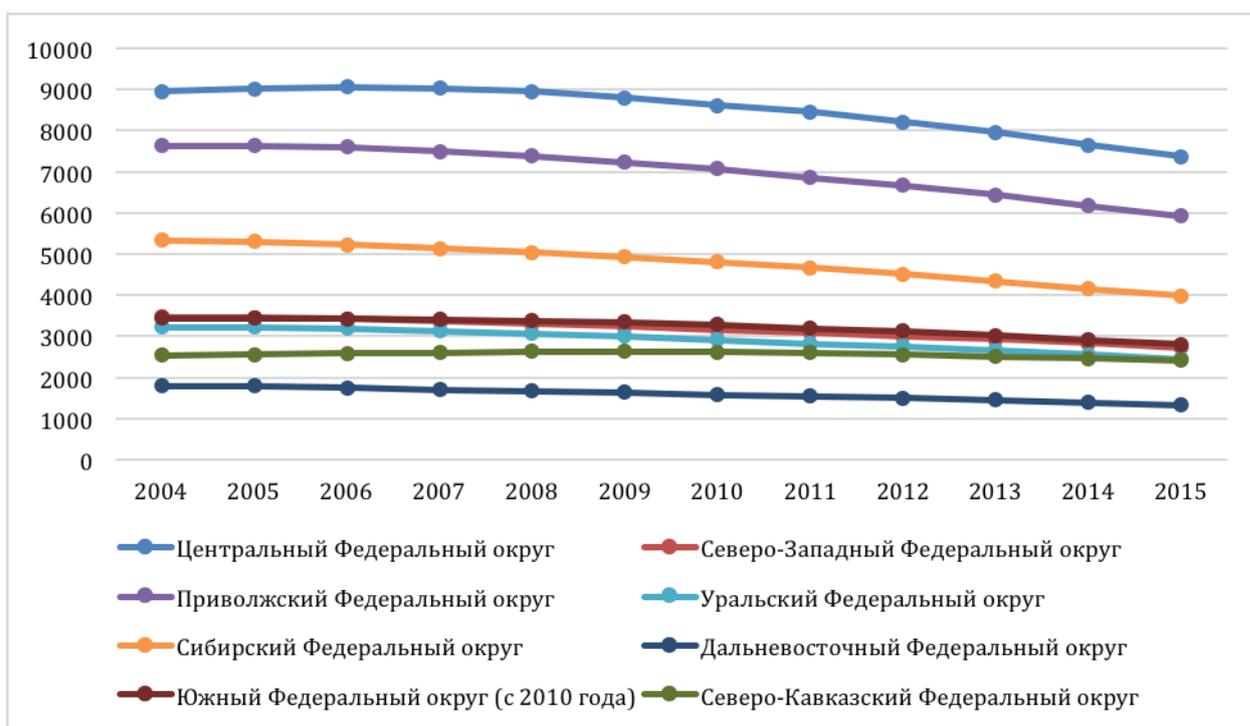


Рисунок 4 – Численность молодежи в федеральных округах Российской Федерации (тыс чел.)

Доля молодежи в представленном периоде также снижалась (рисунок 5) за исключением Северо-Кавказского и Центрального федеральных округов, в которых она несколько росла соответственно до 2008 г. и до 2006 г., а затем тоже начала устойчиво снижаться. Эта тенденция показывает, что во всех федеральных округах численность молодежи, по крайней мере с 2008 г., снижалась быстрее, чем общая численность населения. Обращает на себя внимание определенный отрыв показателей по Северо-Кавказскому федеральному округу, где доля молодежи выше, а темпы сокращения данного показателя ниже, чем в остальных федеральных округах. Следовательно, и темпы старения населения в данном округе ниже.

В долгосрочном периоде (с 1990 г.) картина изменения доли молодежи в общей численности населения по федеральным округам представлена на рисунке 6.

Примечание – На графике не представлены показатели по Южному и Северо-Кавказскому федеральным округам, поскольку в 2010 г. имело место изменение состава включенных в них субъектов Российской Федерации и, следовательно, нарушение сопоставимости данных в анализируемом периоде. Приведение значений показателей к единой базе требует дополнительных расчетов.

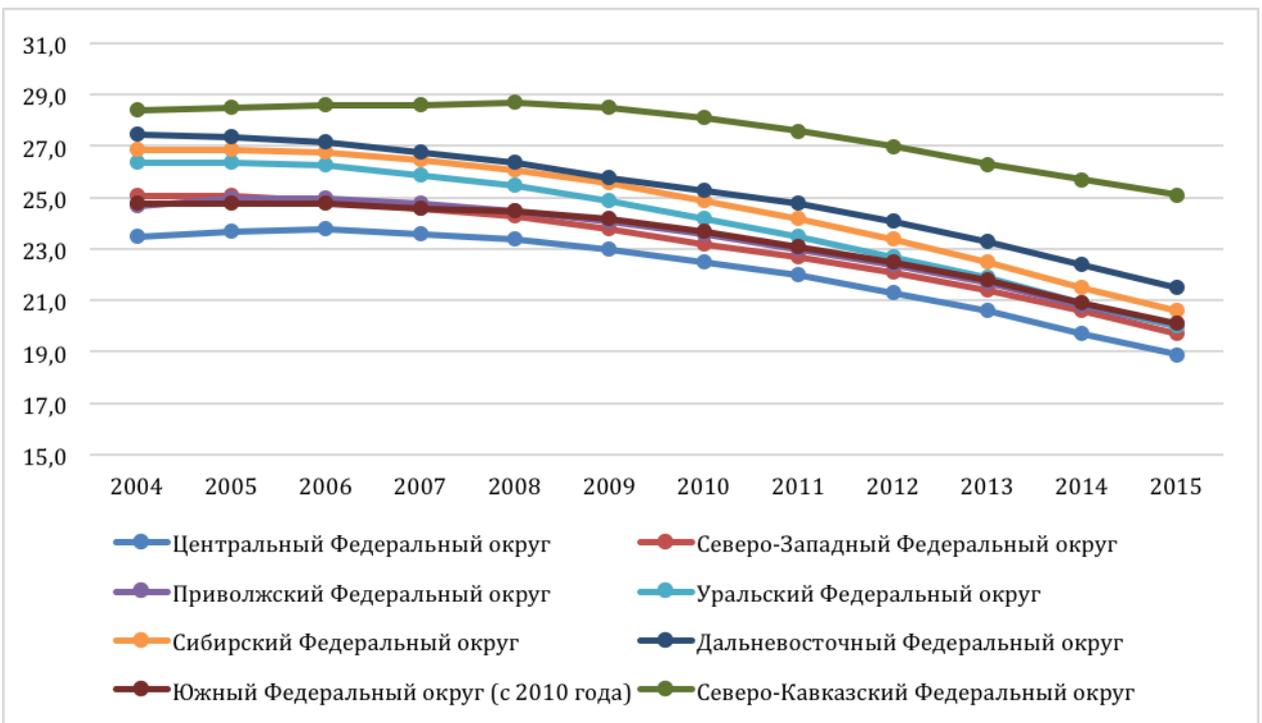


Рисунок 5 – Доля молодежи 15—29 лет в общей численности населения федеральных округов Российской Федерации (%)

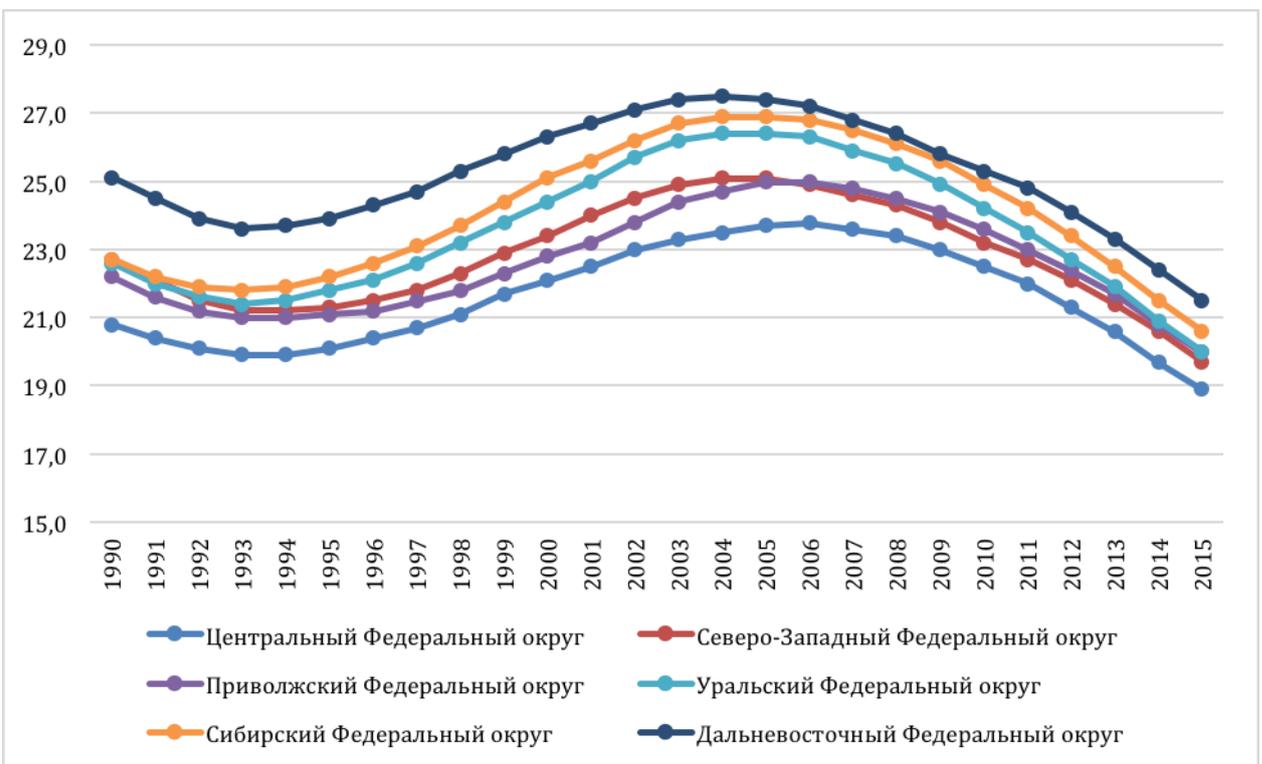


Рисунок 6 – Изменение доли молодежи 15—29 лет в общей численности населения федеральных округов Российской Федерации (%)

Как показывает график, доля молодежи в общей численности населения меняется волнообразно, что выше было показано для Российской Федерации в целом на рисунке 1, разброс значений по округам составляет от 18,9% в Центральном федеральном округе до 21,5% в Дальневосточном федеральном округе (разница в 2,6 п.п.). Этот разброс значений в долгосрочном периоде заметно снизился. Так, например, в 1990 г. по этим же округам он составлял от 20,8% до 25,1% с разницей в 4,3 п.п.

Для субъектов Российской Федерации имели место такие же изменения в изменении показателей, характеризующих численность молодежи. В качестве примера в таблице 3 приведена численность молодежи в шести краях России, а на рисунке 7 приведено графическое представление данных из таблицы. Приведенные данные показывают, что в субъектах Российской Федерации (из примера) численность молодежи в 2004—2015 гг. стабильно снижалась.



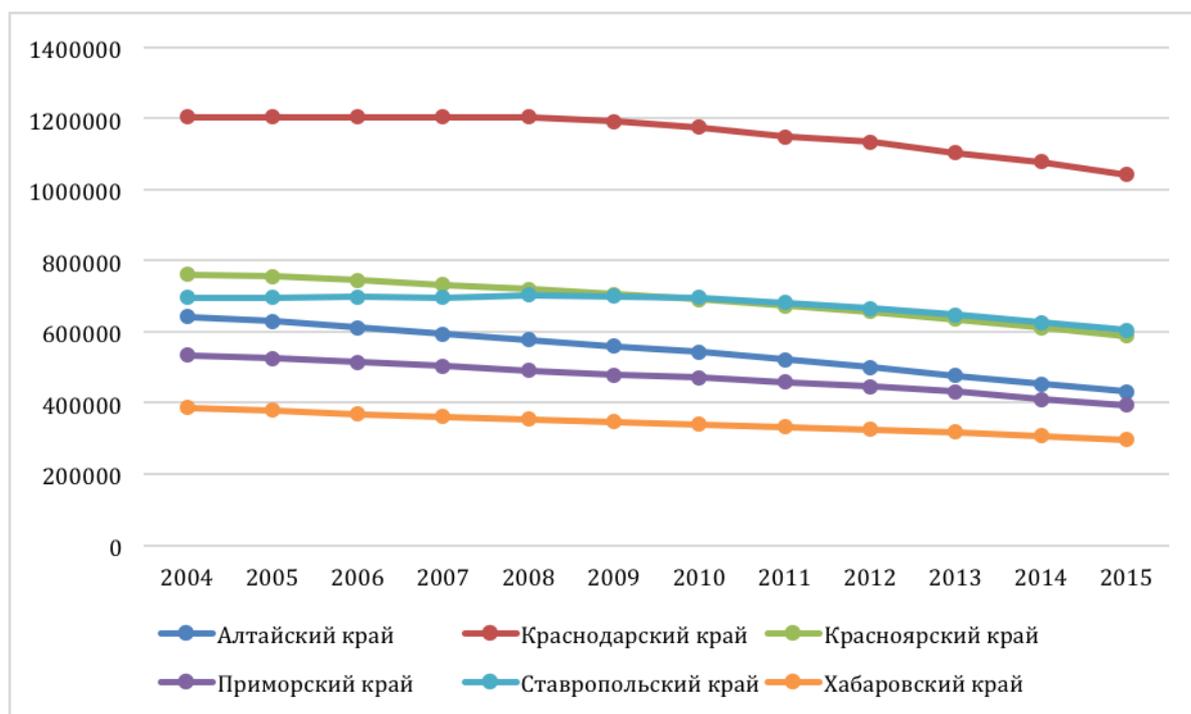


Рисунок 7 – Численность молодежи 15—29 лет в краях Российской Федерации (чел.)

Только Ставропольский край продемонстрировал некоторый рост анализируемого показателя в 2005—2009 гг. с последующим снижением в 2010—2015 гг. и в Краснодарском крае в 2008 г. имел место положительный прирост численности молодежи на 475 чел. Приведенный пример, таким образом, показывает, что в субъектах Российской Федерации численность молодежи в среднесрочном периоде (с 2009 г.) вероятнее всего снижается. Более детальный анализ (по всем субъектам Российской Федерации) подтверждает, в целом, это предположение. Положительный прирост численности молодежи имел место, например, в следующих субъектах Российской Федерации:

- г. Москва – в 2005—2007 гг.
- Республика Татарстан – в 2005—2009 гг.
- Чеченская Республика – в 2005—2009 гг., в 2011—2012 гг., в 2014—2015 гг.;
- Республика Саха (Якутия) – в 2005—2008 гг. и некоторых других.

Всего положительная динамика отмечена статистикой в начале анализируемого периода в 26 субъектах Российской Федерации. В последующие годы она сменилась отрицательной динамикой.

Изменение доли численности молодежи в общей численности населения в приведенных субъектах Российской Федерации представлена на рисунке 8.

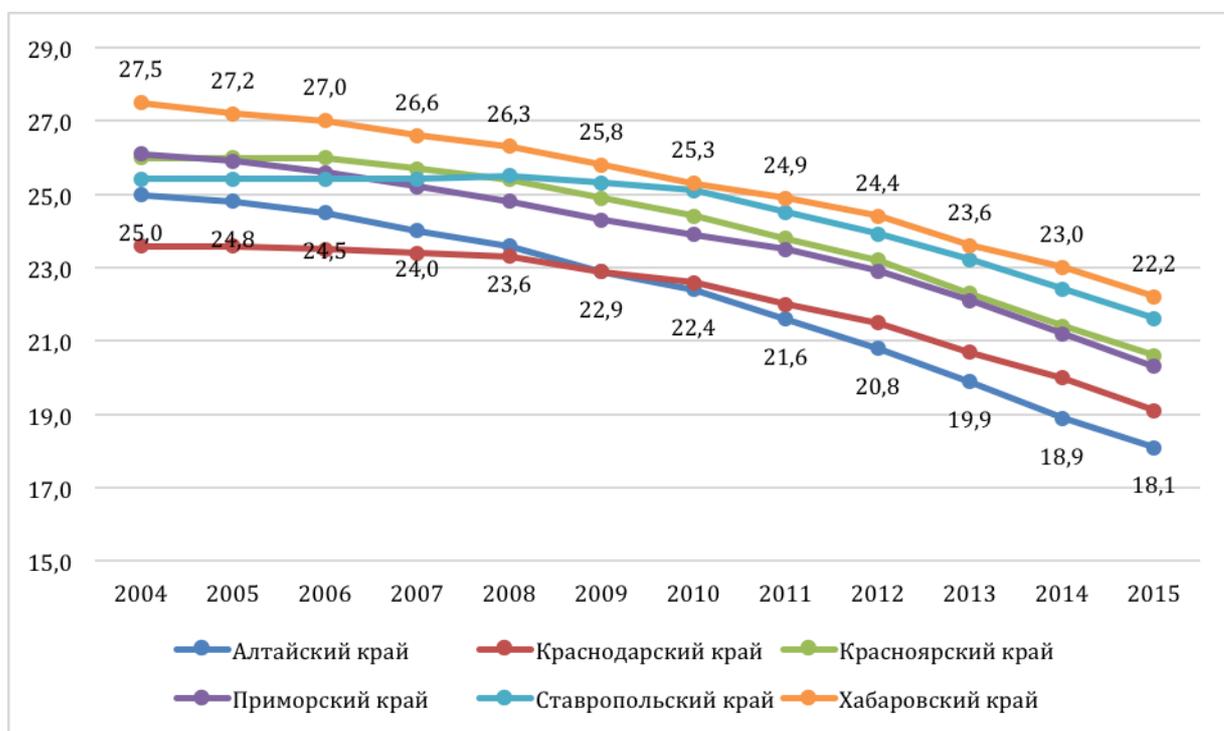


Рисунок 8 – Доля молодежи в общей численности населения субъектов Российской Федерации (%)

Анализ данных о доле молодежи в общей численности населения субъектов Российской Федерации из приведенного примера позволяет охарактеризовать ее динамику:

- доля молодежи в общей численности населения устойчиво снижается, причем в последние годы скорость этого снижения несколько растет;
- общее снижение за период с 2004 по 2015 гг. составило от 5,3 п.п. (Хабаровский край) до 6,9 п.п. (Алтайский край);
- если в 2005 г. по всем указанным субъектам Российской Федерации имел место прирост или неуменьшение доли молодежи (от 0 до 0,3 п.п.), то уже с 2006 г. имело место только неуменьшение по трем субъектам, а с 2010 г. – только снижение по всем субъектам Российской Федерации (из примера);

Изменение анализируемого показателя в более длительной перспективе показывает картину его волнообразного изменения (рисунок 9), что позволяет предположить начало роста уже в среднесрочной перспективе.

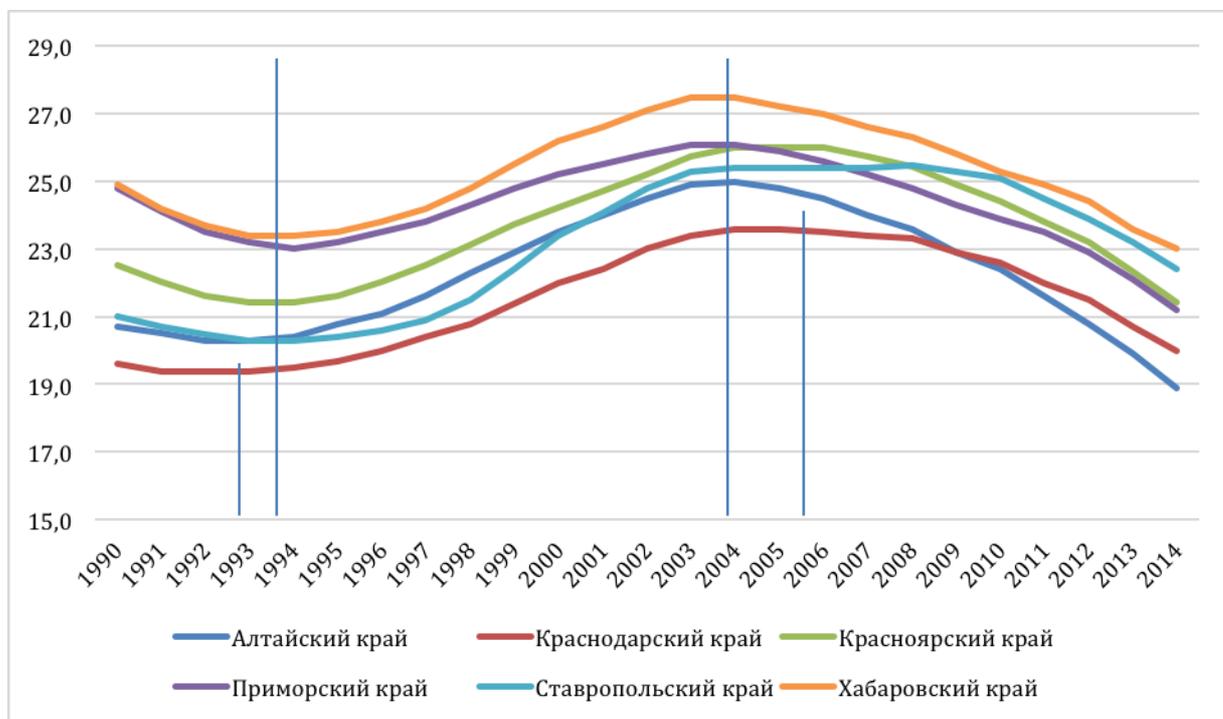


Рисунок 9 – Доля молодежи в общей численности населения субъектов Российской Федерации в длительной перспективе (%)

На периоде 1991—2015 гг. доля молодежи, например, в Хабаровском крае (максимальная величина показателя) менялась в интервале от 23,4% до 27,5%. В Краснодарском крае (минимальная величина показателя) – от 19,4% до 23,6%. Амплитуда изменения составила 4,1—4,2 п.п. Промежуток между минимумом и максимумом для данного примера составляет примерно от 10 до 13 лет. Можно предполагать, что в 2014—2019 гг. доля молодежи в населении субъектов Российской Федерации начнет расти.

Имеющиеся данные позволяют, таким образом, охарактеризовать демографические характеристики молодежи как достаточно предсказуемые.

## 2 Занятость молодежи

Данные Росстата [65-71] показывают (таблица 4), что в Российской Федерации занятость среди молодежи до 30 лет в длительной перспективе (с 1992 г.) менялась по нескольким векторам:

— численность занятой молодежи в возрасте 15—19 лет с некоторыми колебаниями устойчиво снижалась; общее снижение составило в 2014 г. по сравнению с 1992 г. 2127 тыс чел. или 83,6%; в период с 2005 по 2014 гг. занятость сократилась на 1004 тыс чел. или на 70,7%;

— численность занятой молодежи в возрасте 20—24 лет с некоторыми колебаниями устойчиво снижалась; общее снижение составило в 2014 г. по сравнению с 1992 г. 1252 тыс чел. или 18,3%; в период с 2005 по 2014 гг. занятость сократилась на 942 тыс чел. или на 14,4%;

— численность занятой молодежи в возрасте 25—29 лет с некоторыми колебаниями устойчиво росла; общий прирост составил в 2014 г. по сравнению с 1992 г. 1840 тыс чел. или 21,6%; в период с 2005 по 2014 гг. прирост составил 1659 тыс чел. или на 19,1%.

Таблица 4 – Численность занятых в экономике Российской Федерации по возрастным группам (тыс чел.)

Год	Всего	в том числе в возрасте, лет				в % к численности занятых			
		15-19	20-24	25-29	до 30	15-19	20-24	25-29	до 30
1992	71068	2543	6855	8505	17903	3,6	9,6	12,0	25,2
1995	64149	1847	6807	7362	16016	2,9	10,6	11,5	25,0
1998	58437	830	5515	7179	13524	1,4	9,4	12,3	23,1
2000	65273	1596	6241	7913	15750	2,4	9,6	12,1	24,1
2001	64664	1334	6221	8079	15634	2,1	9,6	12,5	24,2
2002	65766	1453	6243	8265	15961	2,2	9,5	12,6	24,3
2003	67152	1344	6363	8542	16249	2,0	9,5	12,7	24,2
2004	67134	1273	6366	8677	16316	1,9	9,5	12,9	24,3
2005	68339	1420	6545	8686	16651	2,1	9,6	12,7	24,4

Продолжение таблицы 4

Год	Всего	в том числе в возрасте, лет				в % к численности занятых			
		15-19	20-24	25-29	до 30	15-19	20-24	25-29	до 30
2006	69157	1234	6528	8952	16714	1,8	9,4	12,9	24,2
2007	70814	1211	6888	9409	17508	1,7	9,7	13,3	24,7
2008	70603	1081	7214	9280	17575	1,5	10,2	13,1	24,9
2009	69285	923	6853	9209	16985	1,3	9,9	13,3	24,5
2010	69934	702	6551	9535	16788	1,0	9,4	13,6	24,0
2011	70857	603	6522	9777	16902	0,9	9,2	13,8	23,9
2012	71545	509	5971	10203	16683	0,7	8,3	14,3	23,3
2013	71391	508	6091	10120	16719	0,7	8,5	14,2	23,4
2014	71539	416	5603	10345	16364	0,6	7,8	14,5	22,9

В целом численность молодежи, занятой в экономике, росла с 1998 г. вплоть до 2008 г., а затем начала постепенно снижаться со средним темпом 0,988 в год. Наглядно изменение численности занятой молодежи и численности занятых в экономике представлено на рисунке 10.

