



Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Магнитогорский государственный технический университет им. Г.И. Носова»

Л.М. Вотчель
В.В. Викулина

**СОВРЕМЕННЫЕ АСПЕКТЫ
РЕГИОНАЛЬНОГО РЫНКА ТРУДА**

Монография

Магнитогорск
2022

УДК 331.5
ББК 65.240

Рецензенты:

кандидат педагогических наук,
доцент кафедры юридических и социально-экономических дисциплин
Сочинского филиала
ФГБОУ ВО «Всероссийский государственный университет юстиции»
И.В. Кобелева

доктор экономических наук,
профессор кафедры экономики,
ФГБОУ ВО «Магнитогорский государственный технический
университет им. Г.И. Носова»
В.Н. Немцев

Вотчель Л.М., Викулина В.В.

Современные аспекты регионального рынка труда [Электронный ресурс] :
монография / Лилия Мидыхатовна Вотчель, Валерия Владимировна Викулина ;
ФГБОУ ВО «Магнитогорский государственный технический университет им.
Г.И. Носова». – Электрон. текстовые дан. (0,67 Мб). – Магнитогорск : ФГБОУ
ВО «МГТУ им. Г.И. Носова», 2022. – 1 электрон. опт. диск (CD-R). – Систем.
требования : IBM PC, любой, более 1 GHz ; 512 Мб RAM ; 10 Мб HDD ; MS
Windows XP и выше ; Adobe Reader 8.0 и выше ; CD/DVD-ROM дисковод ;
мышь. – Загл. с титул. экрана.

ISBN 978-5-9967-2430-7

В монографии рассматриваются теоретические основы и перспективы развития регионального рынка труда в современных условиях. Анализируется роль молодежного предпринимательства в решении проблем занятости на региональном рынке труда.

УДК 331.5
ББК 65.240

ISBN 978-5-9967-2430-7 © Вотчель Л.М., Викулина В.В., 2022
© ФГБОУ ВО «Магнитогорский государственный
технический университет им. Г.И. Носова», 2022

Содержание

ВВЕДЕНИЕ	4
ГЛАВА 1. РЕГИОНАЛЬНЫЕ АСПЕКТЫ РЫНКА ТРУДА	8
1.1. Теоретические основы рынка труда.....	8
1.2. Региональный рынок труда как подсистема национального рынка труда.....	16
ГЛАВА 2. ПРОБЛЕМЫ АДАПТАЦИИ МОЛОДЕЖИ К СОВРЕМЕННЫМ УСЛОВИЯМ РЕГИОНАЛЬНОГО РЫНКА ТРУДА.....	35
2.1. Молодежь как субъект предложения на региональном рынке труда.....	35
2.2. Молодежное предпринимательство как фактор решения проблем занятости на региональном рынке труда	50
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	64
БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК	67

ВВЕДЕНИЕ

Региональный рынок труда представляет собой важнейшую сферу общественных отношений. От эффективности его функционирования зависит состояние региональной экономики в целом. Рынок труда способен порождать сложные социальные проблемы. Решение данных проблем исключительно за счет рыночного механизма не представляется возможным, поэтому общество вынуждено создавать соответствующую систему содействия занятости, содержания безработных и совершенствовать трудовое законодательство.

Теоретический фундамент учения о рынке труда был заложен еще представителями классической школы экономической науки, такими как А. Смит, Д. Рикардо, Ж.-Б. Сэй [2]. В конце XIX и в XX в. теория рынка труда значительно обогатилась за счет исследований таких выдающихся ученых-экономистов, как К. Маркс, А. Маршалл, Дж. М. Кейнс, П. Э. Самуэльсон [3,25,27]. В советской экономической науке рынок труда перестал быть предметом отдельного исследования в конце четвертого десятилетия XX в., когда была провозглашена ликвидация безработицы в стране. С этого времени до начала переходного периода его воспринимали как составную часть капиталистической экономики, не являющую собою отдельной социально-экономической проблемы. Это во многом предопределило направленность хода исследований того времени, которые в основном касались воспроизводства рабочей силы, трудового потенциала, эффективности использования трудовых ресурсов и повышения трудовой активности населения.