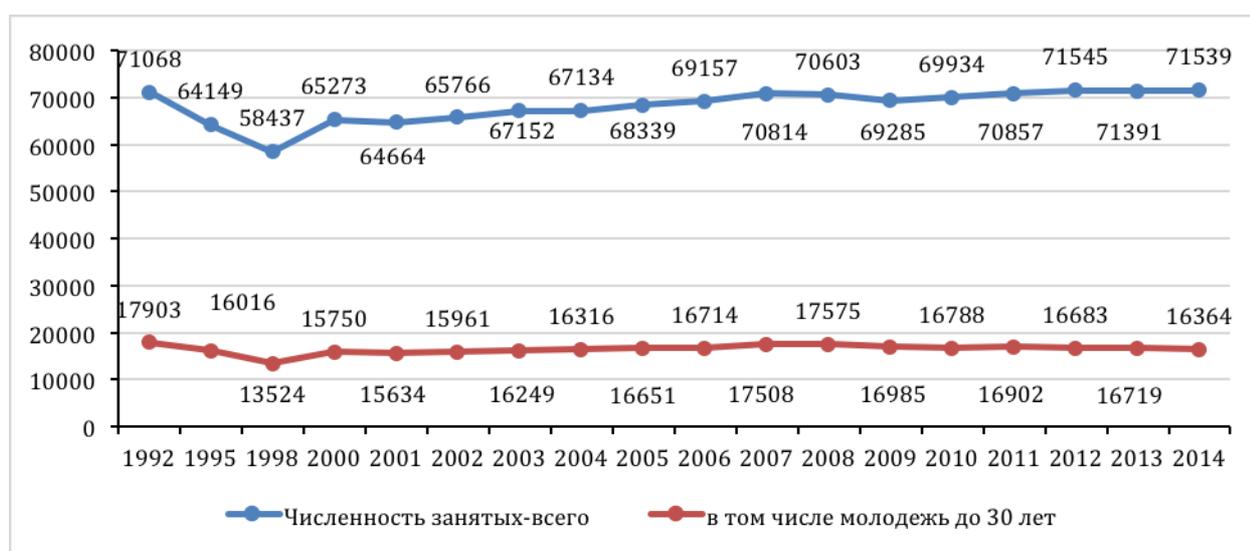


Рисунок 10 – Численность занятых в экономике Российской Федерации, в том числе молодежи до 30 лет (тыс. чел.)

Процент молодежи в возрасте до 30 лет, занятой в экономике, в долгосрочном периоде 1992—2014 гг. изменялся достаточно медленно (рисунок 11). В рамках этого процесса можно выделить две «переломных» даты, связанных, очевидно, с кризисными явлениями в экономике:

- 1998 г., когда доля занятых довольно резко снизилась, а затем столь же

резко увеличилась к 2000 г., но уровня предыдущих лет не достигла;

— 2008 г., после которого доля занятых стала устойчиво снижаться.

Между 2000 г. и 2008 г. доля занятых была практически стабильна с незначительной тенденцией к росту.

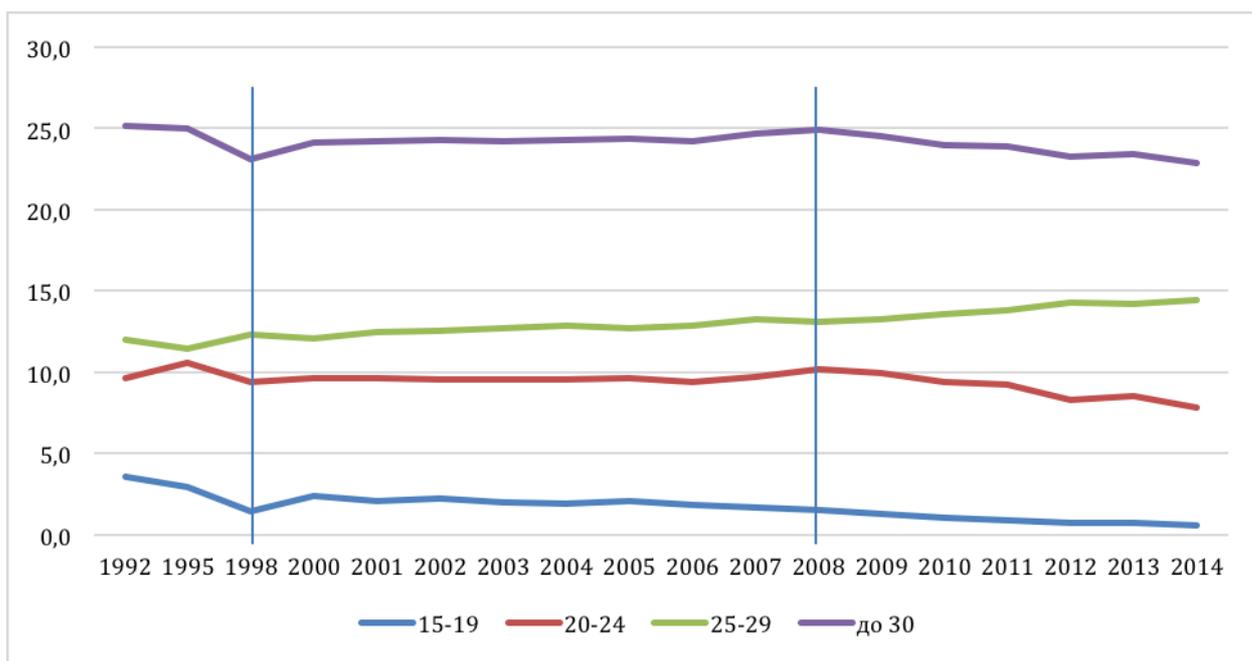


Рисунок 11 – Процент молодежи, занятой в экономике, от общей численности занятых в экономике (%)

В разрезе возрастных групп этот процесс происходил по-разному:

— доля занятых в возрасте 25—29 лет после некоторых колебаний в 1992—1998 гг. (в настоящей работе этот период подробно не рассматривается) устойчиво росла с 12,0% в 2000 г. до 14,5% в 2014 г.;

— доля занятых в возрасте 20—24 года, довольно стабильная в период 2000—2006 гг. и растущая в 2007—2008 гг., после 2008 г. начала устойчиво снижаться с уровня 10,2% до 7,8% в 2014 г.;

— доля занятых в возрасте 15—19 лет устойчиво снижалась с 2,4% в 2000 г. до 0,6% в 2014 г.

В субъектах Российской Федерации, в целом, наблюдается аналогичная картина. Структура занятых в экономике субъектов Российской Федерации в процентах от общей численности занятых в возрастной группе 15—29 лет представлена в таблице 5. Показатели рассчитаны на основе статистических данных о численности

населения по однолетним возрастам и о структуре занятости по возрастным группам.

Таблица 5 – Доля молодежи 15—29 лет, занятой в экономике субъектов Российской Федерации, от общей численности молодежи 15—29 лет (%)

	2002	2004	2006	2008	2010	2012
Российская Федерация	24,3	24,3	24,4	25,1	24,4	23,3
Белгородская область	24,6	22,9	24,4	25,1	24,3	23,2
Брянская область	25,1	24,3	23,1	25,0	25,0	23,7
Владимирская область	26,2	25,0	25,5	25,7	24,7	23,8
Воронежская область	21,4	22,0	24,3	24,1	24,4	23,6
Ивановская область	26,7	24,5	24,1	26,2	25,3	24,2
Калужская область	22,2	22,2	22,6	22,8	23,3	22,3
Костромская область	24,1	25,1	26,2	25,6	25,0	23,1
Курская область	24,6	22,3	22,0	23,0	22,4	21,9
Липецкая область	22,2	20,2	20,9	21,5	22,0	21,8
Московская область	20,8	22,1	21,9	23,0	21,1	20,3
Орловская область	23,1	22,7	23,5	22,7	23,3	22,5
Рязанская область	23,1	22,8	23,2	24,3	24,6	23,2
Смоленская область	23,9	21,6	21,4	25,5	24,0	23,2
Тамбовская область	22,8	21,4	21,9	22,4	21,8	21,1
Тверская область	25,7	24,9	24,9	24,7	23,6	22,6
Тульская область	22,9	23,1	23,9	23,5	23,1	21,8
Ярославская область	23,2	21,5	21,2	25,0	23,3	21,8
г. Москва	18,9	20,0	19,9	20,6	18,6	20,0
Республика Карелия	28,0	26,0	26,3	27,9	27,8	23,9

Продолжение таблицы 5

	2002	2004	2006	2008	2010	2012
Республика Коми	24,9	28,1	27,4	27,0	26,2	24,1
Архангельская область	27,6	28,2	27,8	27,7	25,6	23,8
Вологодская область	26,7	26,2	27,2	28,0	26,3	24,6
Калининградская область	22,7	25,3	25,4	25,7	24,1	23,4
Ленинградская область	24,7	24,6	23,5	24,8	24,3	22,7
Мурманская область	23,5	26,8	25,6	24,6	25,3	24,0
Новгородская область	25,4	24,6	24,3	24,6	25,1	23,1
Псковская область	23,8	23,2	25,1	23,9	24,1	22,7
г. Санкт-Петербург	21,0	22,2	22,6	23,7	23,2	22,5
Республика Адыгея	25,9	22,9	22,9	22,4	26,0	23,3
Республика Калмыкия	23,5	22,4	25,8	27,0	25,7	26,4
Краснодарский край	24,3	23,9	25,0	24,7	24,9	22,7
Астраханская область	25,8	27,8	26,7	27,6	26,3	26,0
Волгоградская область	24,5	25,9	24,6	25,4	25,7	24,3
Ростовская область	24,8	26,3	25,2	25,6	25,9	23,6
Республика Дагестан	32,0	28,2	32,0	33,1	29,9	28,2
Республика Ингушетия	-	-	-	14,6	17,8	14,0
Кабардино-Балкария Республика	26,0	24,7	27,1	27,3	27,2	23,0
Карачаево-Черкесская Республика	25,1	23,6	24,1	24,3	24,6	23,0
Республика Северная Осетия-Алания	21,8	24,3	22,3	23,4	20,9	20,1
Чеченская Республика	-	-	28,2	29,1	30,5	34,0
Ставропольский край	23,3	24,8	24,7	26,6	26,4	24,4
Республика Башкортостан	25,3	24,3	24,8	25,4	26,1	25,3
Республика Марий Эл	25,4	24,1	24,3	26,4	25,5	24,5
Республика Мордовия	23,7	19,6	20,3	19,7	22,3	24,3

Продолжение таблицы 5

	2002	2004	2006	2008	2010	2012
Республика Татарстан	25,4	25,1	25,3	26,1	26,1	26,3
Удмуртская Республика	29,4	27,3	28,3	26,8	26,1	25,8
Чувашская Республика	26,0	24,0	26,0	24,9	26,0	24,2
Пермский край	27,3	27,1	26,5	26,8	24,9	24,0
Кировская область	26,2	26,2	26,8	27,5	26,2	23,5
Нижегородская область	24,9	25,6	24,8	25,7	24,7	23,5
Оренбургская область	26,9	26,7	25,8	27,6	26,2	24,4
Пензенская область	22,5	20,4	22,0	23,0	20,9	21,8
Самарская область	24,9	24,5	23,9	23,6	21,5	21,0
Саратовская область	23,2	24,4	25,2	23,8	23,3	22,4
Ульяновская область	23,9	23,5	23,2	23,6	24,1	22,9
Курганская область	27,1	25,7	23,5	24,2	23,8	22,4
Свердловская область	26,2	27,5	27,8	27,7	27,1	25,0
Тюменская область	24,7	24,5	25,2	24,7	24,0	24,7
в том числе:	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Ханты-Мансийский автономный округ - Югра	25,7	25,0	25,6	24,7	23,1	24,2
Ямало-Ненецкий автономный округ	24,8	21,9	22,0	22,3	20,8	20,5
Челябинская область	23,7	23,9	22,5	26,3	24,7	23,3
Республика Алтай	29,2	26,8	29,5	27,8	27,7	25,4
Республика Бурятия	27,3	26,5	27,7	29,3	29,5	28,4
Республика Тыва	29,6	28,7	29,4	28,2	27,6	24,0
Республика Хакасия	24,7	26,1	25,1	26,5	25,7	23,0
Алтайский край	26,5	26,4	25,4	25,2	24,0	22,0
Забайкальский край	27,8	29,1	27,4	27,8	26,0	27,1
Красноярский край	25,7	25,7	24,3	27,2	26,9	25,4
Иркутская область	26,4	26,4	26,2	28,1	27,3	26,5

Продолжение таблицы 5

	2002	2004	2006	2008	2010	2012
Кемеровская область	25,6	25,4	26,8	26,5	26,0	24,3
Новосибирская область	25,9	24,1	24,9	26,2	26,4	25,3
Омская область	25,2	27,4	27,0	28,5	26,8	23,0
Томская область	24,6	27,7	28,9	30,9	28,9	24,5
Республика Саха (Якутия)	27,3	26,3	23,6	24,4	24,3	25,1
Камчатский край	24,2	23,8	24,7	24,5	23,6	21,7
Приморский край	24,7	26,1	25,1	25,3	23,8	22,3
Хабаровский край	22,7	24,8	24,8	27,5	26,0	25,5
Амурская область	25,5	25,7	24,5	21,8	27,1	25,3
Магаданская область	22,9	24,7	20,9	22,5	21,4	19,7
Сахалинская область	25,4	23,6	23,6	23,7	22,9	21,5
Еврейская автономная область	27,3	25,1	21,9	25,8	24,6	22,7
Чукотский автономный округ	26,3	24,4	23,6	22,6	22,4	21,5

Анализ приведенных данных показывает, что изменение доли молодежи в общей структуре занятости можно оценить как не очень значительное. В частности, по всем субъектам Российской Федерации максимальное значение данного показателя в 2002 г. составило 32,0%, а минимальное – 18,9%. Эти показатели в 2012 г. составили соответственно 28,4 и 14,0%. В целом, следовательно, доля молодежи в структуре занятости имеет тенденцию к снижению. Следует учесть, однако, что ситуация со структурой занятости в субъектах Российской Федерации различается. Особенно это видно при наглядном представлении динамики анализируемого показателя по нескольким регионам (рисунок 12).

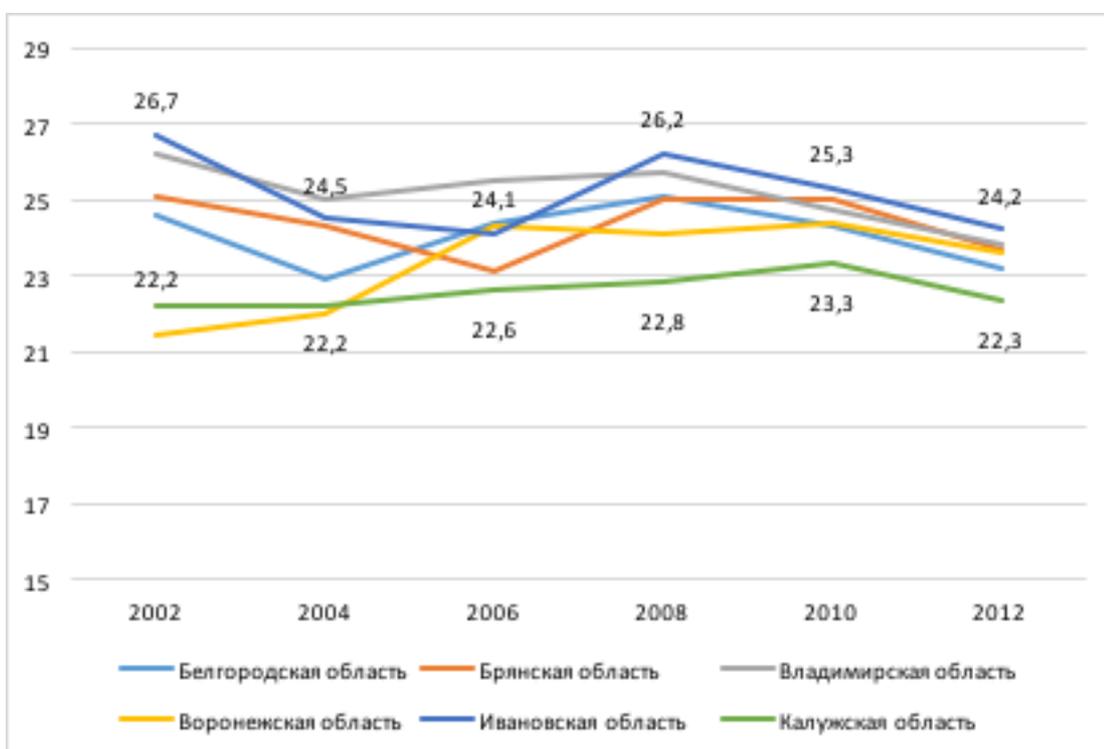


Рисунок 12 – Изменение доли занятой молодежи в возрасте 15—29 лет в общей структуре занятых по отдельным субъектам Российской Федерации (%)

График показывает, что доля молодежи, занятой в экономике, хотя и меняется, но изменения эти относительно небольшие. В приведенном примере в 2002 г. эта доля составила от 21,4% в Воронежской области до 26,7% в Ивановской области (отклонение в 5,3 п. п.). В 2012 г. отклонение между «максимумом и минимумом» сократилось: от 22,3% в Калужской области до 24,2% в Ивановской области (отклонение в 1,9 п. п.). При этом можно отметить, что примерно с 2008 г. изменение приобретает некоторую упорядоченность и выраженную тенденцию к уменьшению. Это означает, что рынок труда вытесняет молодежь, отдавая предпочтение работникам более старших возрастов.

Более точное представление об этих процессах может дать анализ структуры занятости молодежи по двум возрастным группам: 15—19 лет и 20—29 лет. Динамика структуры занятости по этим возрастным группам и по выбранным для примера субъектам Российской Федерации представлена на рисунках 13 и 14.

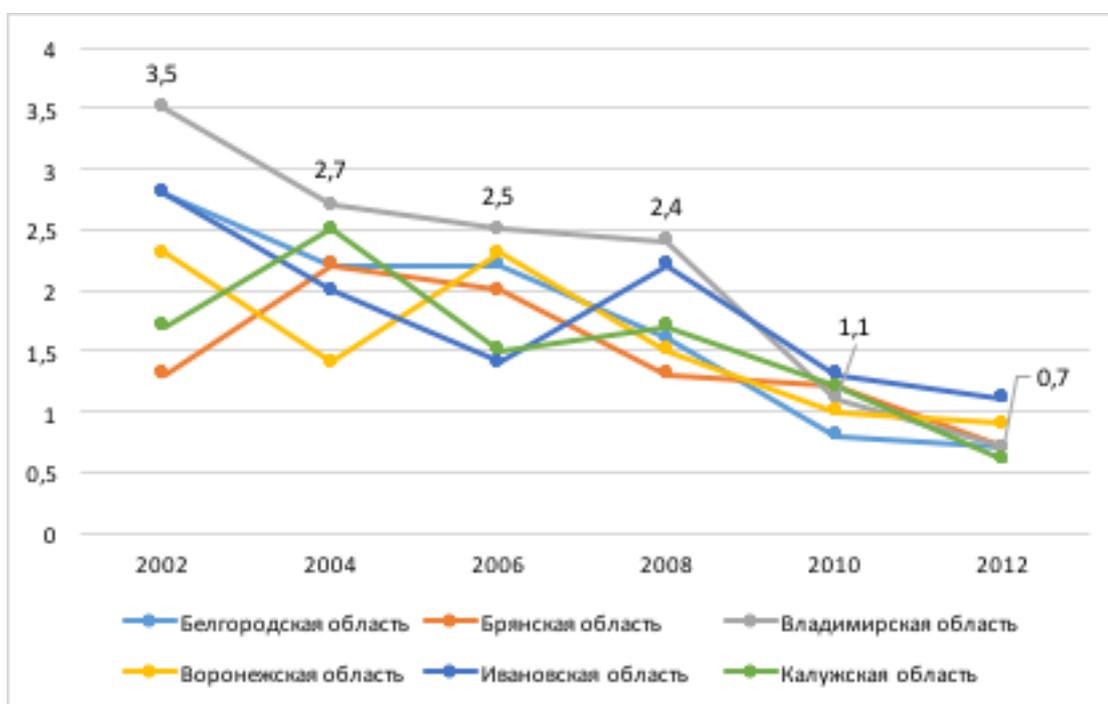


Рисунок 13 – Изменение доли занятой молодежи в возрасте 15—19 лет в общей структуре занятости по отдельным субъектам Российской Федерации (%)

Доля занятой молодежи в возрасте 15—19 лет имеет выраженную тенденцию к снижению, несмотря на некоторые колебания в 2002—2008 гг. После 2008 г. этот показатель устойчиво снижался и достиг практически незначимой величины, в среднем по России составляющей 0,7%. Следует отметить, что в некоторых субъектах Российской Федерации он заметно выше. Так, в Республике Дагестан он составил 3,1%; в Чеченской Республике 4,1%; в Оренбургской области и Республике Мордовии 1,4%. Для этих и ряда других территорий проблема занятости молодежи в данной возрастной группе имеет повышенное значение по сравнению с другими регионами. В большинстве же субъектов Российской Федерации этот показатель не превышает одного процента. Обращает на себя внимание и сближение значений показателя в субъектах Российской Федерации после 2008 г. Так, в 2012 г. разница между максимумом и минимумом значений в данном примере составила 0,5 п. п. (от 0,6% в Калужской области до 1,1% в Ивановской области).

Отметим попутно, что Ивановская область показывает в приведенном примере максимальные показатели уровня занятости молодежи, что подтверждается данными по возрастной группе 20—29 лет.

Несколько иначе дело обстоит с изменением доли занятой молодежи в возрастной группе 20—29 лет. Как показывают статистические данные, в субъектах Российской Федерации изменение этого показателя имеет колебательную динамику. Для примера на рисунке 14 показан характер изменения доли занятых в возрасте 20—29 лет в

общей численности занятых по шести субъектам Российской Федерации, показатели по которым использовались в предыдущих примерах.

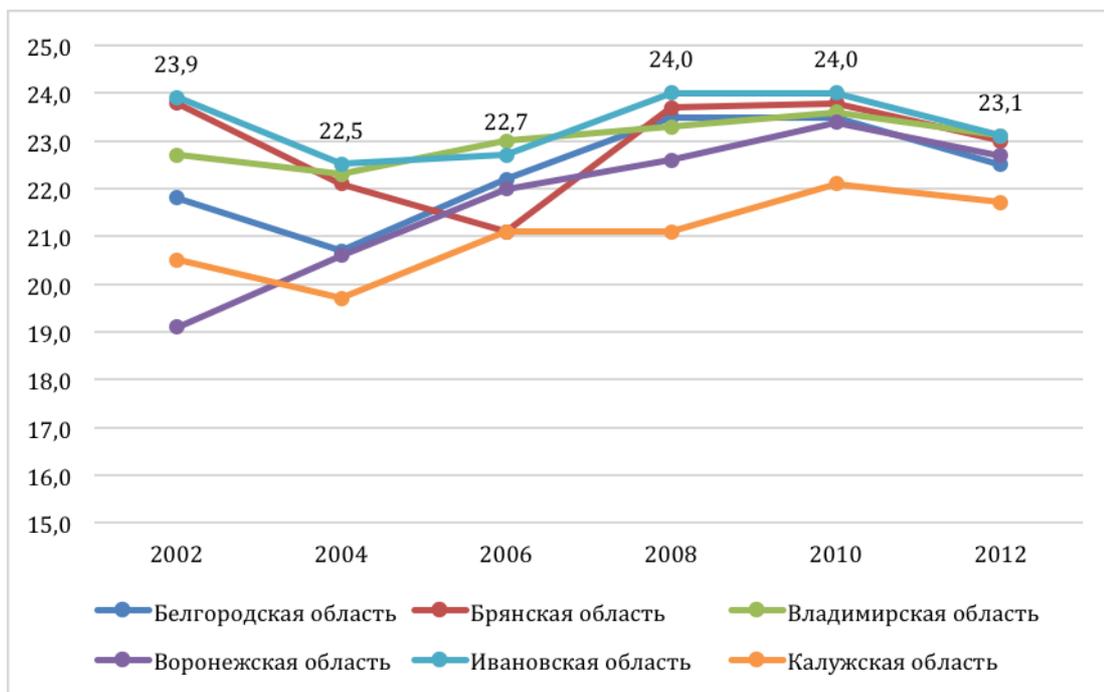


Рисунок 14 – Изменение доли занятой молодежи в возрасте 20—29 лет в общей структуре занятости по отдельным субъектам Российской Федерации (%)

Наиболее высокий уровень занятости показывает Ивановская область (значения показателя представлены на графике). В целом, динамику можно охарактеризовать как колебания значений с разной фазой. Для данного примера, в Ивановской области в 2002—2004 гг. имело место снижение на 1,4 п. п., затем до 2006 г. показатель был практически стабилен, а в 2008 г. вырос на 1,3 п. п., немного превзойдя уровень 2002 г. До 2010 г. также наблюдался период стабильного уровня, а в 2012 г. показатель снизился на 0,9 п. п. Таким образом, можно говорить о колебаниях с амплитудой примерно 1,3—1,5 п. п., что позволяет ожидать некоторой стабилизации этого показателя в 2014 г. Указанные регионы к 2010 г. подошли в фазе подъема или стабилизации, а в 2012 г. все продемонстрировали снижение доли занятости.

Если дополнить приведенный пример данными из результатов наблюдения 2014 г., то получается, что значения анализируемого показателя вновь начинают «расходиться» (рисунок 15).

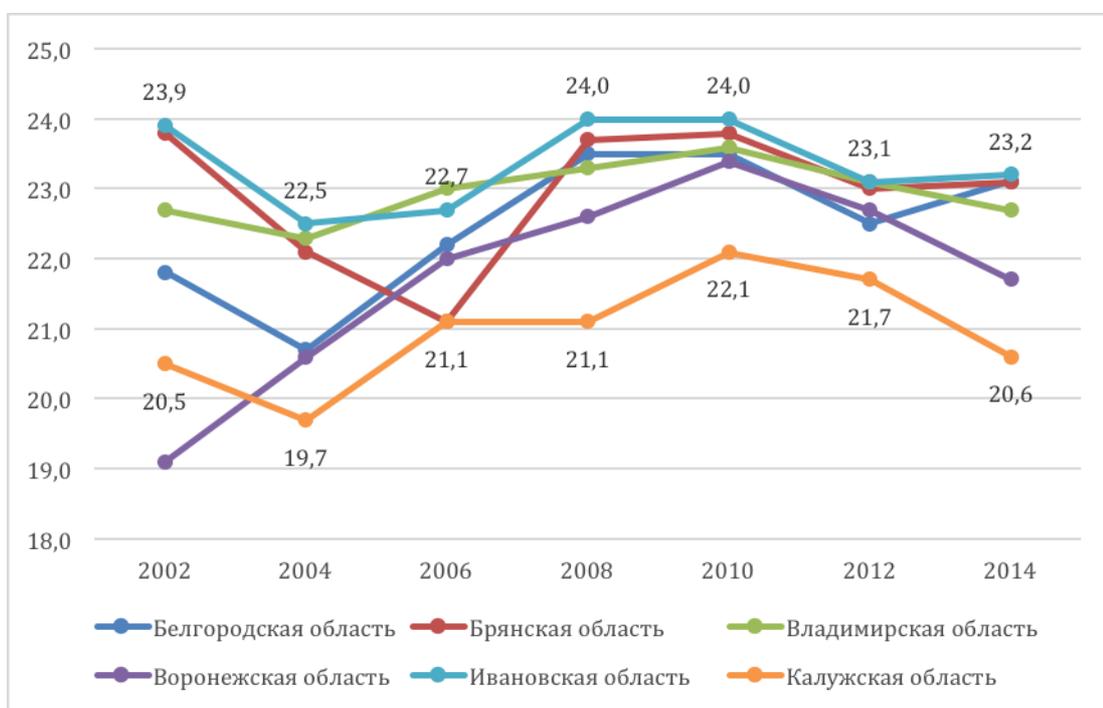


Рисунок 15 – Изменение доли занятой молодежи в возрасте 20—29 лет в общей структуре занятости по отдельным субъектам Российской Федерации (%)

Причем, это расхождение осуществлялось разнонаправленно. Например, в Белгородской области имело место увеличение доли занятой молодежи, в Ивановской и Брянской областях – стабилизация на достигнутом уровне (примерно 23,1—23,2%), во Владимирской, Воронежской и Калужской областях – снижение, причем в последних двух заметное. Следовательно, на рынке труда относительно молодежи в данной возрастной группе происходят процессы, приводящие в разных субъектах Российской Федерации к разным результатам. Возможно, это является отображением процессов, происходящих в экономике регионов, что нуждается в отдельном исследовании.

Как было показано выше, уровень занятости молодежи в возрасте 15—19 лет составляет довольно незначительную величину. Поэтому основное внимание следует уделить оценке степени вовлеченности в экономику молодежи в следующей возрастной группе – 20—29 лет. Рассчитанные на основе статистики [65-71] данные о доле молодежи указанной возрастной группы, занятой в экономике, в разрезе субъектов Российской Федерации представлены в таблице 6.

Таблица 6 – Доля занятой в экономике молодежи в возрасте 20—29 лет в общей численности молодежи данной возрастной группы (%)

Регион	2002	2004	2006	2008	2010	2012	2014
Алтайский край	63,7	62,0	62,5	64,3	65,6	62,3	65,7
Амурская область	65,9	64,4	63,8	61,5	69,5	71,7	74,8
Архангельская область	70,5	70,9	72,3	72,6	72,0	72,4	79,3
Астраханская область	66,6	69,0	66,0	68,0	67,6	67,9	70,1
Белгородская область	70,5	63,5	65,6	65,9	69,3	68,8	76,9
Брянская область	75,3	69,3	64,9	71,1	69,8	71,8	77,3
Владимирская область	75,9	72,1	72,6	71,9	73,7	77,9	81,9
Волгоградская область	66,6	68,6	67,1	69,6	68,3	68,8	70,9
Вологодская область	79,4	73,9	75,3	78,0	73,9	74,7	81,2
Воронежская область	65,5	66,0	67,3	67,0	67,2	67,0	67,0
г. Москва	64,2	68,6	66,4	69,7	58,9	66,4	75,0
г. Санкт-Петербург	68,5	68,4	67,9	69,8	74,1	72,0	67,5
Дальневосточный Федеральный округ	64,6	67,8	66,6	68,5	65,5	66,8	71,2
Еврейская автономная область	57,4	57,0	52,4	62,0	58,4	57,4	62,5
Забайкальский край	55,6	61,4	59,2	60,3	55,8	61,7	64,4
Ивановская область	70,9	64,8	66,9	72,0	73,1	72,1	75,8
Иркутская область	64,5	64,7	64,9	69,3	65,6	68,3	70,4
Кабардино-Балкарская Республика	50,1	46,8	50,7	52,1	50,7	46,6	62,9
Калининградская область	56,7	68,1	70,9	70,5	66,0	68,8	75,0
Калужская область	68,9	63,5	65,7	63,3	70,5	71,3	71,5
Камчатский край	61,1	65,6	72,6	75,3	70,4	67,8	73,9
Карачаево-Черкесская Республика	53,2	46,0	48,3	46,9	59,6	58,8	59,0
Кемеровская область	64,0	64,5	69,3	68,4	67,7	67,7	73,6
Кировская область	73,1	75,2	77,8	79,9	77,4	72,7	78,4
Костромская область	72,4	70,5	74,5	71,2	75,9	75,0	78,7
Краснодарский край	62,4	59,4	63,0	62,2	68,8	65,1	64,3
Красноярский край	69,5	67,9	65,4	72,3	73,2	70,3	75,6
Курганская область	72,4	67,9	64,1	65,8	64,4	64,9	69,4
Курская область	80,1	73,4	72,2	73,5	66,9	69,2	74,2
Ленинградская область	67,3	62,9	59,8	61,5	73,5	73,0	73,1
Липецкая область	70,7	61,6	59,6	61,3	67,6	73,0	72,3
Магаданская область	67,5	73,3	66,5	71,8	74,2	75,6	77,0
Московская область	48,5	54,0	53,3	56,1	66,9	67,3	68,7
Мурманская область	57,9	71,2	70,8	72,1	76,4	75,5	83,7
Нижегородская область	75,6	74,7	76,7	77,8	71,8	72,9	75,4
Новгородская область	76,3	71,2	70,8	71,5	76,0	74,1	76,4

Новосибирская область	61,4	58,9	61,9	66,7	69,8	70,2	72,7
Омская область	66,5	66,5	68,3	69,6	71,1	64,3	65,9
Оренбургская область	76,7	74,0	72,2	77,4	70,1	69,7	77,0
Орловская область	73,4	70,1	73,3	74,7	66,9	69,4	71,6
Пензенская область	69,3	63,4	66,2	67,5	59,7	66,9	71,9
Пермский край	78,1	74,8	72,9	74,9	68,8	68,4	69,7
Приволжский Федеральный округ	72,7	69,6	69,6	69,6	69,1	70,4	73,6
Приморский край	63,3	68,3	66,3	65,7	64,3	64,0	69,7
Псковская область	67,2	69,0	72,7	71,0	70,7	70,6	73,2
Республика Адыгея	57,4	49,5	48,1	47,9	66,4	60,1	56,8
Республика Алтай	63,8	60,4	65,5	70,1	63,8	64,0	68,7
Республика Башкортостан	70,3	64,0	63,6	63,6	66,2	68,7	69,2
Республика Бурятия	59,0	53,0	57,6	59,8	62,7	64,5	67,7
Республика Дагестан	50,8	42,6	47,3	49,7	51,9	50,6	54,7
Республика Ингушетия	20,9	10,1	18,2	11,2	19,1	17,4	39,1
Республика Калмыкия	54,4	52,4	55,8	52,3	57,7	62,5	66,3
Республика Карелия	77,4	74,8	80,9	85,8	81,2	72,4	74,5
Республика Коми	63,1	71,5	71,2	71,5	73,5	74,7	83,9
Республика Марий Эл	71,5	69,0	62,6	66,6	64,6	68,7	75,3
Республика Мордовия	71,8	59,5	59,2	52,3	66,6	75,4	79,0
Республика Саха (Якутия)	74,1	72,5	63,3	64,1	58,8	63,3	66,8
Республика Северная Осетия-Алания	47,6	55,9	56,7	56,6	59,2	54,0	51,6
Республика Татарстан	71,9	71,2	71,3	70,3	72,5	76,1	77,1
Республика Тыва	52,5	48,9	51,3	47,0	46,5	41,6	52,0
Республика Хакасия	59,3	64,0	62,1	64,1	63,3	60,2	66,7
Ростовская область	66,0	64,5	62,9	65,2	68,5	65,2	67,6
Рязанская область	72,7	67,6	66,0	67,2	69,5	69,0	65,4
Самарская область	70,6	68,3	69,0	65,7	63,8	65,0	70,1
Саратовская область	65,5	64,5	67,5	66,1	70,5	66,0	67,5
Сахалинская область	68,5	68,6	68,7	75,0	66,6	67,5	75,4
Свердловская область	68,3	70,3	71,9	72,6	74,1	73,1	75,5
Северо-Западный Федеральный округ	68,3	69,4	69,5	70,8	73,5	72,4	73,5
Северо-Кавказский Федеральный округ	-	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Сибирский Федеральный округ	63,5	62,8	64,3	67,4	67,1	65,3	69,8
Смоленская область	71,2	63,0	59,3	68,7	71,6	73,1	78,1
Ставропольский край	58,4	59,4	59,1	64,9	66,8	63,5	63,5
Тамбовская область	66,8	62,3	64,5	66,6	65,3	65,7	69,6
Тверская область	76,0	69,5	67,5	65,8	71,5	72,8	78,8
Томская область	58,9	61,3	68,2	75,3	69,6	52,0	65,7
Тульская область	71,9	71,5	74,2	72,3	71,1	70,8	74,3

Тюменская область	73,9	73,3	73,4	69,2	64,0	70,5	70,1
Удмуртская Республика	82,8	75,9	71,7	71,2	71,4	78,4	83,5
Ульяновская область	67,4	67,3	64,6	67,4	67,0	69,7	72,3
Уральский Федеральный округ	68,7	69,3	69,0	70,4	69,3	70,6	72,3
Хабаровский край	59,5	66,6	69,8	75,5	67,9	69,7	72,4
Ханты-Мансийский авт. округ-Югра	78,9	76,3	77,9	71,0	64,0	71,1	72,8
Центральный Федеральный округ	66,1	65,3	64,8	67,1	66,0	68,6	73,5
Челябинская область	62,4	63,7	61,4	69,6	70,1	68,8	71,5
Чеченская Республика	-	-	-	28,8	34,7	49,6	56,2
Чувашская Республика	71,9	63,5	68,2	65,1	70,5	69,6	77,6
Ямало-Ненецкий авт. округ	86,2	86,3	79,6	75,3	64,2	70,5	77,7
Ярославская область	74,3	67,3	66,4	78,2	70,7	71,1	81,8

Приведенные в таблице расчетные данные показывают, что доля молодежи 20—29 лет, занятой в экономике, по отношению к общей численности молодежи в этой возрастной группе имеет значительный разброс по величине, что характеризуют данные в таблице 7.

Таблица 7 – Максимальные и минимальные значения доли занятой в экономике молодежи в возрасте 20—29 лет в общей численности молодежи данной возрастной группы (%)

	2002	2004	2006	2008	2010	2012	2014
Максимальное значение	86,2	86,3	80,9	85,8	81,2	78,4	83,9
Минимальное значение	20,9	10,1	18,2	11,2	19,1	17,4	39,1

Как видно из полученных результатов, разброс значений довольно велик. Если максимальное значение 86,2% в 2002 г. в Ямало-Ненецком автономном округе можно отнести к региональным особенностям (из 88,7 тыс чел. молодежи занято в экономике 76,4 тыс чел.), то минимальное значение 20,9% в Республике Ингушетии в этом же году (из 75,7 тыс чел. молодежи занято только 15,8 тыс чел.) указывает на серьезность ситуации. Более того, в последующие годы именно в этой республике ситуация с занятостью молодежи продолжает оставаться на уровне минимальных значений. Можно отметить, что в 2014 г. все же наметилось некоторое улучшение. Наглядно доля занятости молодежи в 2014 г. по субъектам Российской Федерации представлена на рисунке 16. Масштаб представления не позволил указать на графике все субъекты Российской Федерации.

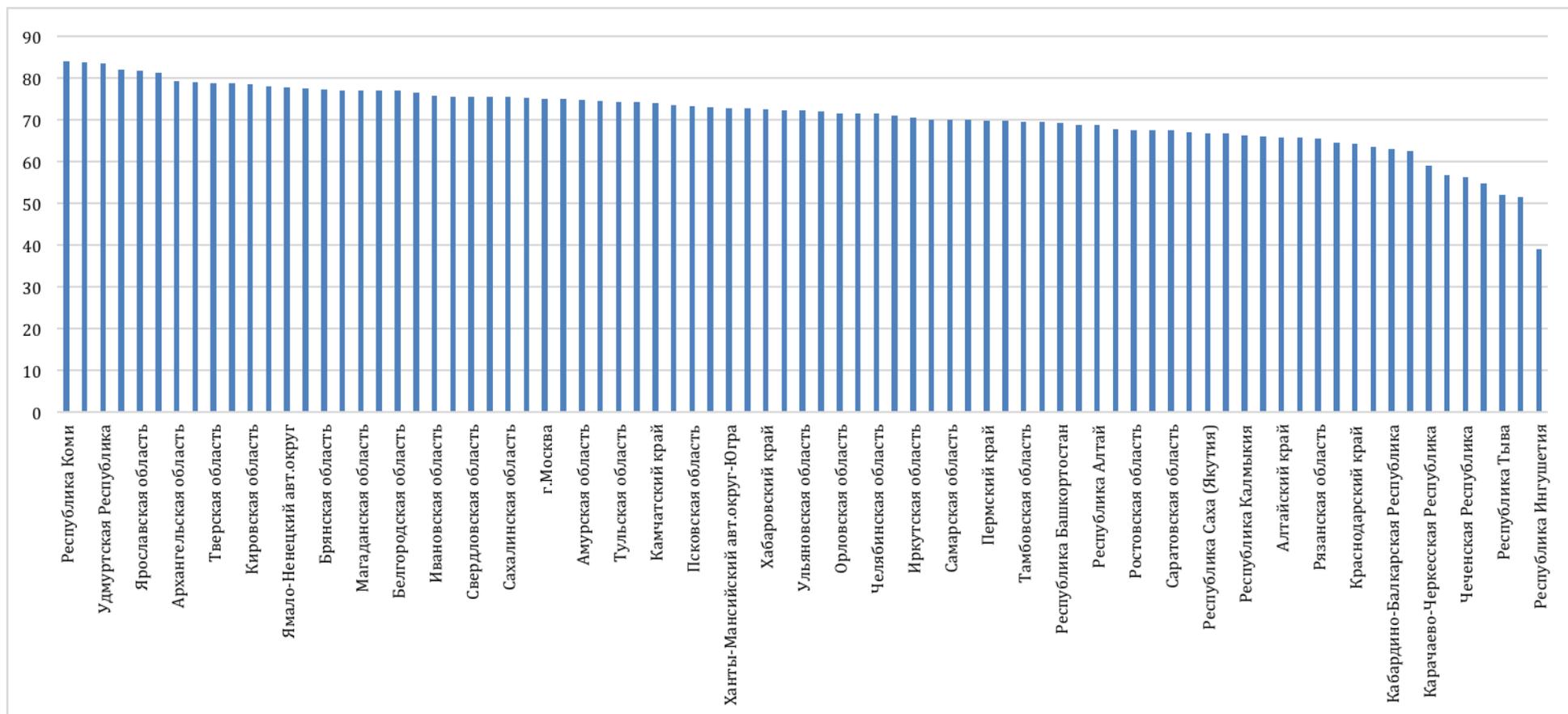


Рисунок 16 – Распределение субъектов Российской Федерации по доле молодежи 20—29 лет, занятой в экономике, в общей численности молодежи данной возрастной группы (%)

График показывает, что в 2014 г. в большинстве регионов доля молодежи 20—29 лет, занятой в экономике, в общей численности молодежи данной возрастной группы превышает 60%. Можно предположить в отсутствие критериев, что это нормальная ситуация. Только в семи регионах эта доля ниже (таблица 8).

Таблица 8 – Субъекты Российской Федерации, в которых доля молодежи 20—29 лет, занятой в экономике, в общей численности молодежи данной возрастной группы составляет менее 60% (%)

Регион	2002	2004	2006	2008	2010	2012	2014
Карачаево-Черкесская Республика	53,2	46,0	48,3	46,9	59,6	58,8	59,0
Республика Адыгея	57,4	49,5	48,1	47,9	66,4	60,1	56,8
Чеченская Республика	-	-	-	28,8	34,7	49,6	56,2
Республика Дагестан	50,8	42,6	47,3	49,7	51,9	50,6	54,7
Республика Тыва	52,5	48,9	51,3	47	46,5	41,6	52,0
Республика Северная Осетия-Алания	47,6	55,9	56,7	56,6	59,2	54,0	51,6
Республика Ингушетия	20,9	10,1	18,2	11,2	19,1	17,4	39,1

Если признать допустимым уровнем занятости 50%, то только в Республике Ингушетии ситуация может быть оценена как сложная (по данному конкретному направлению) и требующая принятия специальных мер, направленных на повышение занятости молодежи в экономику региона. Если по тем или иным соображениям критериальное значение будет изменено, соответственно могут быть выделены иные субъекты Российской Федерации, ситуация с занятостью молодежи в которых потребует принятия специальных мер.

Следует обратить внимание на еще одну тенденцию в изменении анализируемого показателя – схождение доли занятой молодежи к некоторому единому значению или близкому к таковому. Для иллюстрации этой тенденции на рисунке 17 представлена динамика доли занятой молодежи по шести субъектам Российской Федерации. Несмотря на существенные расхождения в значениях показателя в 2002 г. и достаточно хаотические его изменения в последующие 2004—2012 гг., общая направленность изменений может быть обозначена как тенденция к росту после снижения 2008 г., а значения 2014 г. сошлись практически «в точку». Возможно, уровень занятости молодежи подходит к некоторому значению, которое соответствует еще не установленным (не выявленным, не определенным) параметрам экономического положения регионов.

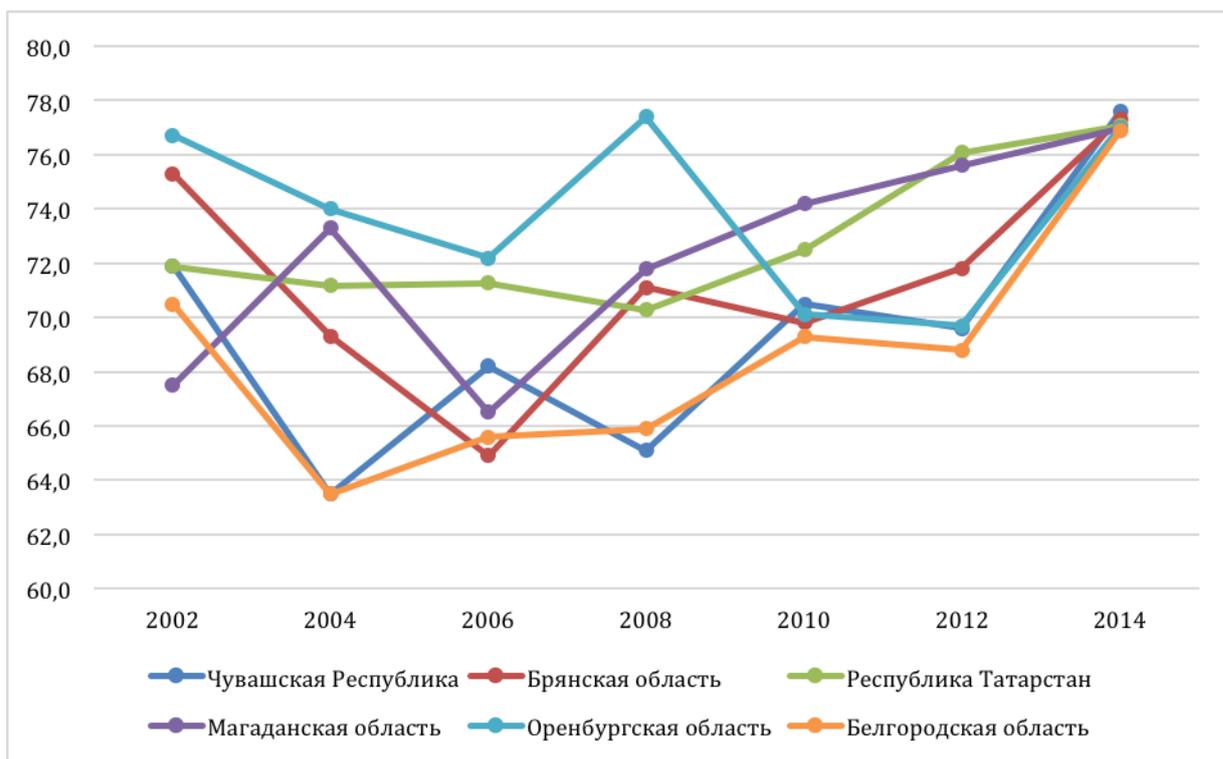


Рисунок 17 – Доля занятой молодежи 20—29 лет в общей численности молодежи данной возрастной группы (%)

Таким образом, анализ данных о занятости молодежи показывает, что рынок труда отдает предпочтение молодым людям в возрасте 25—29 лет, т. е. имеющим определенный опыт работы и, вероятно, соответствующий уровень образования, «вытесняя» при этом более молодые возраста. Следует обратить внимание на то, что тенденция к вытеснению молодежи 15—19 лет имеет устойчивый характер, сохраняясь на протяжении 15 лет (с 2000 г. по 2014 г.). При ее сохранении уровень занятости в данной возрастной группе будет стремиться к нулю. Иными словами, рынок труда не будет предъявлять спроса на молодежь 15—19 лет, что указывает на необходимость решения проблемы их занятости в иных формах: например, обучением по программам профессионального образования, в т. ч. дополнительного, и (или) организации для молодежи специальных рабочих мест для получения навыков практической работы. Аналогичный вывод можно сделать и о молодежи 20—24 лет, хотя для данной категории тенденция к снижению занятости имеет меньшую продолжительность – шесть лет.

Следовательно, в качестве предположения можно рассмотреть вопрос о разработке механизмов «выведения» молодежи на рынок труда не ранее 25-летнего возраста, обеспечив при этом получение ими не только образования, но и

определенного производственного опыта. Это также вполне укладывается в схему повышения пенсионного возраста для отработки 40—45 лет стажа, как оптимального для трудовых ресурсов.

### 3 Безработица среди молодежи

Данные Росстата [65-71] показывают, что численность безработной молодежи в возрасте до 30 лет в период с 1995 г. менялась (таблица 9). Следует отметить, что по приведенным данным молодежь занимает почти половину от всей численности безработных – не ниже 40% в долгосрочном периоде.

Таблица 9 – Численность безработных, в том числе безработной молодежи до 30 лет (тыс чел.)

	Всего	в том числе молодежи в возрасте, лет				Молодежь в % к итогу			
		до 20	20-24	25-29	до 30 лет	до 20	20-24	25-29	до 30 лет
1995	6712	745	1230	944	2919	11,1	18,3	14,1	43,5
2000	7059	610	1203	938	2751	8,6	17,0	13,3	39,0
2001	6288	553	1127	777	2457	8,8	17,9	12,4	39,1
2002	6155	569	1060	814	2443	9,2	17,2	13,2	39,7
2003	5683	575	1066	726	2367	10,1	18,8	12,8	41,7
2004	5775	603	1022	710	2335	10,4	17,7	12,3	40,4
2005	5208	548	933	679	2160	10,5	17,9	13,0	41,5
2006	4999	476	1079	694	2249	9,5	21,6	13,9	45,0
2007	4246	382	870	496	1748	9,0	20,5	11,7	41,2
2008	5289	484	1070	647	2201	9,2	20,2	12,2	41,6
2009	6373	417	1363	925	2705	6,5	21,4	14,5	42,4
2010	5636	352	1198	844	2394	6,2	21,3	15,0	42,5
2011	4922	268	1009	747	2024	5,4	20,5	15,2	41,1
2012	4131	200	922	660	1782	4,8	22,3	16,0	43,1
2013	4137	179	880	647	1706	4,3	21,3	15,6	41,2
2014	3889	162	790	616	1568	4,2	20,3	15,8	40,3

Наглядно этот процесс представлен на графике (рисунок 18). График показывает, что на фоне довольно резких колебаний численности безработных в Российской Федерации (верхняя кривая) при общем ее снижении в анализируемом периоде численность безработной молодежи изменялась также довольно резко. Рост

числа безработных в 2007—2009 гг. (на 2127 тыс чел. или на 50,1%) сопровождался существенным ростом числа безработной молодежи – на 957 тыс чел. или на 54,7%.

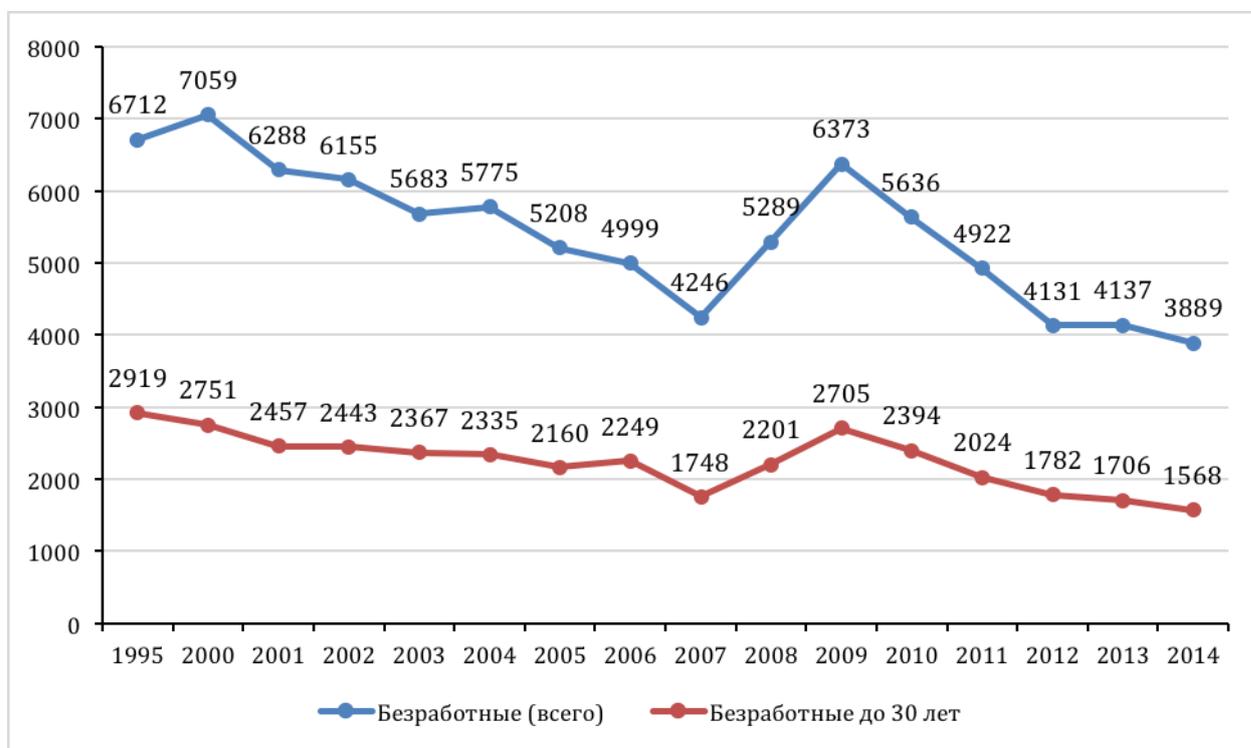


Рисунок 18 – Численность безработных в Российской Федерации, в том числе молодежи до 30 лет (тыс чел.)

По отдельным возрастным группам (15—19 лет, 20—24 года, 25—29 лет) численность безработной молодежи менялась (рисунок 19) подобным же образом, но с разной скоростью:

- общее снижение числа безработных в период 1995—2005 гг. имело место во всех трех возрастных группах, причем темпы снижения были весьма близки при различных абсолютных показателях;
- в 2006—2009 гг. имели место резкие изменения численности безработных в возрастной группе 20—24 года, после подъема в 2006 г. имело место резкое снижение 2007 г. сменившееся резким подъемом в 2008—2009 гг.;
- в возрастной группе 25—29 лет снижение началось в 2007 г. и сменилось резким подъемом 2008—2009 гг.;
- в возрастной группе до 15—19 лет незначительные изменения происходили несколько раз: снижение 2000—2001 гг. сменилось

незначительным ростом 2002—2004 г., в свою очередь сменившееся снижением 2005—2007 гг., а затем – заметным ростом 2008 г.;

— в 2010 г. началось снижение численности безработной молодежи в возрастных группах 25—29 лет и 20—24 года, продолжающееся до 2014 г.;

— в возрастной группе 15—19 лет оно началось на год раньше – в 2009 г.

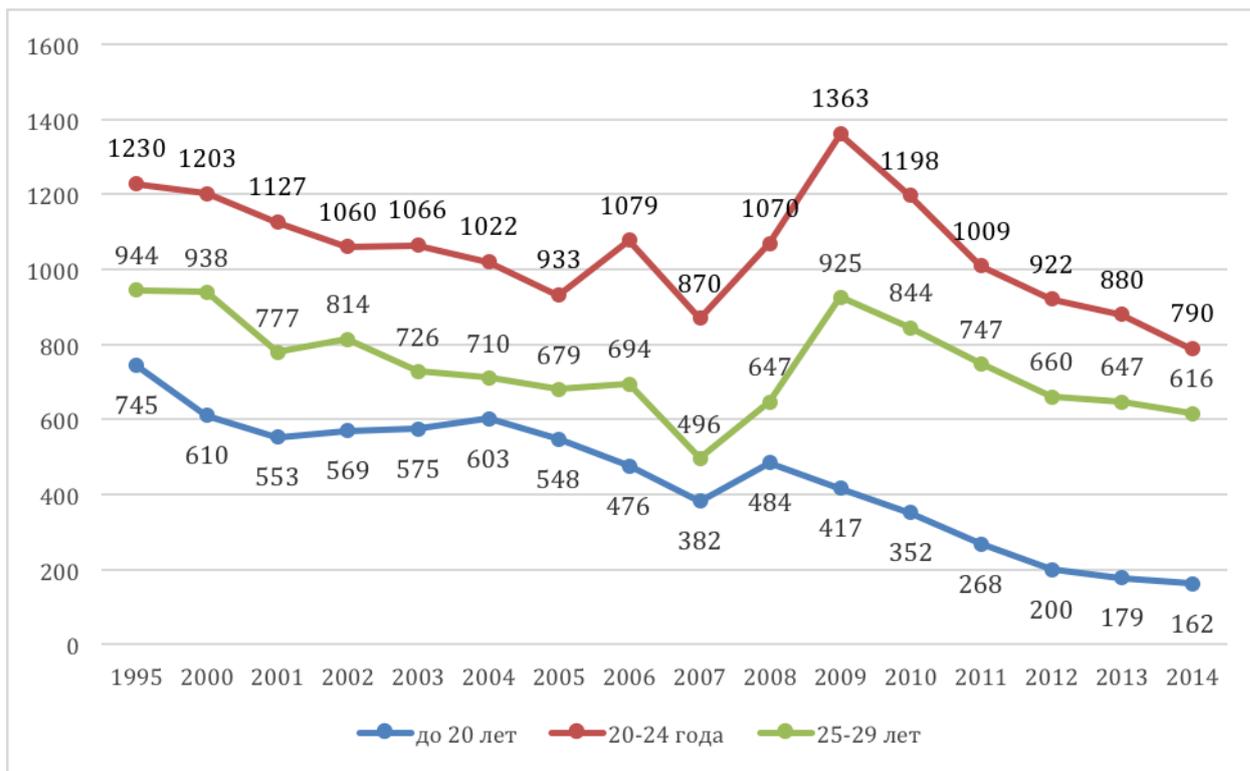


Рисунок 19 – Численность безработной молодежи (тыс чел.)

Таким образом, молодежная безработица находится сейчас на нисходящей ветви своего изменения, т. е. уменьшается. Пока нет оснований предполагать, что данная тенденция в ближайшей перспективе изменится. Однако динамика последних лет указывает на замедление темпов снижения анализируемого показателя, что позволяет предположить начало роста молодежной безработицы через некоторое время. Год изменения тенденции может быть примерно определен по нулевому значению первой производной функции аппроксимации для ряда данных, характеризующих динамику показателя за 2009—2014 гг.

Графики используемых для построения уравнений аппроксимации показателей безработицы в разрезе возрастных групп молодежи представлены на рисунке 20.

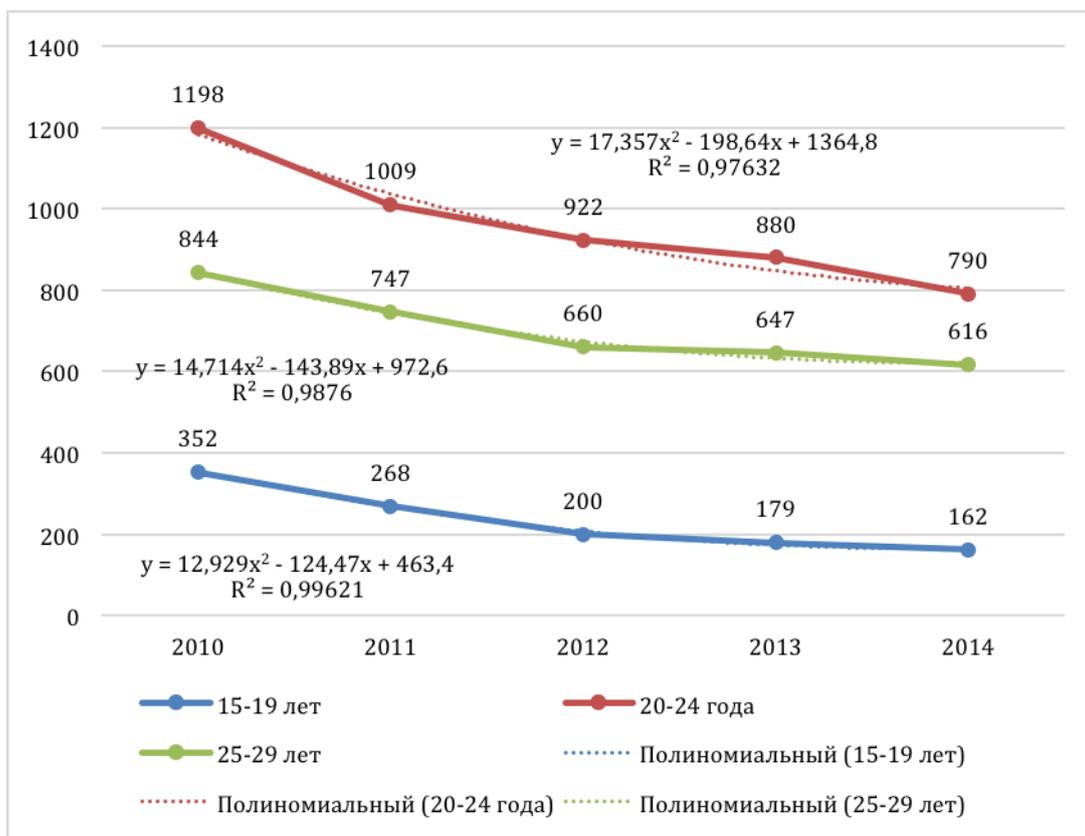


Рисунок 20 – Графики изменения численности безработных среди молодежи по возрастным группам в 2010—2014 гг. и описывающие эти изменения уравнения аппроксимации

Расчеты показывают, что минимум может быть достигнут примерно в 2014—2015 гг., т. е. фактически уже достигнут. Такое предположение базируется на построении уравнений аппроксимации изменения численности безработной молодежи в 2010—2014 гг. для указанных возрастных групп. Уравнения аппроксимации и результаты расчетов точек достижения минимума при нулевых значениях их первых производных приведены в таблице 10. Исходя из общего «колебательного» характера изменения анализируемого показателя, для аппроксимации были выбраны функции второго порядка (квадратичные), характеризующиеся очень высокой степенью достоверности. Расчеты показали, что в 2014—2015 гг. численность безработной молодежи достигла своего минимума, и в последующие годы можно ожидать начала роста данного показателя.

Таблица 10 – Уравнения аппроксимации изменения численности безработной молодежи в 2009—2014 гг.

Возрастная группа	Уравнение аппроксимации	Степень достоверности аппроксимации ( $R^2$ )	Год достижения минимума показателя
15—19 лет	$y = 12,929x^2 - 124,47x + 463,4$	0,99621	2014
20—24 года	$y = 14,714x^2 - 143,89x + 972,6$	0,9876	2014
25—29 лет	$y = 17,357x^2 - 198,64x + 1364,8$	0,97632	2015

Примечание – Нулевые значения первых производных функций аппроксимации достигаются при значении  $x$ , равном 5, 5 и 6. Это примерно соответствует 2014 и 2015 гг.

Оценка уровня безработицы среди молодежи может осуществляться по показателю, характеризующему долю безработных в общей численности молодежи соответствующей возрастной группы. Для проведения расчетов использованы данные таблицы 1 (численность молодежи по соответствующим возрастным группам) и таблицы 9. Результаты расчетов приведены в таблице 11.

Результаты расчета показывают, что уровень безработицы среди молодежи в течение 2004—2014 гг. оставался невысоким:

- по возрастной группе 15—19 лет не превышал 4,8% и имел тенденцию к снижению;
- по возрастной группе 20—24 года не превышал 11,0% и в последние годы имел тенденцию к снижению;
- по возрастной группе 25—29 лет не превышал 8,0% и в последние годы имел тенденцию к снижению.

Таблица 11 – Оценка уровня безработицы среди молодежи по возрастным группам

Год	Оценка уровня безработицы среди молодежи (%)			
	15-19 лет	20-24 года	25-29 лет	15-29 лет
2004	4,8	8,6	6,6	6,6
2005	4,5	7,7	6,2	6,1
2006	4,0	8,9	6,3	6,4
2007	3,4	7,1	4,5	5,0
2008	4,6	8,6	5,7	6,4
2009	4,3	11,0	7,9	8,0

2010	4,2	9,8	7,0	7,4
2011	3,3	8,3	6,2	6,3
2012	2,6	7,9	5,4	5,6
2013	2,5	8,1	5,2	5,6
2014	2,3	7,9	4,9	5,3

График, представленный на рисунке 21, наглядно показывает характер изменения уровня безработицы среди молодежи:

— максимальных значений показатель достиг в 2009 г. (для возрастной группы 15—19 лет – в 2008 г.); в целом по группе 15—29 лет он составил 8,0%;

— с 2010 г. началось снижение уровня безработицы во всех возрастных группах, характер изменения указывает на то, что в последующем можно ожидать начала роста уровня безработицы, причем, возможно, уже с 2015 г.

Примечание – Данное предположение может быть в дальнейшем проверено при получении соответствующих статистических данных.

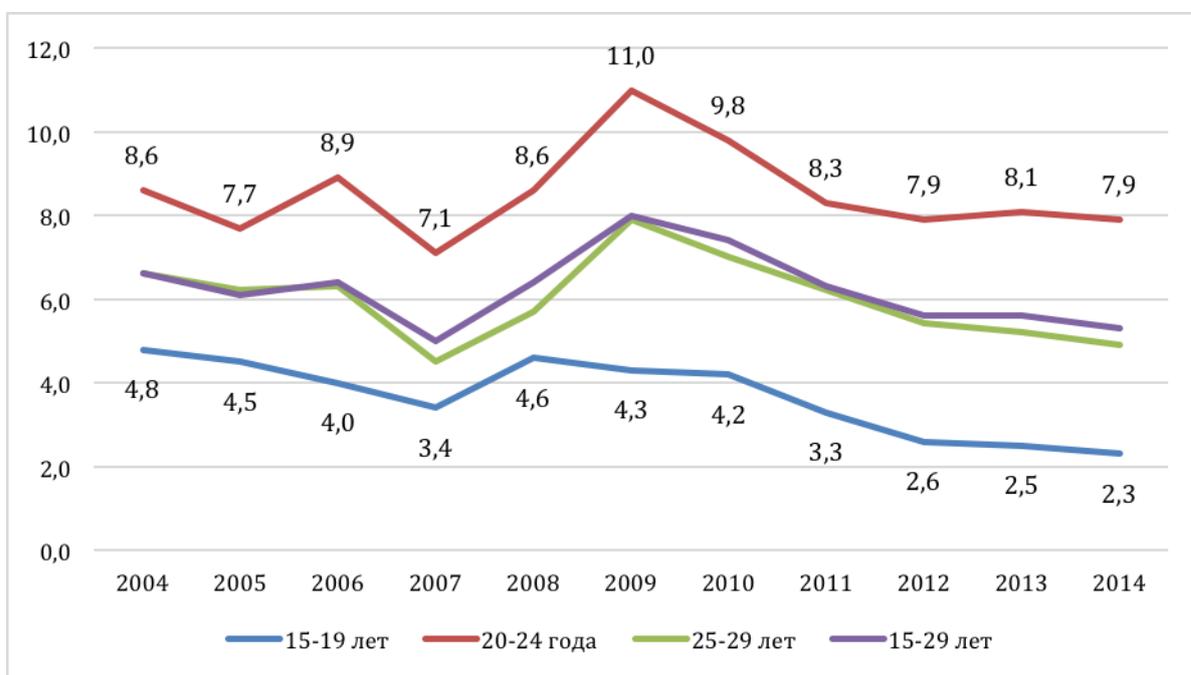


Рисунок 21 – Уровень безработицы среди молодежи (%)

Анализ данных, таким образом, показывает два возможных направления развития ситуации с уровнем безработицы молодежи:

— уровень безработицы достигнет некоторого минимума и начнет расти, повторяя цикл роста-снижения, как это было в предыдущие годы; в длительной перспективе такие циклы будут повторяться;

— темпы снижения безработицы будут падать, что приведет в средне- или долгосрочной перспективе к его стабилизации на некотором уровне; если не принимать специальных мер, направленных на снижение безработицы молодежи, этот уровень может сохраняться длительное время.

Пока нет возможности оценить вероятность реализации того или иного варианта развития ситуации. В дальнейшем предполагается выделить и оценить влияние на безработицу молодежи различных факторов.

В субъектах Российской Федерации, в целом, наблюдается подобная картина. Структура безработных в экономике субъектов Российской Федерации, входящих в состав Центрального федерального округа, представлена в таблице 12.

Таблица 12 – Доля безработной молодежи в общей численности безработных (%)

	2002	2004	2006	2008	2010	2012	2014
Российская Федерация	39,0	41,1	42,7	43,0	42,4	43,1	40,3
Центральный федеральный округ	38,8	39,1	39,5	41,3	40,4	44,0	37,8
Белгородская область	40,0	37,4	39,4	60,3	42,0	44,9	30,3
Брянская область	35,8	40,3	38,0	37,6	36,5	38,5	39,9
Владимирская область	37,6	41,7	41,8	34,8	36,3	35,1	34,9
Воронежская область	33,9	39,8	32,5	40,7	38,1	40,2	32,4
Ивановская область	42,7	41,0	38,2	28,7	36,3	34,8	29,7
Калужская область	43,8	39,5	44,6	54,3	40,5	31,6	33,1
Костромская область	43,8	33,4	33,3	41,7	36,0	39,0	29,2
Курская область	40,7	29,5	38,4	44,0	33,0	36,4	38,8
Липецкая область	34,5	33,7	44,6	40,1	37,0	49,6	41,2
Московская область	41,9	49,1	38,3	44,0	51,3	55,8	37,6
Орловская область	30,4	31,1	38,2	43,8	39,1	38,2	38,6
Рязанская область	49,1	46,4	47,6	41,4	38,2	35,2	35,9

Смоленская область	39,8	47,6	44,4	36,8	44,5	38,1	40,1
Тамбовская область	39,7	40,5	30,8	34,3	40,2	43,0	29,8
Тверская область	37,4	29,8	38,3	33,4	38,4	39,9	29,3
Тульская область	35,6	43,1	37,9	37,7	37,4	35,5	33,9
Ярославская область	35,9	36,6	42,7	43,0	37,0	39,3	32,9
г. Москва	37,1	26,2	42,7	48,4	43,0	67,0	53,2

Источники: [65-71].

Приведенные данные показывают, что уровень молодежной безработицы – процент безработной молодежи в общей численности безработных, – с 2002 по 2008—2010 гг. в целом рос, а затем начал снижаться. Статистические данные по субъектам Российской Федерации приведены с интервалом в два года, поэтому нельзя сказать точно, в каком именно году рост сменился снижением. Тем не менее, можно отметить, что доля безработной молодежи достаточно велика. Например, в числе безработных москвичей, судя по данным статистики, молодежь 15—29 лет в 2014 г. составляла 53,2%. То есть, из 104,4 тыс чел. безработных молодежь насчитывала 54,5 тыс чел. Своего максимума в 67,0% этот показатель достигал (для Москвы) в 2012 г.

Собранная информация позволяет проводить такого рода оценки по всем субъектам Российской Федерации.

Для примера, на рисунке 22 наглядно представлена динамика изменения анализируемого показателя для нескольких субъектов Российской Федерации, входящих в Дальневосточный федеральный округ.

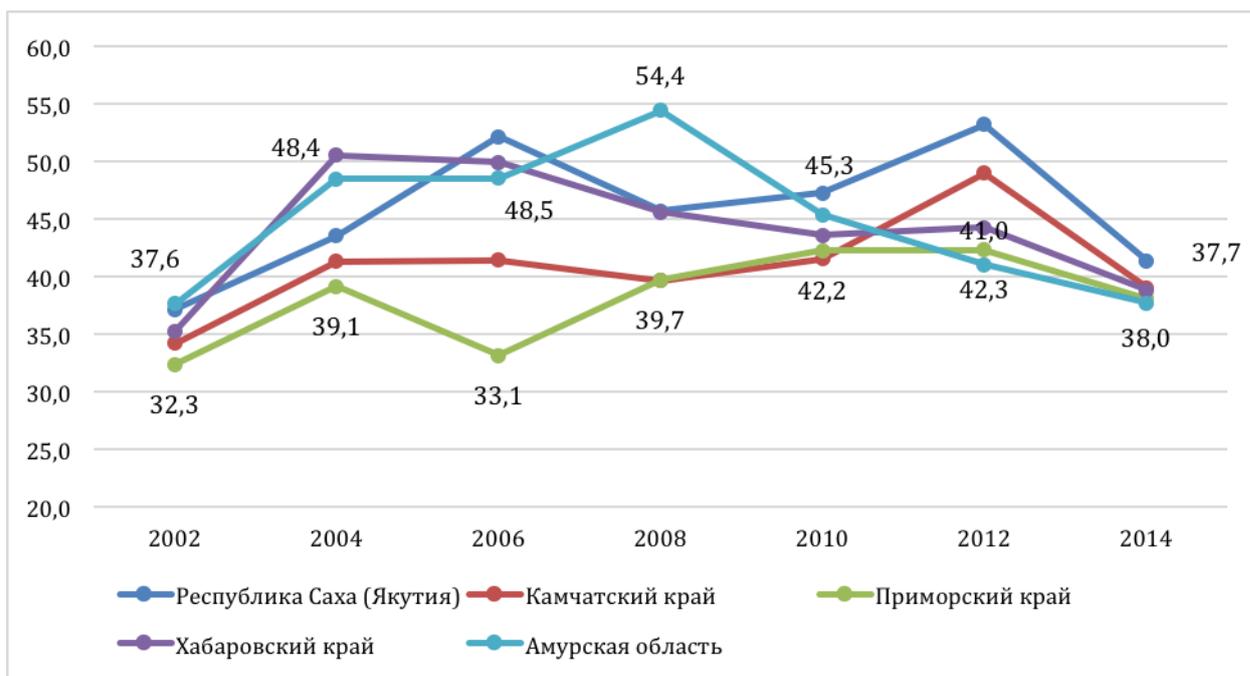


Рисунок 22 – Доля безработной молодежи 15—29 лет в общей численности безработных (%)

Интересно отметить, что в 2002 г. во всех пяти субъектах Российской Федерации, данные по которым использованы для примера, эта доля была очень близка по значению и составляла от 32,3 до 37,6%. В период 2004—2010 гг. происходили ее изменения: разница между максимальной и минимальной долями достигала, например, в 2006 г. 19,0 п. п. Значения показателя вновь сблизились в 2010 г., разница между максимальным и минимальным значениями составила 5,7 п. п., а в 2014 г. – 3,7 п. п. Короткий период наблюдения пока не позволяет определить наличие каких-либо закономерностей в происходящих изменениях.

Наличие приведенных выше данных и данных об общей численности безработных позволяет определить численность безработной молодежи для сопоставления ее с общей численностью молодежи и, на этой основе, оценить уровень молодежной безработицы.

Расчетные данные о численности безработной молодежи в возрасте 15—29 лет представлены в таблице 13.

Таблица 13 – Расчетная численность безработной молодежи 15—29 лет (тыс чел.)

	2002	2004	2006	2008	2010	2012	2014
Российская Федерация	2227,9	2332,4	2268,1	2060,3	2389,8	1780,3	1568,9
Центральный федеральный округ	386,2	359,2	318,2	301,9	382,8	289,9	247,5
Белгородская область	23,6	16,1	16,6	18,7	17,2	13,2	9,9
Брянская область	19,7	23,2	17,1	16,0	19,1	12,5	12,7
Владимирская область	32,4	30,6	36,0	15,0	16,9	11,9	11,5
Воронежская область	34,7	37,4	20,4	24,5	32,3	25,9	17,1
Ивановская область	17,2	10,9	9,1	8,5	15,5	12,2	6,8
Калужская область	15,5	13,6	13,4	14,2	14,6	7,5	7,4
Костромская область	8,4	7,3	6,2	8,0	8,2	6,5	4,3
Курская область	18,8	13,1	16,6	16,8	15,9	10,5	8,8
Липецкая область	10,4	8,3	13,2	12,0	10,3	11,2	9,0
Московская область	61,6	67,7	41,3	45,7	64,4	64,9	39,4
Орловская область	9,2	8,0	10,0	11,0	14,5	8,0	7,7
Рязанская область	25,1	15,6	14,3	13,0	18,3	9,1	8,6
Смоленская область	24,8	22,9	18,8	13,6	17,7	11,8	10,8
Тамбовская область	22,2	20,3	14,8	17,8	17,5	11,2	6,7
Тверская область	14,1	11,4	12,3	12,1	18,1	14,6	11,1
Тульская область	17,5	16,4	8,2	10,4	17,4	13,2	11,4
Ярославская область	9,8	12,1	9,1	18,7	19,7	9,0	8,7
г. Москва	22,8	24,9	40,4	26,6	45,0	36,6	55,5
Северо-Западный федеральный округ	177,3	163,6	158,6	167,6	193,1	121,6	113,8
Республика Карелия	9,7	10,5	6,7	13,5	13,2	8,6	8,9
Республика Коми	29,0	25,6	28,4	20,8	29,5	13,3	11,3
Архангельская	24,3	21,0	22,5	18,8	22,5	15,8	16,4

область							
в том числе Ненецкий автономный округ	0,7	0,9	0,3	0,8	0,8	0,8	0,6
Вологодская область	15,1	13,4	11,4	14,0	19,7	14,1	11,4
Калининградская область	10,5	12,8	8,5	18,2	17,5	14,4	9,7
Ленинградская область	21,9	22,6	17,9	21,8	19,8	13,7	16,7
Мурманская область	24,5	22,1	19,9	20,2	22,3	15,8	10,3
Новгородская область	7,2	8,7	6,2	5,5	7,7	5,2	3,7
Псковская область	11,2	6,3	7,9	10,3	12,4	9,1	8,6
г. Санкт-Петербург	24,0	20,6	29,2	24,5	28,2	11,6	17,1
Южный федеральный округ	445,2	563,7	660,2	521,8	216,8	184,8	168,7
Республика Адыгея	10,7	11,8	11,6	7,4	6,4	5,3	5,7
Республика Калмыкия	10,3	11,7	8,9	8,0	7,9	6,5	5,8
Краснодарский край	69,3	84,1	74,7	49,9	69,3	62,8	58,5
Астраханская область	15,7	22,1	18,7	18,9	18,1	17,2	15,5
Волгоградская область	37,6	55,4	47,6	47,5	44,1	33,5	36,0
Ростовская область	82,6	85,6	76,7	70,0	70,8	59,4	47,2
Северо-Кавказский федеральный округ	0,0	0,0	0,0	0,0	366,0	312,8	248,4
Республика Дагестан	104,6	152,1	136,7	95,3	98,7	83,4	73,3
Республика Ингушетия	22,3	32,3	31,4	49,6	67,2	56,3	39,4
Кабардино-Балкарская Республика	24,1	40,2	37,4	31,4	21,1	16,8	18,5
Карачаево-Черкесская Республика	9,2	11,0	13,4	11,5	7,8	9,1	10,4
Республика Северная Осетия-Алания	16,4	13,5	13,5	18,2	13,5	10,1	8,4
Чеченская Республика	-	-	148,5	72,9	117,3	106,2	68,6

Ставропольский край	42,1	44,3	42,5	41,3	40,3	31,0	29,9
Приволжский федеральный округ	482,0	482,0	428,8	408,8	504,9	322,7	272,6
Республика Башкортостан	59,2	61,3	51,9	44,8	81,2	56,7	43,6
Республика Марий Эл	20,2	13,0	16,4	12,4	16,4	9,8	6,6
Республика Мордовия	13,5	11,5	9,0	4,7	9,0	7,6	7,4
Республика Татарстан	42,5	56,9	45,4	44,4	56,1	33,6	34,9
Удмуртская Республика	23,9	26,3	36,1	31,6	34,2	18,2	14,7
Чувашская Республика	25,9	26,7	21,7	19,2	22,8	16,0	12,0
Пермский край	56,7	35,7	39,4	47,4	49,2	31,3	25,8
Кировская область	27,1	27,5	22,2	17,8	26,0	19,8	12,4
Нижегородская область	51,4	55,2	45,1	42,5	56,3	31,7	31,9
Оренбургская область	46,6	49,5	38,2	31,0	36,3	22,9	16,5
Пензенская область	19,0	12,5	18,8	15,6	19,3	13,4	12,0
Самарская область	40,3	45,9	31,2	33,7	40,1	26,6	23,1
Саратовская область	37,5	50,5	39,6	48,5	36,0	20,9	20,3
Ульяновская область	18,1	17,9	14,3	15,2	22,1	14,0	11,4
Уральский федеральный округ	203,8	212,3	191,7	167,9	227,6	165,1	156,2
Курганская область	21,2	23,3	26,7	17,2	24,1	15,2	10,9
Свердловская область	78,4	77,3	68,2	51,8	80,3	52,7	59,7
Тюменская область	61,5	69,4	49,6	64,9	58,2	41,9	39,2
Ханты-Мансийский автономный округ - Югра	32,2	37,7	14,1	36,1	29,8	22,9	18,5
Ямало-Ненецкий автономный округ	9,6	8,9	7,1	10,2	7,2	4,7	4,4
Челябинская область	42,2	42,3	47,1	33,8	65,4	55,4	46,4

Сибирский федеральный округ	419,9	419,8	396,2	367,7	369,2	284,1	276,2
Республика Алтай	3,9	3,4	4,7	4,6	5,5	5,0	3,6
Республика Бурятия	32,6	31,6	28,2	26,6	21,8	11,7	16,1
Республика Тыва	10,9	11,7	11,4	10,2	13,1	8,3	8,8
Республика Хакасия	9,0	12,2	9,6	8,3	9,3	8,5	6,6
Алтайский край	41,6	47,0	51,0	38,4	46,4	28,7	30,3
Забайкальский край	27,8	26,4	23,1	41,1	28,2	24,1	22,5
Красноярский край	52,3	54,4	79,6	45,1	36,6	28,0	33,1
Иркутская область	66,3	63,5	48,4	55,2	60,9	42,2	41,6
Кемеровская область	72,5	63,9	40,9	39,8	52,6	42,7	31,7
Новосибирская область	56,2	45,6	38,8	45,3	40,8	30,0	24,7
Омская область	40,3	38,5	42,0	35,5	35,0	36,2	36,8
Томская область	25,1	22,0	18,6	18,1	18,5	18,6	20,3
Дальневосточный федеральный округ	137,4	135,6	114,6	123,7	134,8	100,8	85,5
Республика Саха (Якутия)	13,5	19,0	24,5	20,8	20,5	21,3	15,5
Камчатский край	9,0	9,4	7,7	7,2	6,0	5,3	4,4
Приморский край	32,4	40,8	28,0	33,2	44,2	30,8	27,7
Хабаровский край	18,3	25,4	23,2	31,6	30,6	21,0	17,0
Амурская область	20,4	23,4	17,6	12,2	14,0	9,3	8,9
Магаданская область	5,1	3,5	2,1	3,0	2,5	1,3	1,2
Сахалинская область	7,9	10,8	6,6	10,9	12,4	7,7	7,8
Еврейская автономная область	3,0	2,8	4,0	4,0	3,9	3,4	2,7
Чукотский автономный округ	1,0	0,5	0,6	0,7	0,6	0,5	0,4

Полученные результаты показывают, что указанная численность с некоторыми колебаниями, но все же имеет тенденцию к снижению в последние годы (2012—2014 гг.). Заметный всплеск молодежной безработицы наблюдался в 2010 г. в большинстве субъектов Российской Федерации. Это видно хотя бы на примере общих данных по Российской Федерации (строка 1 таблицы). Прирост безработных составил в 2010 г. по сравнению с 2008 г. более 300 тыс чел. В 2012—2014 гг. наблюдалось устойчивое сокращение этого показателя. Приведенные данные позволяют провести аналогичные сопоставления по всем субъектам Российской Федерации.

Следует отметить, что в то же время, в 2010 г. в ряде регионов имело место сокращение молодежной безработицы. Например, в Саратовской области на 12,5 тыс чел., в Забайкальском крае на 12,9 тыс чел., в Красноярском крае на 8,5 тыс чел., в Новосибирской области на 4,5 тыс чел.

Пример динамики численности безработной молодежи представлен на рисунке 23. На графике отображены показатели численности безработной молодежи в четырех субъектах Российской Федерации, входящих в состав Северо-Западного федерального округа. Как видно из приведенных данных, динамика исследуемого показателя отличалась неравномерностью. Это может быть связано еще и с тем, что, как отмечалось выше, статистика наблюдает данный показатель с интервалом в два года.

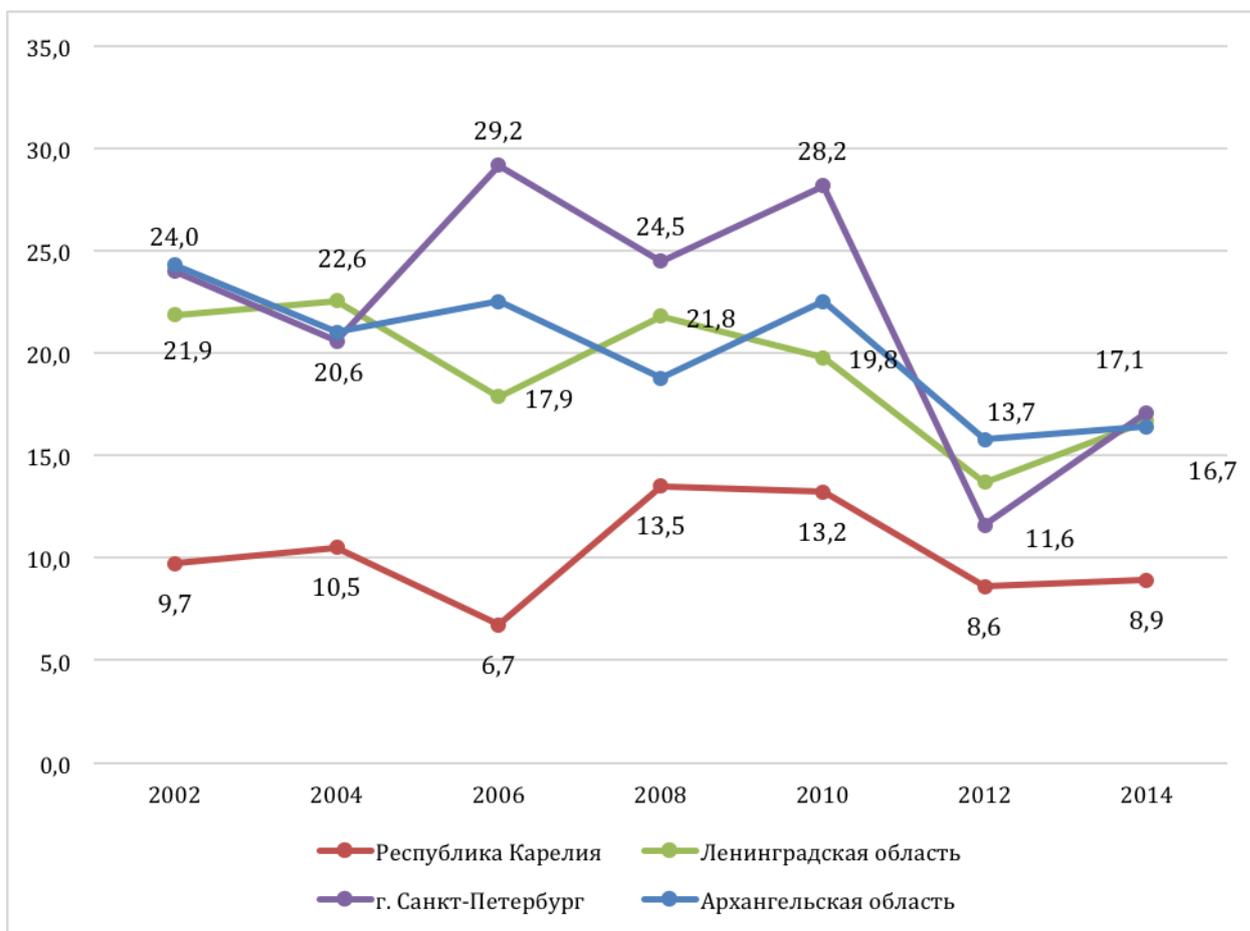


Рисунок 23 – Численность безработной молодежи 15—29 лет (тыс чел.)

Тем не менее, можно сказать, что некоторые общие черты в динамике присутствуют. В частности, это наблюдаемый во всех четырех регионах спад молодежной безработицы в 2012 г. и хотя и различающийся по темпам, но подъем в 2014 г. Следовательно, в этот период на данный показатель повлиял какой-то общий фактор, действующий, по крайней мере, в приведенных для примера субъектах Российской Федерации. Для проверки этого предположения на рисунке приведена динамика численности безработной молодежи по субъектам Российской Федерации, выбранным безотносительно федерального округа.

На рисунке 24 представлена динамика численности безработной молодежи в четырех субъектах Российской Федерации, выбранных достаточно случайно. Как видно из графика, спад безработицы в 2012 г. наблюдается и в этих регионах. Однако подъема 2014 г., ранее отмеченного для четырех регионов Северо-Западного федерального округа, у них не наблюдается, а имеет место дальнейший спад. Только

для Нижегородской области можно говорить о стабилизации (о неснижении) численности безработной молодежи.

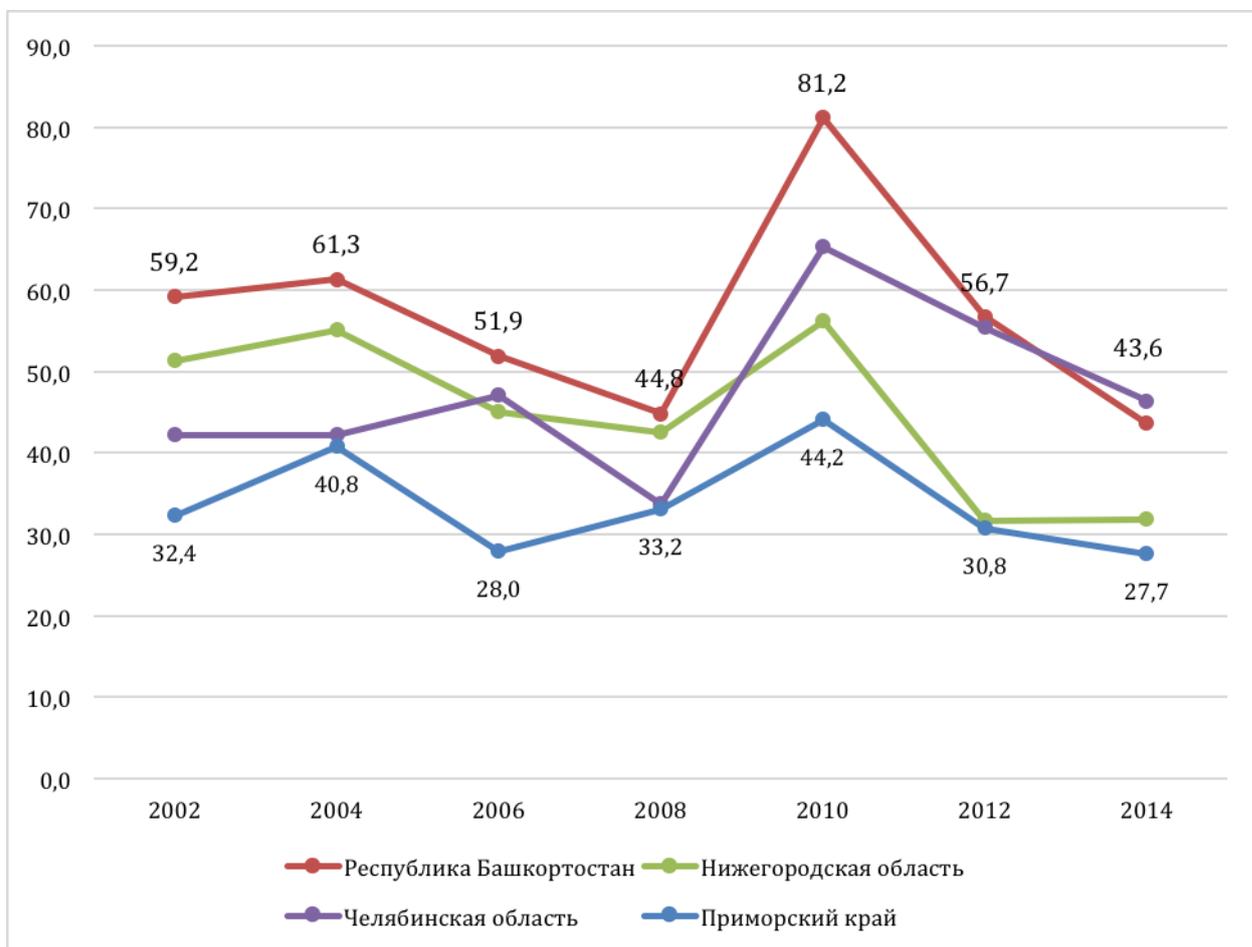


Рисунок 24 – Численность безработной молодежи 15—29 лет (тыс чел.)

Таким образом, в субъектах Российской Федерации происходят различные процессы, связанные с изменением численности безработной молодежи. Поэтому говорить о наличии каких-либо единых или общих тенденциях без проведения более детального анализа представляется преждевременным.

#### 4 Острота проблемы молодежной занятости

Углубленные интервью с представителями служб занятости позволили выявить остроту проблемы незанятости молодежи и выяснить прогноз на перспективу.

Самая высокая доля молодежи до 30 лет среди безработных, по данным экспертов, наблюдается в Свердловской области – 27%. В Новосибирской и Ивановской областях доля безработной молодежи ниже – 18% и 15% соответственно.

Что касается динамики доли безработной молодежи за последние годы, ситуация в регионах различается. Эксперты Свердловской области констатируют рост числа безработной молодежи. Тем не менее, по официальным данным службы занятости Свердловской области, роста обращений к ним со стороны выпускников профессиональных учебных заведений не наблюдается. Причина в том, что многие молодые люди ищут работу самостоятельно, другие полагаются на помощь центров трудоустройства при вузах. В службы занятости обращается лишь незначительная часть выпускников вузов.

Эксперты Новосибирской области говорят о том, что доля безработных среди молодежи, обращающейся в службы занятости, в последние годы остается неизменной. Молодежь, в основном, самостоятельно ищет работу, использует различные Интернет-ресурсы, в том числе и сайт службы занятости.

Работники служб занятости Ивановской области отмечают, что в последние годы число молодежи, обращающейся в службы занятости, сокращается. Тем не менее, это не означает, что сократилась фактическая доля безработной молодежи. Это происходит потому, что молодые люди предпочитают искать работу через знакомых, используют Интернет-ресурсы и даже платные кадровые службы, а не обращаются в службу занятости.

Что касается влияния кризисных явлений на уровень безработицы в стране в последние два года, то оно, безусловно, есть, об этом говорят эксперты из всех регионов. Прежде всего, речь идет о том, что на предприятиях прошли сокращения и оптимизации, что в целом снизило количество вакансий, предлагаемых на рынке.

Эксперты сходятся и в оценке трендов: главная проблема не в том, что вакансий на рынке труда мало, а в том, что трудно найти «хорошую» работу, т.е.

постоянную работу с официальным трудоустройством, соблюдением всех трудовых норм и социальных гарантий.

Специалисты службы занятости Ивановской области ожидают сокращения вакансий в период действия неблагоприятных экономических трендов. Эксперты Свердловской и Новосибирской областей более оптимистичны в оценке перспектив молодежной занятости: уже сейчас они ощущают оживление рынка труда. Специалисты Новосибирской службы занятости отмечают, что количество вакансий в службе занятости превышает количество обратившихся за помощью в трудоустройстве, и в ближайшем будущем сокращения вакансий не предвидится.

В целом, эксперты согласились с тем, что вакансий на рынке труда в связи с кризисом меньше, труднее найти хорошую работу для всех соискателей. Насколько это сказывается на занятости молодежи, эксперты оценить затруднились, отметив, что вакансии, согласно законодательству, являются бесполовыми и безвозрастными. Поэтому затруднительно выделить из общей массы вакансий те, которые ориентированы именно на молодежь.

Тем не менее, некоторые не количественные, а содержательные относительно востребованности молодежи у работодателей тренды эксперты выделили. Они отметили, в первую очередь, значимые расхождения в требованиях молодежи к предлагаемым на рынке труда вакансиям и требованиях работодателей к потенциальным молодым сотрудникам. Работники служб занятости считают, что молодежь и, в частности, выпускники вузов, имеют завышенные амбиции, завышенную самооценку и, как следствие, завышенные требования к работе и оплате труда. Многие молодые люди считают себя высококвалифицированными специалистами и надеются сразу же найти перспективную должность в хорошей компании с высокой заработной платой. Работодатели придерживаются иного мнения: молодой специалист и, тем более, выпускник вуза – это сотрудник, не имеющий достаточного опыта для самостоятельной работы на ответственной должности, требующий обучения, а возможно, и переобучения. Поэтому и уровень заработной платы для молодых людей работодатели предлагают невысокий, по крайней мере, до тех пор, пока из вчерашнего выпускника не вырастет компетентный специалист.

Сотрудники служб занятости в разных регионах констатируют различия в уровне образования безработной молодежи. В Свердловской области, по мнению

экспертов, среди безработной молодежи преобладают молодые люди с высшим образованием. Причина в том, что на рынке наблюдается переизбыток выпускников вузов по стандартному набору специальностей (юрист, экономист, менеджер и т.д.). Отсюда наблюдается очень высокая конкуренция и большое количество желающих найти работу. Иная ситуация со специалистами среднего звена (выпускниками колледжей) – их значительно меньше. Выпускники со средним профессиональным образованием, как правило, также идут доучиваться в вузы, но при этом большинство из них уже имеют постоянную работу, поэтому поступают на заочные отделения. Молодежи с начальным профессиональным образованием (бывшие ПТУ), специалистов рабочих специальностей, среди безработных очень мало – они всегда востребованы на рынке труда.

Иная ситуация наблюдается в Ивановской области. Здесь среди безработной молодежи преобладают молодые люди со средним образованием. Эксперты считают, что им труднее найти перспективную работу, прежде всего, из-за недостатка квалификации или разряда и отсутствия опыта работы. Молодежи с высшим образованием легче удовлетворить запросы работодателей, уровень их образования быстро позволяет подстроиться под требования определенной вакансии. Кроме того, многие из них, начиная с первых курсов, подрабатывают, поэтому им легче найти работу после вуза. Сами работодатели предпочитают брать на должности среднего персонала молодежь с высшим, а не со средним профессиональным образованием.

Сотрудники служб занятости в Новосибирской области считают, что доли безработной молодежи с высшим и со средним профессиональным образованием практически одинаковы. В службу занятости с одинаковой частотой обращаются и те, и другие.

Эксперты сошлись во мнении, что среди безработной молодежи преобладают молодые люди с определенным набором специальностей. Это, в первую очередь, экономисты, юристы, бухгалтеры и менеджеры. Молодым людям с таким профилем образования и при отсутствии опыта сложно найти работу, на рынке труда таких специалистов переизбыток.

Все эксперты отметили, что специальных программ по содействию занятости молодежи нет. Тем не менее, в регионах есть некоторые специальные программы, направленные на поддержку молодежи.

Во всех регионах в рамках программы содействия занятости населения существует специальная программа профессионального дообучения, переобучения и повышения квалификации граждан. Рассчитана она не только на молодежь, но и на всех граждан, состоящих на учете в центре занятости. Обучаются по этой программе безработные, не имеющие профессии, или имеющие профессию, не востребованную на рынке труда. Повышение квалификации, в основном, касается старшего поколения, молодежь и выпускники вузов обычно проходят полное переобучение из-за невостребованности их специальностей. Обучение происходит с учетом востребованности профессий на рынке труда.

В организации таких программ могут принимать участие и работодатели. К примеру, в настоящий момент на рынке востребованы рабочие специальности, а специалистов не хватает. Или на предприятии расширяется производство, а рабочих по каким-то конкретным специальностям нет. В этом случае служба занятости за счет собственных средств может организовать переобучение граждан и даже по заявке работодателя, с учетом его требований, составить совместно учебный план.

Эксперты отмечают, что молодые безработные, в целом, положительно относятся к возможности бесплатно пройти переобучение или повышение квалификации. Направления на переобучение различные – центр занятости регулярно отслеживает потребности рынка и предлагает для переобучения те профессии, которые точно востребованы на рынке труда.

Сотрудник службы занятости Свердловской области отметил, что у них существует региональная программа дообучения, переобучения и повышения квалификации граждан, которая финансируется из областного бюджета. Единственная программа, ориентированная на молодежь – программа по переобучению или повышению квалификации женщин, находящихся в отпуске по уходу за ребенком (в декрете).

Кроме того, эксперт Свердловской области рассказал в ходе интервью, что существует федеральная программа поддержки трудоустройства педагогов и медицинских работников на селе. При этом, по мнению экспертов, данная программа не работает. Причина заключается в том, что молодежь (даже выросшая в селе) не готова туда ехать жить и работать ни при каких условиях. И даже предлагаемые денежные «подъемные» средства не являются достаточным стимулом.

Сотрудники службы занятости Ивановской области рассказали о программе, направленной именно на молодых людей. В этой области проблемы молодежной занятости выделяют особо, о чем свидетельствует и тот факт, что для работы с безработными до 30 лет выделено отдельное здание, отдельное подразделение. В области существует специальная программа стажировки для молодежи, закончившей средние профессиональные учебные заведения. Заключается она в помощи молодым людям в поиске работы, обучении умению грамотно себя подать работодателю, составить резюме и сориентироваться на рынке труда.

Эксперт Новосибирской области отметил, что у них существует программа профессиональной адаптации выпускников профессиональных образовательных учреждений в возрасте от 18 до 20 лет.

В качестве мер содействия молодежной занятости эксперты предложили следующие:

– Одно из самых радикальных предложений – пересмотреть закон о занятости, принятый в 1991 году. Необходимо внести жесткое разграничение в систему выплаты пособий и их размера, а также учитывать ситуацию, по которой каждый конкретный человек попадает на учет в центр занятости. К примеру, выделить особую категорию граждан старше 50 лет, имеющих большой трудовой стаж и попавших под сокращение – им сложнее всего найти работу, поэтому они должны получать максимальное пособие. А молодежи, выпустившейся из учебных заведений, которой проще найти работу, пособие может вообще не выплачиваться.

– Вернуть возможность молодым специалистам получать трудовые знания на предприятии в качестве ученика или стажера, когда новому сотруднику выплачивают неполную зарплату до того момента, пока он не научится работать самостоятельно. Взамен работодателю можно было бы предложить налоговые льготы или денежную компенсацию.

– Сделать переобучение в центре занятости под запросы конкретного предприятия. Эксперт из Свердловской области отметил, что такая работа проводилась в 2009-2011 гг.

## 5 Востребованность молодых работников на релевантных рынках труда

Углубленные интервью с представителями работодателей направлены на выяснение приоритетов работодателя при приеме на работу молодежи, а также стимулов, способствующих предоставлению рабочего места именно молодежи.

Общая ситуация на предприятиях и в организациях, принимавших участие в исследованиях, не слишком благополучная вследствие общего экономического спада. В коммерческих предприятиях падает спрос на товары и услуги, в бюджетных предприятиях сокращается финансирование. С другой стороны, немало предприятий-участников исследования отмечали, что, несмотря на кризис и сокращение спроса, им удается найти новые точки развития. Чаще всего речь идет о сфере услуг или торговле, но есть и пример производственного предприятия. Несмотря на имеющийся сегмент предприятий, заявляющий о развитии, большинство работодателей задумывается об оптимизации экономической деятельности, и наиболее распространенным способом оптимизации является сокращение персонала.

Если говорить о спросе на кадры, то в современных условиях он повышен, массовый дефицит кадров почти не встречается. Выявлены только два фактора, определяющих явственный кадровый голод.

*Региональная специфика областей, расположенных неподалеку от Москвы.* В исследовании это выявилось в Ивановской области. Во многих интервью звучала мысль о том, что «Москва переманивает людей», и из-за этого недостаток кадров чувствуется.

*Сезонная потребность в кадрах, в резком увеличении штата.* Возникает в разных областях. Эта тема возникла в интервью с представителями туристического агентства, строительной отрасли и производителя мороженого. Несмотря на разные регионы, впечатления работодателей сходятся: найти сезонных работников в последнее время становится труднее.

В остальных случаях работодатели не испытывают дефицита кадров, самая распространенная ситуация – недостаток каких-то хороших узких специалистов. Таким образом, спрос на рабочую силу со стороны работодателей существует, но он, в основном, нишевый: востребованы специалисты с достаточно высокой квалификацией, определенным опытом работы.

Почти все работодатели на уровне деклараций заявляют, что при найме персонала на возраст не обращают внимания. Но на практике предпочтение отдается все же среднему возрасту. Причин тут несколько: во-первых, ожидания определенного уровня квалификации и опыта предполагают уже зрелый возраст; во-вторых, одно из главных ожиданий и требований работодателей к работникам – ответственность и стабильность результатов работы, а по общему мнению эти качества больше присущи не молодым работникам, а именно среднему возрасту. Кроме того, при сокращениях и оптимизациях, в условиях экономического кризиса именно персонал среднего возраста стараются сохранить. Это определяется и более высоким уровнем квалификации средневозрастных работников, и социальной ответственностью самих работодателей.

Таким образом, молодые работники оказываются не самым ценным ресурсом для среднего работодателя. При сокращении будут убирать сначала пенсионеров, а потом – молодых. При найме же, как правило, сначала будут рассматривать кандидатуры более опытных кандидатов, и лишь потом – молодых, выпускников.

Но часть работодателей при найме ориентируются именно на молодых работников, причем имея для этого веские аргументы. Эти аргументы можно свести к двум. Во-первых, молодые работники при найме дешевле, чем опытные и обученные, соответственно, наем неопытного персонала и последующее внутреннее обучение для предприятия оказывается экономически более выгодным. Во-вторых, молодые более мобильны, восприимчивы и обучаемы, чем опытные работники. У них меньше сопротивления по отношению к внутренним стандартам качества, они лучше воспринимают корпоративную культуру. В силу этого некоторые работодатели фактически всю политику найма строят на привлечении выпускников и их обучении. Впрочем, такие примеры являются скорее исключением.

Обобщая, можно отметить, что спрос на рынке труда на молодых людей лишь у небольшой части работодателей обоснован рациональными соображениями – дешевизной рабочей силы и стремлением обучить, «вырастить» сотрудника «под себя». В большинстве случаев молодых людей охотно нанимают либо на должности, в отношении которых есть стереотипные представления о большей квалификации и эффективности именно молодых (IT, маркетинг, продажи), либо в ситуации дефицита кадров. В остальных случаях предпочтение будет отдаваться специалистам среднего возраста.

В исследовании принимали участие представители предприятий и организаций из самых разных отраслей – производства, услуг, торговли оптовой и розничной, государственных и муниципальных структур. Но, несмотря на такое различие типов предприятий, их сфер деятельности и, наверняка, корпоративных культур, требования к работникам удивительно схожи. Если не брать во внимание узко квалификационные параметры, от соискателей практически все работодатели ожидают только трех качеств:

*Ответственность.* Это слово звучит чаще всего, фактически в каждом интервью. Речь идет и об ответственном исполнении поручений, производственной дисциплине, и об ответственности за общее дело в целом, в частности, для руководителей очень важна ответственность за действия подчиненных.

*Целеустремленность, амбициозность.* Причем, не столько в смысле желания сделать карьеру, сколько в смысле желания расти и развиваться в своей специальности.

*Коммуникативность.* Пожалуй, самая широкая категория требований, подразумевающая и способность к взаимодействию в коллективе, и (что гораздо важнее, прежде всего, для сферы услуг и торговли) – умение взаимодействовать с клиентом. Умение построить взаимоотношения с клиентом, отнестись к нему внимательно, даже если клиент сложный в общении, очень ценится работодателями.

Рассуждая о наличии этих важнейших качеств у работников разного возраста, многие информанты подчеркивали, что это зависит не от возраста, а от человека: *«да они всем присущи, это от человека зависит – что молодой, что среднего возраста»*<sup>1</sup>. Особенно часто о том, что все зависит от человека, вспоминают, когда говорят о коммуникабельности, способности общаться с клиентами, выстроить отношения в коллективе. В отношении других качеств анализ интервью позволяет выявить некоторые возрастные стереотипы, которые распространены среди работодателей. Главный из них: молодые люди амбициозны и динамичны, но не ответственные и не дисциплинированы.

Еще одно качество, которое востребовано у работодателей (о нем говорят не все, но данная тема всегда возникает в контексте недостатка этого качества у современных молодых людей), – это способность к восприятию нового, усвоению, переработке информации, аналитичность, глубина восприятия. Главное, чего

---

<sup>1</sup> Цитата из интервью респондента

ожидают работодатели от своих работников, это ответственность, желание и способность развиваться в профессии. Отсюда и разный подход работодателей: если в профессии важнее саморазвитие, то предпочтение будет однозначно отдаваться молодым людям; если важнее дисциплина и аккуратность, стабильность результата – людям среднего возраста.

Оценивая качество образования, работодатели в основном были весьма критичны. Самые распространенные направления критики – это теоретичность образования, недостаток практики. Это касается любого образования – и среднего профессионального, и вузовского. Работодатели указывают, что образование очень оторвано от реальных производственных задач, и дисциплины, которые преподаются в вузе, зачастую не имеют к практике никакого отношения. Смежная проблема – недостаточное количество практики, стажировок, в том числе, неготовность молодых людей по-настоящему работать в ходе практики. В результате, выпускники учебных заведений, как правило, очень плохо представляют себе будущую работу. Отсюда возникают и проблемы с началом работы, выполнением своих трудовых функций, и более широко – проблемы с расхождением ожиданий от работы и реальностью, а как следствие – демотивация.

Но, важно отметить, что разные виды профессионального образования работодателями все же оцениваются по-разному. Так, высшее образование считается более качественным, чем среднее профессиональное – последнее в большинстве случаев только критикуется.

Выпускники высшей школы, по мнению работодателей, при всей недостаточности профессиональных знаний, особенно практических, обладают все же некоторым уровнем общей эрудированности, умением общаться, формулировать свои мысли и т.д. Но в целом, работодатели сходятся в том, что образование, даже высшее, дает только самые общие представления и уровень, необходимый для работы. Всех нужно доучивать и вводить в практическую деятельность.

Большинство работодателей во всех регионах считают, что государство, безусловно, заинтересовано в трудоустройстве молодежи, вопрос в том, насколько эффективны используемые для решения этой проблемы мероприятия – и здесь оценки не так однозначны.

В большинстве своем работодатели плохо информированы о мерах государственной поддержки молодежи в вопросах трудоустройства. Далеко не все

работодатели смогли назвать хоть какие-то меры, которые предпринимает государство с целью трудоустройства молодежи, поскольку конкретно в их отраслях эти меры не представлены (или они этим не интересовались).

Несколько работодателей вспоминали о программе привлечения и поддержки молодых специалистов (врачей и учителей) на село. Оценки полезности и эффективности этой программы противоречивы. Только один работодатель, представляющий госслужбу, считает, что программа действительно эффективна и мотивирует молодежь трудоустроиваться на селе. Остальные полагают, что, несмотря на предоставление жилья и «подъемных», молодежь не хочет возвращаться в село, поскольку там не развита вся остальная инфраструктура. Кроме того, вызывает сомнения, сможет ли молодой специалист, без опыта, без практики, стать универсальным специалистом, который требуется на селе (врач общей практики, учитель по всем предметам).

С другой стороны, в ходе интервью работодатели неоднократно высказывали мнение, что государству и не надо слишком вмешиваться в эту сферу, создавать какие-то дополнительные программы. Достаточно создать условия для развития экономики и бизнеса, что автоматически повлечет за собой создание новых рабочих мест, в том числе и для молодежи.

Вопрос об участии в госпрограммах содействия занятости молодежи работодатели воспринимают неоднозначно. Большинство работодателей в принципе не имеют никаких предубеждений против молодых специалистов и готовы принимать их на работу, если в этом есть необходимость. Но специально создавать рабочие места под молодежь, подчиняясь требованиям государства, считают нецелесообразным и неоправданным. Создание рабочего места – это не самоцель, они появляются естественным путем, исходя из потребностей бизнеса, и это принципиальная позиция большинства.

В ходе интервью работодателям предлагалось оценить три варианта государственного стимулирования работодателей к созданию рабочих мест для молодежи:

- государственное финансирование создания рабочих мест для молодежи;
- снижение налогообложения по каким-либо видам налогов;
- компенсация затрат на обучение/дообучение принятой на работу молодежи.

Наиболее востребованными оказались такие меры, как снижение налогообложения и компенсация затрат на дообучение. Компенсация затрат на обучение была бы интересна тем, кто заинтересован в развитии своих сотрудников, но при этом работодатели отмечают, что сложившаяся система дообучения часто не предполагает явных расходов, таких, как платежи сторонним организациям; предприятие, как правило, затрачивает другие ресурсы: организационные, кадровые. Поэтому неясно, как будет реализовано собственно возмещение затрат.

Многих работодателей заинтересовала бы возможность снизить налоги и отчисления в социальные фонды на период адаптации молодого специалиста (в среднем на 1-2 года). Но при этом отмечается, что снижение налога только для отдельной категории (молодой специалист) даст незначительную экономию, и при создании рабочего места и подборе персонала работодатель все равно будет исходить из потребностей бизнеса.

Одно из предложений работодателей – снижение социальных выплат на оплату труда не только на молодого специалиста, а еще на 5-10 человек в компании. Работодатели, исходя из логики бизнеса, предполагают также, что более эффективным было бы снижение обязательных начислений на ФОТ хотя бы до уровня двухлетней давности для всех сотрудников – это стало бы ощутимым стимулом для развития бизнеса и создания новых рабочих мест. Впрочем, работодатели высказывают сомнения, что налоговые льготы могут быть реализованы в условиях кризиса и бюджетного дефицита.

Работодатели предлагают продумать на государственном уровне более плотную систему взаимодействия образования и бизнеса, образования и производства. Одной из основных составляющих этой системы могла бы стать и производственная практика, но не формальная (для галочки), а с конкретной зоной ответственности и результатами. Это способствовало бы и более глубокому освоению профессии, и трудоустройству, когда работодатели могли бы присмотреться к выпускникам и подобрать способных сотрудников.

## 6 Трудовое поведение молодежи

Молодые люди по-разному оценивают качество полученного профессионального образования, но откровенно негативных оценок практически не выставляют. Около 40% ответивших считают, что они окончили одно из лучших учебных заведений, другие согласились с тем, что это было рядовое учебное заведение.

Данное исследование подтвердило отмеченную ранее тенденцию, в соответствии с которой массовые ориентации на получение высшего образования ослабевают: сегодня доля тех, кто считает, что высшее образование необходимо, и тех, кто полагает без него можно найти хорошую работу, сближаются, а еще несколько лет назад численность первых преобладала. Тем не менее, респонденты, не имеющие высшего профессионального образования, разделились практически поровну на тех, кто намерен и не намерен его получать (Рисунок 25).

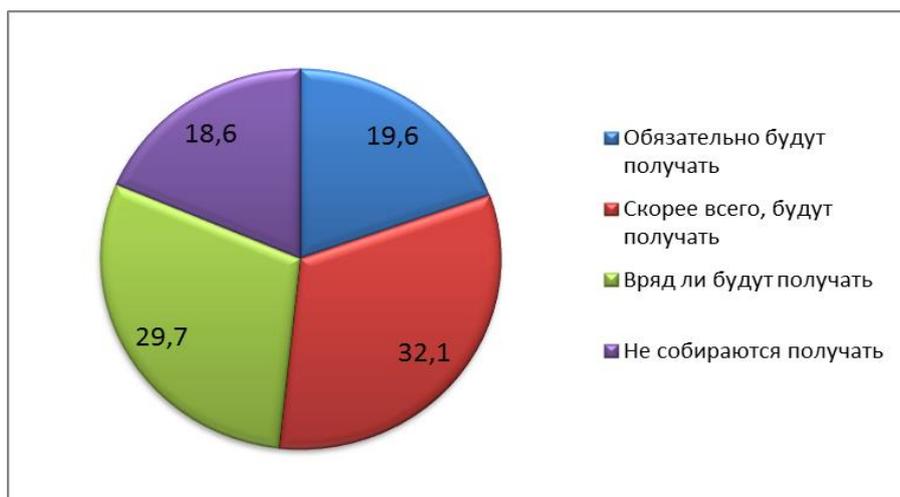


Рисунок 25 – Планы получения высшего образования, % от не имеющих и не получающих его в настоящее время

Далеко не все респонденты, получившие качественное образование, испытывали интерес к учебе, и, напротив, получившие образование низкого качества, не обязательно такого интереса не имели. В соответствии с полученными данными, интерес к получаемой профессии обнаружили только 68% респондентов. В этой связи мы посчитали целесообразным на основании пересечения признаков а) качества профессионального образования и б) мотивированности к получению

профессии – построить расчетный признак, назвав его «качество образовательного ресурса (КОР)». В результате:

КОР 1 – высокое качество образования и мотивированность к обучению – имеют 39,9% молодых людей;

КОР 2 – высокое качество образования при отсутствии мотивированности – 5,9%;

КОР 3 – образование невысокого качества при мотивированности к обучению – 28,7%;

КОР 4 – образование невысокого качества при отсутствии мотиваций к обучению – 26,4%.

Соответствующий расчетный индекс показывает, что среди получивших качественное образование имеется доля тех, кто не был заинтересован в получении профессиональных знаний, но эта доля очень невелика. С другой стороны, достаточно весома численность респондентов, ориентированных на получение профессиональных знаний, но не получивших качественного образования. Обращает на себя внимание также группа, по численности чуть превышающая четверть опрошенных, которая не получила качественного образования и при этом не испытывала интереса к обучению профессии.

Около трети респондентов считают, что полученных в учебном заведении знаний не вполне хватает для выполнения должностных обязанностей (Рисунок 26).

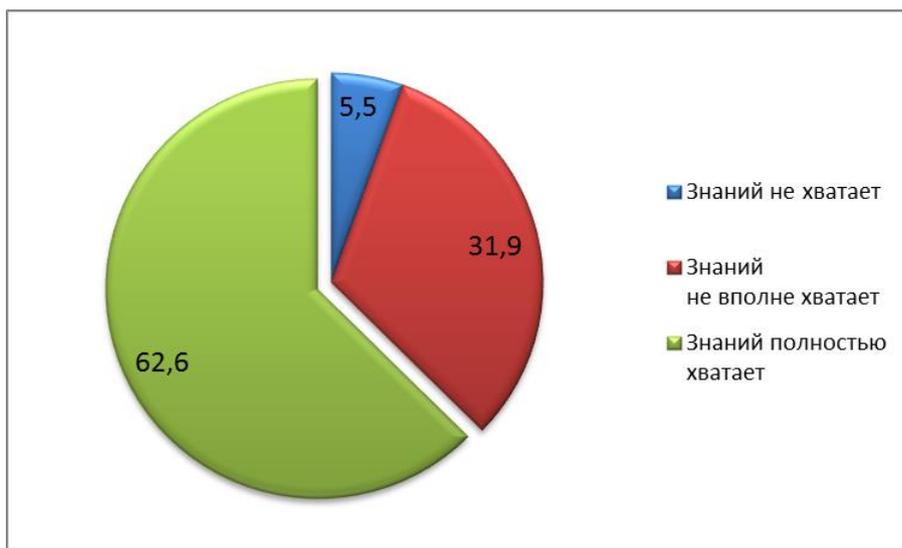


Рисунок 26 – Достаточность образовательной подготовки для работы, % от имеющих профессиональное образование

Численность тех, кто считает свое образование достаточным, не достигает двух третей ни для одной сферы занятости. Тем не менее, социальная сфера (наука, образование, здравоохранение) – та область, работники которой получают наиболее валидное образование. Эта же сфера занятости в наибольшей степени востребует работников с профильным образованием. Сфера услуг также является тем видом деятельности, работникам которой также в большей степени хватает полученного образования, но по другой причине: в сфере услуг занята большая доля работников без профильного образования, следовательно, эта сфера занятости востребует работников без высоких профессиональных компетенций. Наибольший дефицит профессиональных знаний ощущают занятые в правоохранительных структурах, где значительная доля работников не получила профильного образования (Таблица 14).

Таблица 14 – Достаточность образовательной подготовки для работников различных сфер деятельности, % по строке

Сфера занятости	Полученных знаний...		
	полностью хватает	не вполне хватает	не хватает
Промышленность	60,3	32,8	6,9
Наука, образование, культура, здравоохранение	67,6	27,3	5,1
Сфера услуг	69,6	24,6	5,8
Государственное и муниципальное управление	58,6	37,6	3,8
Правоохранительные структуры	50,6	42,9	6,5
Финансы, реклама, консалтинг	55,7	40,9	3,4
Информационные технологии	62,4	32,9	4,7
В целом	62,6	31,9	5,5

Приведенные данные свидетельствуют об осознанной значительной частью представителей молодежи необходимости получения дополнительного образования. В соответствии с полученными данными, ДПО получали около 40% респондентов. При этом среди обладателей вузовских дипломов присутствует большая доля получивших ДПО: 45,8% против 30,4%, имеющих среднее профессиональное образование.

Обнаруживается интересная закономерность, состоящая в том, что представители молодежи, получившие образование хорошего качества и считающие

его достаточным для выполнения своей работы, чаще других получают дополнительное образование. Видимо, занятую молодежь можно разделить на тех, чьи образовательные и трудовые траектории нацелены на повышение индивидуальной конкурентоспособности, и тех, кто игнорирует эту задачу.

Более 40% опрошенных представителей молодежи вышло на рынок труда до или во время получения профессионального образования. Неудивительно, что первая работа по специальности была только у каждого пятого респондента.

Наибольшая доля тех, кто работает по специальности, заняты в социальной сфере (наука, образование, здравоохранение, культура), а наименьшая доля – в сфере услуг. Нужно отметить, что 42% работников правоохранительных органов не получили соответствующего профессионального образования. Примерно такая же доля занятых в финансовой сфере также не получила профильного образования. Еще большая доля работает в сфере информационных технологий, а самая крупная доля не получивших профессионального образования занята в сфере услуг. Таким образом, можно заключить, что только сфера образования, здравоохранения и науки ставит определенные барьеры для работников без профессиональных знаний (и то не стопроцентно). Работодатели остальных сфер занятости вполне лояльны к подобным работникам.

Качество полученного профессионального образования существенным образом влияет на профессионализацию на рынке труда. Получившие образование высокого качества заметно реже работают не по специальности. Среди них также несколько меньшая доля тех, кто работает по близкой специальности. Таким образом, качественное образование – значимый фактор профессионализации молодежи на рынке труда.

Исследование предоставило несколько парадоксальные данные относительно связи начала трудовой деятельности и материального статуса респондентов (Таблица 15). Казалось бы, в немедленном трудоустройстве после окончания учебы больше заинтересованы наименее обеспеченные респонденты, но в действительности именно среди них наибольшая доля тех, кто откладывает начало трудовой деятельности. Материалы исследования не дают прямого ответа о причинах подобного поведения, но можно предположить, что фрустрация характерна именно для низкообеспеченной и низкостатусной части молодежи.

Таблица 15 – Начало трудовой деятельности в зависимости от материального положения, % по строке

Материальный статус	Начало трудовой деятельности	
	Сразу после окончания учебного заведения или во время учебы	С перерывом после окончания учебного заведения
Низкий	88,8	11,2
Средний	93,2	6,8
Высокий	94,2	5,8
В целом	92,8	7,2

Важную роль играют массовые представления о наиболее перспективных, с точки зрения размера оплаты труда, профессиях. Сложились вполне определенные массовые представления о профессиях, дающих возможность сделать успешную карьеру и достичь материального благополучия (Рисунок 27).



Рисунок 27 – Представления о наиболее перспективных профессиях, % (допускалось несколько ответов)

Этот список можно разделить на несколько частей, дифференцированных по степени привлекательности и доступности.

- Наиболее теоретически перспективные профессии, но лично не привлекательные. Это в первую очередь профессия предпринимателя, которую считает наиболее перспективной самая большая доля респондентов (45%), но реально занимаются предпринимательством или планируют заняться только 6,2%, причем включая тех, кто вошел или планирует войти в семейный бизнес. Видимо, молодежь

видит высокие барьеры для входа в круг предпринимательства без ощутимого социального капитала.

- Группа профессий, представляющаяся перспективными и относительно доступными. К ним отнесены работники сферы государственного управления (на первом месте), работники финансовой и правовой сферы и силовых структур.
- Традиционные относительно доступные массовые профессии – инженер, врач.
- Наименее перспективные профессии. К ним, в представлениях молодежи, относятся профессии учителя и ученого.

В число респондентов, работающих по первым двум, наиболее перспективным, группам профессий, вошло не более пятой части ответивших. Остальные называют причины, по которым они остались вне соответствующего профессионального круга. Первая группа причин связана с недоступностью получения соответствующего образования (44%). Здесь респонденты называют отсутствие в семье денег, необходимых для оплаты дополнительных занятий по предметам ЕГЭ, отсутствие в месте проживания соответствующих учебных заведений и пр. Вторая группа причин связана с отсутствием связей, необходимых для получения соответствующей профессии и трудоустройства (36%). И лишь на третьем месте причины, связанные с личными профессиональными предпочтениями (22%).

Особое внимание уделялось способам трудоустройства, поскольку использование тех или иных каналов свидетельствует о степени меритократичности общественного устройства и возможностях и перспективах трудовой мобильности, как горизонтального, так и вертикального характера.

Основным каналом трудоустройства, как на первую, так и на последующие работы являются связи и знакомства (социальный капитал), и достойных альтернатив этому каналу, безотказно действующему на протяжении десятилетий, не появилось (Рисунок 28).

Нужно отметить, что с повышением уровня образования социальные связи начинают играть меньшую роль при трудоустройстве, но, тем не менее, их используют около 40% респондентов с высшим образованием против 55% без профессионального образования. Вторым по значимости способом трудоустройства являются объявления о вакансиях, и к ним обращаются до четверти респондентов с различным уровнем образования. Другие каналы трудоустройства значительно менее популярны (Таблица 16).



Рисунок 28 – Способы трудоустройства, %

Таблица 16 – Способы трудоустройства в зависимости от уровня образования, % по столбцу

Стратегии трудоустройства	Уровень образования			
	Нет профессионального	Среднее профессиональное	Высшее	В целом
Через государственную службу занятости	3,8	5,0	3,8	4,2
Через рекрутинговое агентство	0,8	0,4	0,4	0,5
Через службу по трудоустройству учебного заведения	2,0	7,3	6,6	6,0
Путем рассылки резюме	6,4	10,6	11,0	10,0
С помощью родственников, знакомых, друзей	54,9	41,7	38,9	43,0
Откликнулись на объявление о вакансии	28,8	24,8	25,1	25,6
Были приглашены предприятием, фирмой	2,0	3,8	8,5	5,6
Остались после стажировки / практики	1,3	6,4	5,7	5,1

Качество полученного образования влияет на выбор способа трудоустройства: чем оно выше, тем скорее его обладатели, во-первых, готовы отказаться от «блата» при поступлении на работу, во-вторых, могут рассчитывать на персональное

приглашение от работодателя. Эти тенденции еще более наглядны при анализе влияния качества образовательного ресурса на использование тех или иных способов трудоустройства – чем выше качество образовательного ресурса, тем скорее будут использоваться каналы трудоустройства меритократического типа (Таблица 17).

Таблица 17 – Способы трудоустройства в зависимости от качества образовательного ресурса, % от имеющих профессиональное образования, по столбцу

Стратегии трудоустройства	Качество образовательного ресурса				
	КОР 1	КОР 2	КОР 3	КОР 4	В целом
Через государственную службу занятости	2,8	3,9	6,0	4,8	4,3
Через рекрутинговое агентство	0,1	0,0	0,2	1,1	0,4
Через службу по трудоустройству учебного заведения	7,9	5,8	7,7	4,8	6,9
Путем рассылки резюме	11,9	11,7	8,1	12,1	10,8
С помощью родственников, знакомых, друзей	35,5	47,6	42,5	43,1	40,3
Откликнулись на объявление о вакансии	25,8	22,3	22,4	27,0	24,9
Были приглашены предприятием, фирмой	8,0	5,8	7,3	3,1	6,4
Остались после стажировки / практики	8,0	2,9	5,8	4,0	6,0

Качество рабочих мест, занимаемых представителями молодежи, различается не только степенью перспективности сферы занятости, но и другими характеристиками. В их число в первую очередь входит экономическое положение предприятия (фирмы, организации), где работают молодые люди, которые примерно поровну разделилась на тех, кто трудится на успешных и малоуспешных предприятиях; причем эта пропорция одинакова для жителей региональных центров и поселений регионального подчинения. Наиболее успешные экономические субъекты хозяйственной деятельности в наибольшей степени концентрируются в сфере финансов, рекламы, консалтинга и пр., а наименее успешные – в социальной сфере (образовании, здравоохранении, науке).

Неравноценность рабочих мест определяется не только внешними факторами, определяющими экономическое положение и общие представления о перспективности профессии, но и внутренними параметрами, представляющими ценность для работника (Таблица 18).

Таблица 18 – Характеристики работы, % (допускалось несколько ответов)

Варианты ответов	Число респондентов
Содержание работы соответствует интересам	76,8
Ожидается быстрое продвижение по карьерной лестнице	32,5
Работа достаточно хорошо оплачивается	50,4
Есть перспективы повышения зарплаты	60,5
Работа близко от дома	59,4
Удобный режим работы	79,1
Хороший коллектив	89,0
Есть перспективы улучшения жилищных условий	20,4
Есть возможность дополнительного образования	46,7
Нет угрозы увольнения	46,6

На основании полученных данных сконструирована следующая типология:

- на относительно высокооплачиваемой работе заняты 50,4% респондентов, причем, модальным интервалом, определяющим «достойную» оплату, является 40-50 тысяч рублей;
- на работе, которая не рассматривается как высокооплачиваемая, но дает перспективы продвижения по карьерной лестнице или повышения зарплаты – 32,0%;
- на работе без материальных и карьерных перспектив заняты 17,6% представителей молодежи.

Респонденты высказались относительно аспектов работы, которые их не устраивают (Рисунок 29).

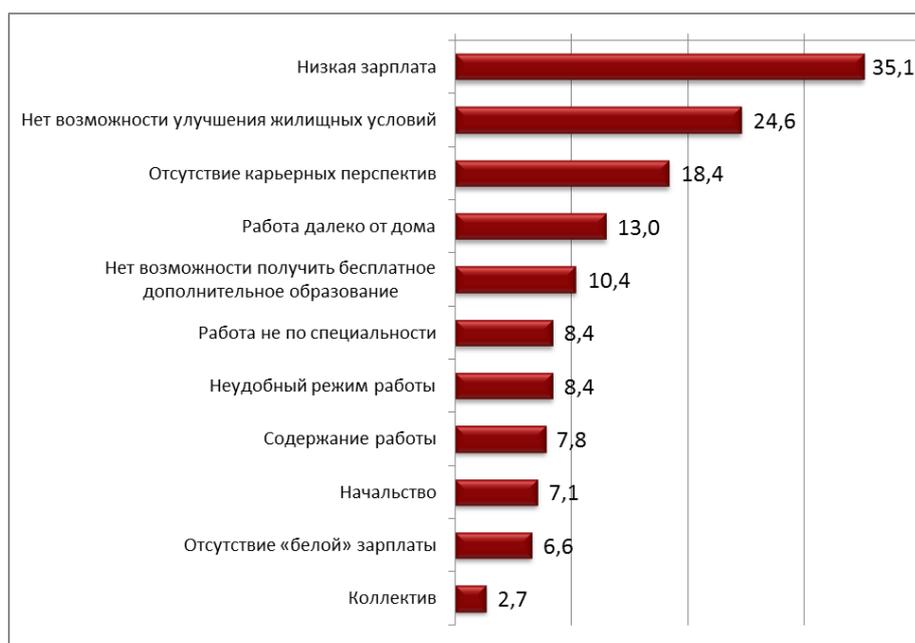


Рисунок 29 – Характеристики работы, не устраивающие респондентов, % (допускалось несколько ответов)

На первом месте, как и ожидалось, низкая оплата труда, а на второе место вышла нерешенность жилищного вопроса. Можно предположить, что возможность улучшения жилищных условий – фактор, который может способствовать закреплению молодежи на рабочих местах в сферах деятельности, испытывающих кадровый дефицит, в должной мере не используется.

Важным фактором, ставящим представителей молодежи в неравное положение, является тип оформления занятости (Рисунок 30). Как видно из приведенных данных, занятость 30% представителей молодежи отличается нестабильностью.

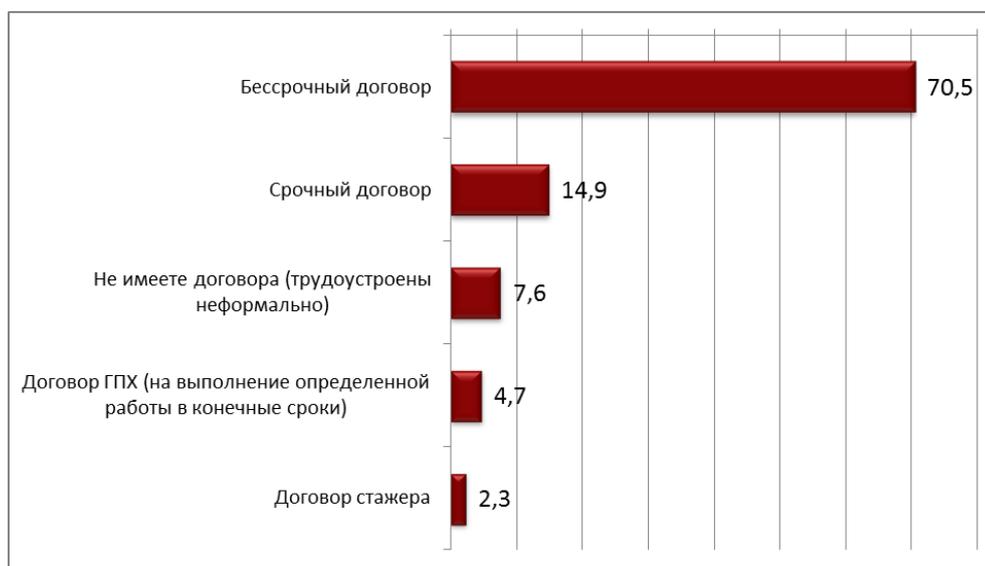


Рисунок 30 – Тип оформления занятости, %

В то же время, оценивая риск увольнения, респонденты считают, что для молодежи он будет меньше, чем для других групп занятых (Рисунок 31).

Важным результатом является то, что обладатели вузовских дипломов не ощущают особенных преимуществ сохранения рабочего места перед получившими среднее профессиональное образование (Таблица 19). И только отсутствие какого-либо профессионального образования повышает риск увольнения.

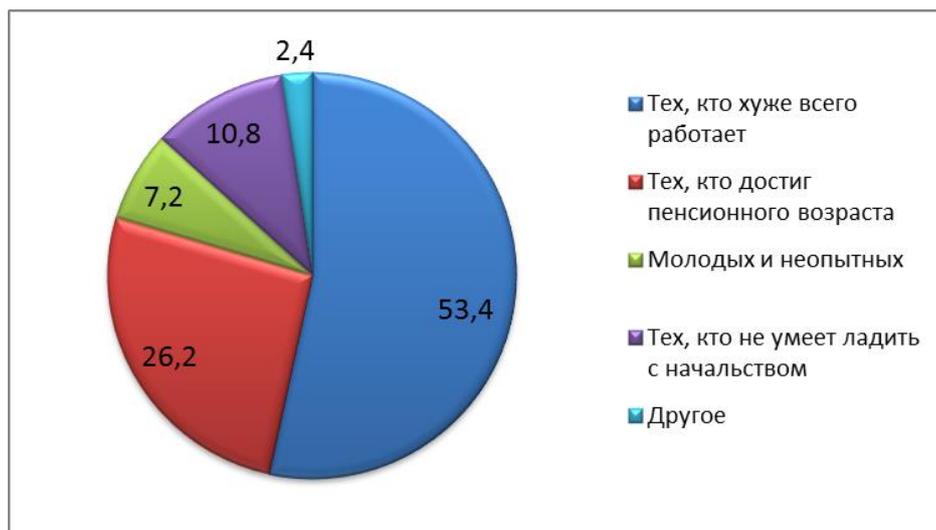


Рисунок 31 – Представления молодежи о том, кого будут увольнять в первую очередь в случае необходимости сокращения персонала, %

Таблица 19 – Риски потери рабочего места в зависимости от уровня образования, % по строке

Уровень образования	Угроза увольнения	
	Существует	Отсутствует
Нет профессионального	47,3	52,7
Среднее профессиональное	38,9	61,1
Высшее профессиональное	38,1	61,9
В целом	40,1	59,9

Как легко можно было предположить, угроза потери рабочего места больше ощущается работниками, занятыми на предприятиях (фирмах, организациях), экономическое положение которых оценено как ниже среднего (Таблица 20). В то же время, уровень угрозы для занятых на отлично, хорошо и средне развивающихся предприятиях, не различается.

Таблица 20 – Риски потери рабочего места в зависимости от экономического положения предприятия, % по строке

Оценка экономического положения предприятия	Угроза увольнения	
	Существует	Отсутствует
Отличное	34,6	65,4
Хорошее	39,7	60,3
Среднее	39,9	60,1
Ниже среднего	48,1	51,9
В целом	40,1	59,9

Экономическое положение предприятия, как можно судить по данным опроса, существенным образом влияет на порядок увольнения сотрудников (Таблица 21).

Таблица 21 – Представления о порядке увольнения сотрудников в зависимости от экономического положения предприятий (фирм, организаций), % по строке

Экономическое положение предприятия	Будут увольнять:			
	Тех, кто хуже всего работает	Тех, кто достиг пенсионного возраста	Молодых и неопытных	Тех, кто не умеет ладить с начальством
Отличное	67,2	21,4	3,4	8,0
Хорошее	60,4	22,0	7,3	10,3
Среднее	49,8	30,4	7,8	12,0
Ниже среднего	38,5	37,2	10,4	13,9
В целом	54,7	26,8	7,4	11,1

Если предприятия-лидеры будут в первую очередь избавляться от тех, кто хуже всего работает, то на менее успешных предприятиях увольнения скорее будут идти за счет пенсионеров, а также молодых, неопытных и нелояльных сотрудников.

И, наконец, принадлежность к профессиям, которые респонденты оценили как наиболее привлекательные, снижает риск угрозы увольнения, но не снимает угрозу вовсе: разница в ответах составляет всего лишь 5%.

Можно заключить, что уверенность в сохранении имеющегося рабочего места и будущей занятости в привлекательном сегменте рынка труда повышается в зависимости от факторов различной природы:

- уровня и качества профессионального образования, что в большей степени зависит от усилий самой молодежи;
- востребованности специалистов определенного профиля, что в большей степени определяется типом экономического развития;
- социального капитала, интерпретируемого в качестве полезных связей, что в большей степени определяется действующим механизмом вертикальной мобильности, степенью меритократичности этого механизма.

В случае наличия всех трех признаков, происходит кумулятивный эффект, гарантирующий стабильную занятость в привлекательных сегментах рынка труда. Но, как мы видели, все перечисленные признаки в разной степени дефицитны: принадлежность к перспективным профессиям распространяется менее чем на четверть опрошенных, наличие качественного профессионального образования – на 45%, а наличие полезных социальных связей – на 33% респондентов.

Как видно из Рисунка 32, максимальная концентрация ресурсов, обеспечивающих стабильную занятость, распространяется всего на 3,7% респондентов. Большинство же располагают одним (45,7%) или двумя (23,5%) ресурсами. Важно обратить внимание на группу из 27% респондентов, которые не имеют ни одного ресурса и, таким образом, находятся в зоне риска.

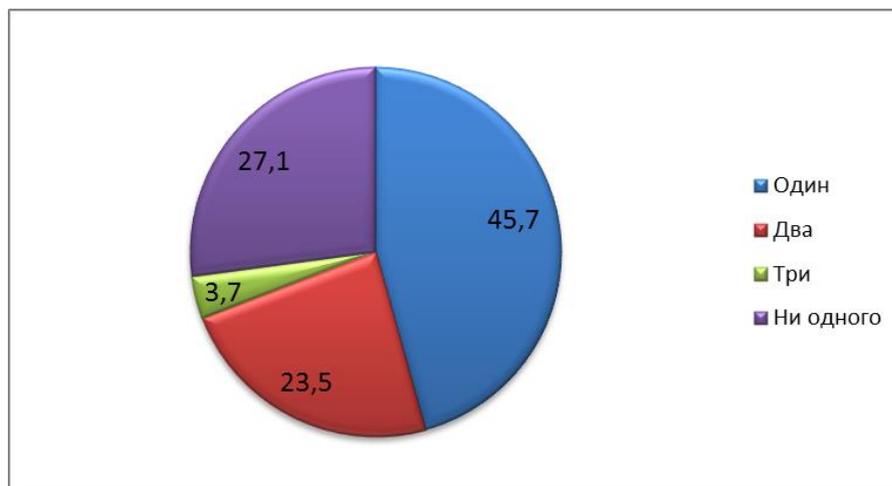


Рисунок 32 – Количество ресурсов, обеспечивающих стабильную занятость, % от имеющих профессиональное образование

Как было показано выше, материальное, в первую очередь, и статусное вознаграждение, во вторую, являются для молодежи важнейшими характеристиками рабочего места. Выяснилось, что чуть больше половины занятой молодежи получали материальные или статусные поощрения (Рисунок 33).

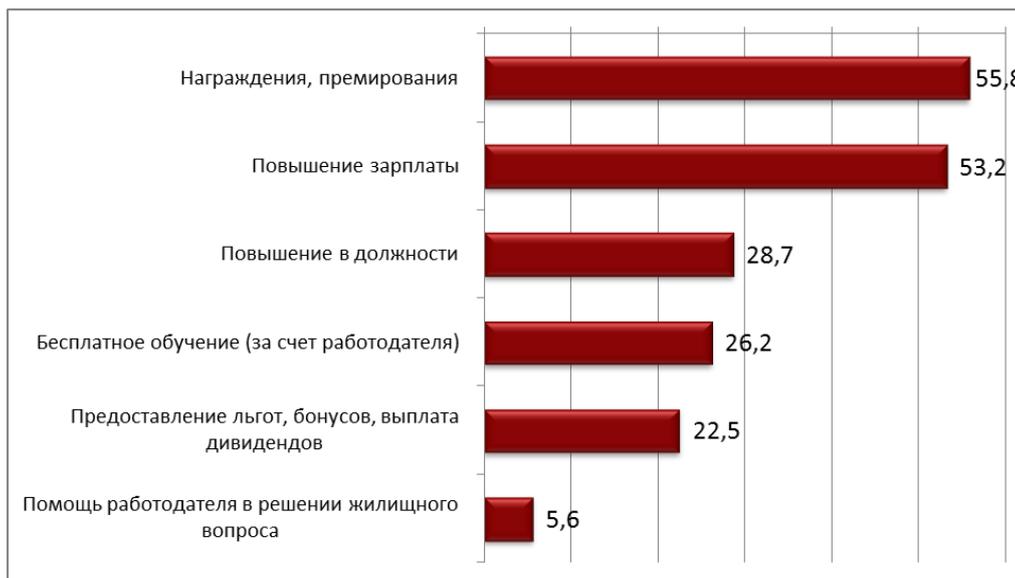


Рисунок 33 – Поощрения на работе, % (допускалось несколько ответов)

Меньшая численность занятых получала взыскания (Рисунок 34).

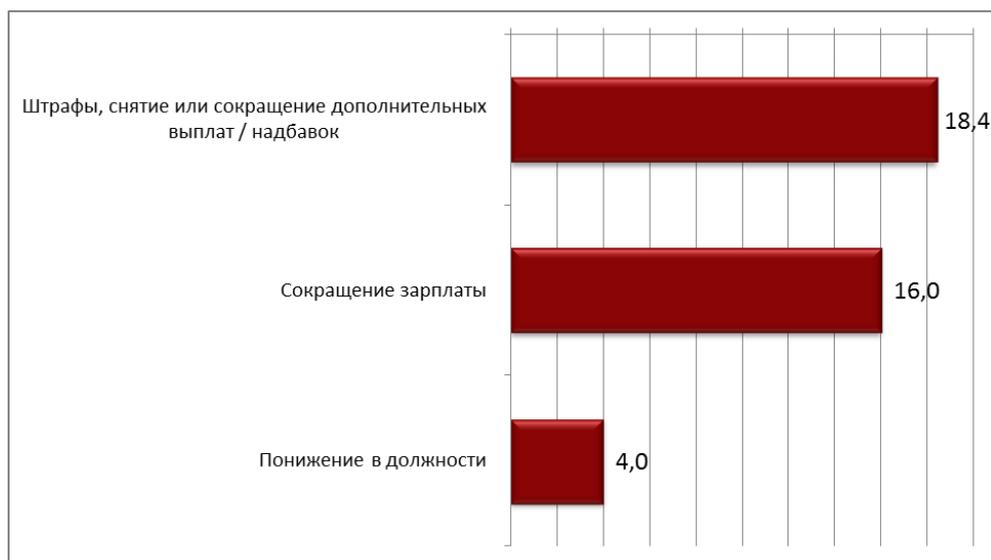


Рисунок 34 – Взыскания на работе, % (допускалось несколько ответов)

Повышение зарплаты, равно и статусные поощрения, находятся в прямой зависимости от экономического положения предприятия (фирмы, организации), где работают респонденты: чем оно успешнее, тем вероятнее получение материального и/или статусного стимулирования (Таблица 22).

Таблица 22 – Поощрения в зависимости от экономического положения организаций, % по строке (допускалось несколько ответов)

Экономическое положение организации	Виды поощрений					
	Повышение в должности	Повышение зарплаты	Награждения, премирования	Льготы, бонусы	Обучение	Помощь с жильем
Отличное	42,3	64,6	67,9	38,6	36,2	13,0
Хорошее	32,1	55,7	55,0	24,3	25,1	5,8
Среднее	22,2	50,1	55,9	18,9	23,8	3,8
Ниже среднего	25,3	43,5	46,0	11,8	28,3	3,4
В целом	28,7	53,2	55,8	22,5	26,2	5,6

Интересно, что предприятия (фирмы, организации), имеющие плохое экономическое положение и в силу этого не располагающие возможностями повышать зарплату своим сотрудникам (в том числе молодым), не стремятся компенсировать отсутствие материального роста статусными поощрениями.

Большинство респондентов высказались за меритократический принцип карьерных продвижений: 60% считают, что быстрее продвигаются по карьерной

лестнице наиболее способные и трудолюбивые сотрудники. Вместе с тем, 40% представителей занятой молодежи считают, что скорее продвигаются сотрудники, в наибольшей степени лояльные руководству. Это говорит о том, что принципы меритократии отвоевали несколько больше половины пространства занятости, но не являются императивными (Рисунок 35).



Рисунок 35 – Распределение ответов на вопрос «Кто, по Вашему мнению, быстрее продвигается по карьерной лестнице в Вашей организации?», %

Меритократические принципы продвижения сотрудников в значительно большей степени распространены на успешно развивающихся предприятиях (фирмах, организациях), в то время как на предприятиях-«аутсайдерах» руководство в большей степени ориентируется на продвижение лояльных сотрудников.

Механизмы продвижения в значительно меньшей степени зависят от сферы деятельности предприятий, нежели от их экономического положения. Единственным исключением является сфера государственного и муниципального управления, где продвижение лояльных сотрудников практикуется больше, чем в других видах экономической деятельности.

Если в отношении продвижения сотрудников можно говорить о некотором преобладании меритократических принципов, то в отношении оппозиции «исполнительность – креативность», последняя явно уходит на второй план и, как видно, не рассматривается работодателем в качестве качества, заслуживающего поощрения. Во всяком случае, такое мнение сложилось у большинства молодых сотрудников (Рисунок 36).

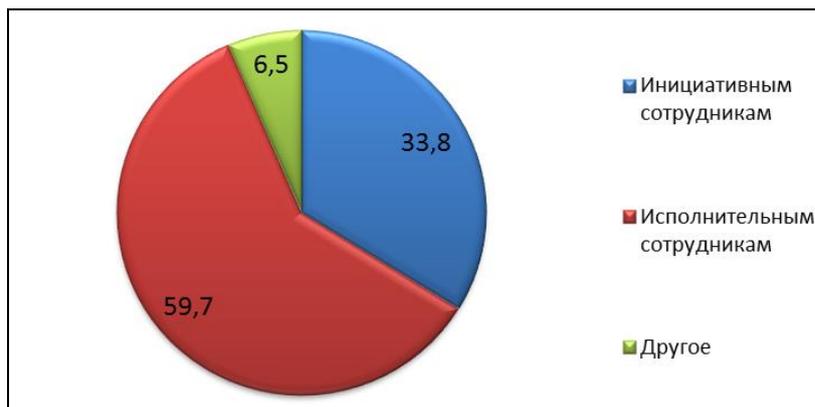


Рисунок 36 – Распределение ответов на вопрос: «Каким сотрудникам, на Ваш взгляд, скорее отдает предпочтение руководство в Вашей организации?», %

Сферами деятельности, где в меньшей степени поддерживается инициативность сотрудников, являются, согласно полученным ответам, государственное и муниципальное управление и правоохранительные структуры. В то же время, в сфере финансов, рекламы, консалтинга и пр. креативность сотрудников приветствуется в значительно большей мере. Сфера образования, здравоохранения, науки и культуры занимает в отношении промежуточное положение.

Неудовлетворенность работой значительной части молодежи определяет дальнейшие трудовые стратегии. Согласно полученным данным, около 40% задумываются о смене работы (Рисунок 37).

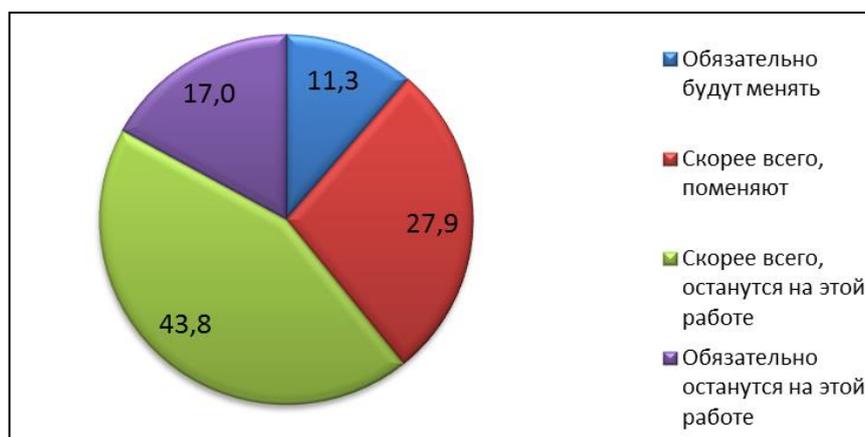


Рисунок 37 – Намерения поменять работу в ближайшие несколько лет, %

Рассуждая о смене работы, большинство респондентов не предвидят особенных проблем с трудоустройством: лишь 20% представителей молодежи предполагают столкнуться с трудностями.

## **7 Незанятая молодежь: причины увольнения и перспективы трудоустройства**

Свое образование нынешние безработные молодые люди оценивают как вполне приемлемое. Основная претензия сводится к недостатку практических занятий, направленных на применение полученных знаний. Кроме того, по мнению респондентов, получаемые в профессиональных учебных заведениях практические знания часто были уже устаревшими, не отвечали актуальным на сегодняшний день технологиям. И то, что они на сегодняшний день оказались в ситуации достаточно длительного поиска работы, дает объективную оценку полученному образованию. Молодые специалисты, обучившиеся по целому ряду направлений образования, – с имеющимся уровнем знаний, с минимальным опытом, а чаще без него, на сегодняшнем российском рынке труда не востребованы.

Многие из ныне безработных молодых людей имеют опыт получения дополнительного образования. Те, кто получал высшее или среднее техническое образование, проходили курсы повышения квалификации или осваивали дополнительные программы по освоению определенной технологии, допуску к определенному производственному функционалу и оборудованию.

При анализе практики устройства на работу молодых людей, которые в данный момент не работают, можно выделить две группы с разной трудовой стратегией.

*Большинство* стремились работать и зарабатывать еще до окончания учебы. Еще не получив профессии и каких-либо знаний, умений, навыков по специальности, они готовы были работать. В большинстве своем, эта работа была не по профилю получаемого образования. Кроме того, это зачастую был низкоквалифицированный труд: рабочий и разнорабочий, маляр, помощник прораба, сторож, охранник, таксист.

*Другая часть* молодых людей трудоустроивалась после окончания колледжа или института. Некоторые после учебы ушли служить в армию и только после возвращения искали работу. В среднем, в этой группе молодых людей первое трудоустройство состоялось спустя 1-6 месяцев после окончания учебы или возвращения из армии.

Важно обратить внимание, что подавляющее большинство молодых безработных людей (неважно, работали они во время учебы или нет) после окончания техникума или вуза пошли работать не по полученной специальности. В лучшем случае специальность была «смежная», на которой так или иначе пригодились знания, полученные во время учебы (например, менеджер по продажам, электромонтер, системный администратор, слесарь).

Однако немало и тех, которые даже с законченным образованием, в том числе высшим, трудоустроились на низкоквалифицированную работу: водитель, продавец, сотрудник на выкладку товара.

Сами молодые люди уверяют, что во время учебы были уверены, что после окончания пойдут работать по своей профессии и специальности. Однако, окончив учебу, по специальности трудоустроились единицы (в данном исследовании – 3 из 20 информантов: музыкант, юрист, электрик). Остальные списывают свою неудачу в поиске работы по специальности на требования работодателей о наличии стажа работы. Логика респондентов такова: *«я окончил институт / техникум и ищу работу по своей специальности – есть ряд вакансий по моей специальности, но одно из требований к кандидату предполагает опыт работы – опыта работы у меня нет, и ему неоткуда взяться, так как я только что окончил институт / техникум»*. В итоге – замкнутый круг, который молодые люди, вчерашние студенты, не понимают, как разорвать.

Независимо от того, удалось ли устроиться по специальности, молодые люди ценят в работе ее содержание. Им важно, чтобы работа была интересной, чтобы «характер работы» подходил «характеру работника», а особенно, чтобы она давала опыт, учила чему-то новому, что может пригодиться в дальнейшей работе при последующем трудоустройстве.

Поэтому одна из причин ухода с работы (и один из часто упоминаемых «минусов» работы) – это неудовлетворенность ее содержанием: скучная, монотонная, неинтересная, не хватает общения с людьми, или наоборот, слишком много «общения с клиентами»:

Однако, за редким исключением, недовольство организацией рабочего процесса не становится причиной увольнения. Только один информант в качестве причины своего увольнения по собственному желанию назвал недовольство графиком и условиями работы.

А вот что действительно становится веской причиной увольнения работников – это неудовлетворенность оплатой труда. Отметим, что при устройстве на свою первую работу большинство молодых людей понимало, что они не могут рассчитывать на действительно высокую оплату своего труда, поэтому они были готовы мириться с низкой зарплатой «первое время». Однако отсутствие роста заработной платы, отсутствие повышения в должности и при этом рост цен, инфляция, изменение жизненных обстоятельств (создание семьи, рождение детей, ипотека) приводило к тому, что через некоторое время зарплата переставала удовлетворять. Итак, две основные причины добровольного ухода с работы – это неудовлетворенность заработной платой и неудовлетворенность содержанием работы. Но помимо этого, в исследовании было немало кейсов увольнения в связи с сокращением штатов или закрытием предприятия.

Требования к работе предъявляются вполне обычные: работа по специальности или близкая к ней, официальное трудоустройство, нормированный график, стабильная занятость, уровень заработной платы не ниже уже имеющегося на предыдущих местах работы. Молодые люди готовы к длительному поиску того варианта, который хотя бы приблизительно будет соответствовать их требованиям.

На момент опроса респонденты находились в поисках работы. Имеющиеся варианты отсеивались по разным причинам. Основные из этих причин связаны с требованиями, предъявляемыми к соискателю. Чаще всего в трудоустройстве отказывают из-за нехватки опыта работы в данной сфере. Варианты, которые не предъявляют высоких требований к профессионализму и опыту работы сотрудника, отсеиваются, как правило, из-за низкого уровня оплаты труда или условий работы, не соответствующих ожиданиям или квалификации соискателя.

Получается замкнутый круг: добросовестные и надежные работодатели не берут молодых специалистов из-за отсутствия необходимого опыта работы, молодые специалисты вынуждены идти работать не по специальности, чтобы заработать на жизнь, при этом профессионального опыта у них не прибавляется. И молодые люди сталкиваются с проблемой выбора: либо продолжать устраиваться на временные, порой сомнительные, не соответствующие специальности или уровню квалификации рабочие места и постепенно обесценивать свое образование, не получая необходимого профессионального опыта; либо порвать этот «порочный круг» и упорно искать работу, которая была бы приближена к их вполне обоснованным

требованиям. Становясь старше, молодые люди осознают, что вторая стратегия для них более приемлема. Многие готовы получать для этого дополнительное образование, некоторые даже готовы покинуть свой регион или страну.

## Заключение

Обобщая результаты исследования, касающиеся **причин незанятости молодежи** и мер, направленных на содействие ее повышению, можно сделать следующие выводы.

Работодатели и сотрудники служб занятости отмечают, что среди безработных доля молодых людей действительно ощутима, особенно в Свердловской области, где есть перепроизводство выпускников вузов и нет специальных программ, направленных на решение проблем молодежной занятости – как, например, в Ивановской области, где доля молодых среди безработных минимальна. Впрочем, в Ивановской области может сказываться эффект близости столицы, которая оттягивает на себя избыток выпускников учебных заведений, создавая даже дефицит рабочей силы, о чем говорили работодатели из этого региона.

Все участники исследования, каждый со своих позиций, характеризуют проблему молодежной занятости не столько как проблему отсутствия вакансий для молодых, сколько как проблему отсутствия качественных вакансий, предполагающих постоянную занятость, приемлемый уровень оплаты труда, социальные гарантии. В этом смысле сопоставление численности безработной (незанятой) молодежи с числом вакансий, позволяющее делать оптимистические выводы, непродуктивно с точки зрения достижения целей социальной стабильности и развития человеческого капитала.

Каждый из участников исследования по-разному определяет основную причину проблем с молодежной занятостью:

- Работодатели отмечают, что у молодых людей завышенные ожидания от будущей работы и оплаты труда, которые рынок не может удовлетворить. Трудовые истории молодых людей, опрошенных в ходе исследования, не подтверждают этот тезис. Они, напротив, в начале трудового пути соглашались на невысокий заработок, на работу не по специальности, но потом либо попадают под сокращение, либо уходят сами, не видя перспектив роста. Иными словами, в реальности речь идет не столько о завышенных ожиданиях, сколько о желании карьерного роста и материального вознаграждения трудовых усилий, которых в условиях стагнирующей экономики трудно ожидать.

- Сами молодые люди, находящиеся в ситуации поиска работы, во всем винят работодателей, которые готовы принимать на работу только тех, кто уже имеет опыт работы. Действительно, большинство работодателей ориентированы в большей степени на работников среднего возраста, которых считают более квалифицированными и более ответственными. Молодых людей работодатели рассматривают в первую очередь как временную, сезонную либо как дешевую рабочую силу. Лишь в некоторых сферах именно от молодых ожидают большей компетентности: информационные технологии, продажи и маркетинг – новые, развивающиеся, современные профессии.
- Работодатели не видят в молодежной занятости особой проблемы, но действительно признают, что предпочитают нанимать кандидатов с практическим опытом, сокращают же в первую очередь пенсионеров, а во вторую – молодежь. Претензии работодателей к выпускникам учебных заведений связаны в первую очередь с тем, что молодые люди знают только теорию (нередко устаревшую), а практическими знаниями не обладают. Работодатели видят корень проблемы в некачественном профессиональном образовании. Среднее профессиональное образование они оценивают резко негативно, высшее в теоретическом плане неплохо, но считают, что проблему решит развитие взаимодействия бизнеса и профессионального образования, и в частности – более обширная и реальная практика на предприятиях и в организациях в ходе обучения. В то же время, работодатели не склонны инициировать, организовывать и поддерживать организацию практики студентов средних и высших учебных заведений на их производствах, считая это отвлечением внимания от текущих задач. В этом смысле выявившаяся проблема, имеющая вид «порочного круга», нуждается в институциональных решениях.

Государственные программы поддержки молодежной занятости практически отсутствуют. Специалисты служб занятости называют программы, направленные на отдельные категории молодых людей: выпускников учреждений среднего профессионального образования, женщин в декретном отпуске, сельских врачей и учителей. Работодатели вообще скептически настроены по отношению к регулированию государством рынка труда, считая, что при развивающейся экономике проблемы с занятостью исчезнут у всех категорий, и у молодежи в том числе. При этом они готовы поучаствовать в подобной программе, если она будет

отвечать интересам бизнеса. Самой приемлемой формой реализации поддержки найма молодых специалистов работодатели посчитали налоговые льготы (снижение выплат на ФОТ на 1-2 года). О других формах поддержки трудоустройства молодых специалистов, таких как, например, финансирование государством создания рабочих мест, работодатели высказались скептически.

Сотрудники служб занятости в качестве эффективных программ и мер выделяют те, которые направлены на обучение/переквалификацию специалистов для текущих нужд региональной экономики и даже конкретных предприятий. Работодатели рассуждают в том же русле, предлагая усилить связь бизнеса и образования, ввести обязательную обширную практику на предприятиях в программу обучения. Истории молодых респондентов тоже подтверждают эту логику: те случаи, когда выпускникам удавалось устроиться по специальности – это случаи найма после производственной практики, когда человек хорошо зарекомендовал себя в реальной работе.

Исследование **проблем занятой молодежи** позволило сделать следующие выводы.

Около половины занятой молодежи обладают образовательным ресурсом достаточно высокого качества. Согласно мнениям значительной части молодежи, получению подобного ресурса способствовали не только личные способности, но и социальный капитал родительской семьи. Не просматривается особой разницы между численностью обладателей образовательного ресурса достаточно высокого качества, проживающих в областных и районных центрах. Следует констатировать, что проводимая образовательная политика способствовала снижению территориального барьера получения качественного образования. Получившие профессиональное образование хорошего качества чаще получают дополнительное образование. В этом смысле занятую молодежь можно разделить на тех, чьи образовательные и трудовые траектории нацелены на повышение индивидуальной конкурентоспособности, и тех, кто игнорирует эту задачу. Около половины занятых ориентированы на непрерывные образовательные траектории, включающие достижение более высокого уровня образования либо расширение и повышение компетенций.

Только сфера образования, здравоохранения и науки ставит определенные барьеры для работников без профессиональных знаний (и то не стопроцентно). Работодатели остальных сфер занятости вполне лояльны к найму работников без профильного образования. Качество полученного образования существенным образом влияет на профессионализацию на рынке труда: получившие образование высокого качества заметно реже работают не по специальности. Таким образом, качественное образование – значимый фактор профессионализации молодежи на рынке труда.

Перспективными с точки зрения материального и статусного роста профессиями молодежь считает занятость в сфере финансов, государственного управления и силовых структурах. Среди причин, не позволившим им войти в соответствующий круг профессий, респонденты называют отсутствие в семье ресурсов, необходимых для получения соответствующего образования и трудоустройства, и лишь на третьем месте – причины, связанные с личными профессиональными предпочтениями.

Основным каналом трудоустройства, как на первую, так и на последующие работы, являются связи и знакомства (социальный капитал), и достойных альтернатив этому каналу, безотказно действующему на протяжении десятилетий, не появилось.

Среди факторов, в наибольшей степени не устраивающих представителей занятой молодежи, оказалась низкая оплата труда, а на второе место вышла невозможность улучшить жилищные условия. Можно предположить, что возможность улучшения жилищных условий – фактор, который может способствовать закреплению молодежи на рабочих местах в сферах деятельности, испытывающих кадровый дефицит, в должной мере не используется.

Уверенность в сохранении имеющегося рабочего места и будущей занятости в привлекательном сегменте рынка труда повышается в зависимости от факторов различной природы: уровня и качества профессионального образования, что в большей степени зависит от усилий самой молодежи; востребованности специалистов определенного профиля, что в большей степени определяется типом экономического развития; социального капитала, интерпретируемого в качестве полезных связей, что в большей степени определяется действующим механизмом вертикальной мобильности, степенью меритократичности этого механизма.

Максимальная концентрация ресурсов, обеспечивающих стабильную занятость, распространяется всего на 3,7% респондентов. Большинство же располагают одним (45,7%) или двумя (23,5%) ресурсами. Важно обратить внимание на группу из 27% респондентов, которые не имеют ни одного ресурса и, таким образом, находятся в зоне риска.

Несколько больше половины занятой молодежи получали материальные или статусные поощрения и около 25% получали взыскания. Повышение зарплаты, равно и статусные поощрения, находятся в прямой зависимости от экономического положения предприятия (фирмы, организации), где работают респонденты: чем оно успешнее, тем вероятнее получение материального и\или статусного стимулирования. Как статусные, так и материальные поощрения в большей степени распространяются на работников с высшим профессиональным образованием

Большинство респондентов высказались за меритократический принцип карьерных продвижений: 60% считают, что быстрее продвигаются наиболее способные и трудолюбивые сотрудники. Вместе с тем, 40% представителей занятой молодежи считают, что скорее продвигаются сотрудники, в наибольшей степени лояльные руководству. Это говорит о том, что принципы меритократии отвоевали несколько больше половины пространства занятости, но не являются императивными

Механизмы продвижения в значительно меньшей степени зависят от сферы деятельности предприятий, нежели от их экономического положения. Единственным исключением является сфера государственного и муниципального управления, где продвижение лояльных сотрудников практикуется больше, чем в других видах экономической деятельности.

Если в отношении продвижения сотрудников можно говорить о некотором преобладании меритократических принципов, то в отношении оппозиции «исполнительность – креативность», последняя явно уходит на второй план и, как видно, не рассматривается работодателем как качество, заслуживающее поощрения. Во всяком случае, такое мнение сложилось у большинства молодых сотрудников. Сферами деятельности, где в меньшей степени поддерживается инициативность сотрудников, являются, согласно полученным ответам, государственное и муниципальное управление и правоохранительные структуры. В то же время, в сфере финансов, рекламы, консалтинга и пр., креативность сотрудников

приветствуется в значительно большей степени. Сферы образования, здравоохранения, науки и культуры занимают в этом отношении промежуточное положение, из чего следует, что востребованность креативности в этих сферах, по оценкам молодежи, не высока.

В ситуации дефицитности ресурсов, обеспечивающих стабильную и успешную, с точки зрения материального и статусного вознаграждения, занятость, важно определить, какой ресурс рассматривается как наиболее эффективный – качественное профессиональное образование или социальные связи. В конечном итоге от этого зависит, какой сложился тип общества. Это может быть общество, базирующееся на транспарентных механизмах вертикальной мобильности (массовая ориентация на получение качественного образования) с хорошими перспективами развития человеческого потенциала и основанного на нем роста конкурентоспособности национальной экономики. Но возможен и другой вариант, при котором в основе лежат неформальные социальные связи и взаимодействия, и тогда не следует рассчитывать на прозрачные конкурентные механизмы, что будет тормозить экономический рост. Полученные данные позволяют заключить, что наше общество устроено достаточно сложно и амбивалентно. В нем есть простор для реализации трудовых стратегий, основанных на получении качественного профессионального образования, но в случае его отсутствия, этот ресурс успешно заменяется социальными связями. Этот компенсаторный механизм, с одной стороны, негативно влияет на развитие экономики, но, с другой – стабилизирует социальную ситуацию. Ее можно было бы считать сбалансированной (хотя это то, что называется «плохим балансом»), если бы не действие третьего из названных факторов – ограниченности видов деятельности, которые рассматриваются (и в действительности являются) привлекательными с точки зрения размера оплаты труда. Немногочисленность соответствующих сфер, исключение из них инновационных видов деятельности, не только сокращает перспективы стабильной и успешной занятости, но негативно влияет на социально-экономическое развитие в целом.

Исследование **занятости сельской молодежи** не только выявило проблемы, возникающие на суженном рынке труда, но и обнажило несбалансированность последнего. В качестве основных выводов можно сформулировать следующие.

Ситуация на рынке труда всеми участниками исследования оценивается как напряженная, но не критическая, в том плане что желающие получить низкооплачиваемую работу, требующую физических усилий, могут это сделать. Более привлекательные рабочие места находятся в бюджетном секторе, но их не профицитное количество.

Механизмы, компенсирующие непривлекательность (низкая оплата и тяжелые условия труда) рабочего места и способные заинтересовать работника, прежде всего, помощь в приобретении или улучшении жилья, отсутствуют.

Программы содействия молодежной занятости на селе отсутствуют, во всяком случае, никаким группам респондентам, включая сельские администрации, о них ничего не известно.

Обнаружилась драматическая несбалансированность ожиданий работников и работодателей на сельском рынке труда, которая характерна и для городских условий, но там она микшируется за счет большей вариативности предложений. Несбалансированность состоит в том, что работодатель, испытывающий общие экономические трудности, критический недостаток инвестиций, думающий больше о том, чтобы продержаться на плаву, нежели о развитии, готов предложить работнику минимальную оплату труда. Когда же работник не готов принять его условий, он обвиняется в завышенных амбициях и нежелании трудиться. Со своей стороны, работник, ориентированный на высокие стандарты потребления, транслируемые СМИ, считает для себя недостойным получать зарплату, не обеспечивающую подобные стандарты даже в половину. Отсюда состояние прокреации, захватывающее значительные молодежные слои. Выходом из этой ситуации могло бы стать развитие малого или индивидуального предпринимательства, но оно сдерживается институциональными и психологическими барьерами, с одной стороны, и низким внутренним спросом на товары и услуги, ограниченным низким уровнем жизни основной массы сельских жителей, с другой.

Обнаружилось противоречие между оценкой качества образования молодых работников (ими оно рассматривается как хорошее) и его применимостью с точки зрения работодателя (ими оно оценивается как плохое). Дополнительное образование вызывает проблему по нескольким причинам. Во-первых, вкладывая деньги в дополнительное образование, работодатель не уверен в лояльности

работника и его готовности продолжать трудиться на том же предприятии. Во-вторых, на селе отсутствуют центры переподготовки работников, а отъезд на учебу в город чреват невозвращением работника. По этим причинам работодатель предпочитает не молодого, а зрелого опытного и ответственного работника, но именно такие оказываются в дефиците, что создает возможности вынужденного трудоустройства молодых.

Решение проблемы молодежной занятости респонденты видят в комплексном развитии территорий, которое принесло бы селам новые рабочие места. Определились два возможных направления: а) развитие аграрного сектора в рамках программ импортозамещения, б) развитие сельского экотуризма. В первом случае необходимы государственные инвестиции, во втором – частные, но их пока недостаточно.

## Список использованных источников

- 1 Социально-экономическое положение России в январе-июне 2016 г. / Аналитический доклад Росстата. [Электронный ресурс] [http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat\\_main/rosstat/ru/statistics/publications/catalog/doc\\_1140086922125](http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/publications/catalog/doc_1140086922125) (дата обращения: 27.09.2016)
- 2 Ежемесячный мониторинг социально-экономического положения и самочувствия населения ИНСАП РАНХиГС при Президенте РФ. 2015 г. – июнь 2016 г. Москва, РАНХиГС, 2016 – 25 с.