Переходный период в России ознаменовал собой появление большого количества исследований, посвященных различным сторонам функционирования рынка труда и занятости населения. Охват проблем достаточно обширен: от попыток углубиться в теорию, ее систематизации, преломления западных доктрин к российской действительности, от комплексного анализа сложившихся на российском рынке труда тенденций и отдельных его сегментов до конкретных региональных и местных исследований. Необходимо отметить особый вклад таких ученых, как Л. И. Абалкин, Б. Д. Бреев, Н. А. Волгин, Т. Б. Журавлева, И. Е. Заславский, Р. И. Капелюшников, С. А. Карташов, Л. П. Киян, В. Г. Костаков, Л. А. Костин, А. Э. Котляр, С. А. Кузьмин, Е. Л. Маневич, И. С. Маслова, А. А. Никифорова, А. Г. Новицкий, Ю. Г. Олегов, Ф. Т. Прокопов, А. И. Рофе, Л. Л. Рыбаковский, Л. И. Сосновская, Т. Я. Четвернина и др.[17].

Обзор исследований российского рынка труда и его особенностей показывает, что он изучен достаточно глубоко. Наиболее серьезно изучены и описаны его структурные и институциональные свойства. Здесь можно особо выделить работы Центра трудовых исследований НИУ ВШЭ, где, в частности, детально проанализированы основные черты регулирования российского рынка труда, действие его неформального сектора, процессы создания и закрытия рабочих мест, межсекторная мобильность работников и соотношение между оплатой труда в государственном и частном секторах, отдача от образования на

рынке труда и другие вопросы. Среди других важных тем проводимых исследований отметим формирование спроса и предложения труда важнейших возрастных и гендерных групп работников, межрегиональную мобильность рынка труда, связь показателей рынка труда с социальными показателями.

Регулирование регионального рынка труда - достаточно сложная задача для органов государственной власти и требует применения экономически грамотных и научно обоснованных регулирующих воздействий, призванных улучшить функционирование рынка труда.

Актуальность изучаемой проблемы обусловлена тем, что процесс обновления российского общества привел к значительным изменениям во всех сферах жизнедеятельности людей и породил много новых и неоднозначных проблем. С одной стороны, социально-экономические преобразования привели к многообразным формам хозяйствования, структурным изменениям в спросе и предложении рабочей силы, значительно расширились возможности проявления предпринимательской инициативы, а с другой - усилилось социальное неравенство. Более того, обострившаяся экономическая ситуация, вследствие введения санкций, в первую очередь сказывается на наименее защищенных слоях населения, в частности, на молодежи.

В современных социально-экономических условиях, как никогда ранее, становится актуальным вопрос оценки масштабов и отслеживания динамики поведения молодежи на рынке труда. В современных условиях развития российского общества именно этот сегмент оценивается как наиболее социально и экономически уязвимый в вопросах труда и занятости. Важнейшее значение для общества имеет изучение вопросов о роли молодежи в жизни современного общества, его уровне образования и профессиональной квалификации, нравственном облике и культурных потребностях.

К одним из основных вопросов исследования молодежи относится, на наш взгляд, оценка их занятости на современном российском рынке труда. Молодежь играет значимую роль в политических, экономических и социальных структурах общества. Вместе с тем, она является одной из особо уязвимых социально-демографических групп на рынке труда. Следует отметить, что современному положению на российском рынке труда молодежи и их адаптационным возможностям уделяется недостаточно внимания в научных исследованиях, средствах массовой информации, правительственных документах. Это, в свою очередь, определяет необходимость теоретического и практического исследования молодежного сегмента рынка труда и таких его составляющих, как занятость и безработица в разрезе социальных, экономических, политических и других проблем и факторов.

Безработица оказывает негативное воздействие на молодежь, только начинающей самостоятельное существование, на ее социальное и личностное развитие. Во-первых, отсутствие дохода снижает жизненные стандарты молодых людей, а пособие по безработице, как правило, невелико по размеру и не обеспечивает прожиточный минимум в должной степени. Во-вторых, молодые безработные проигрывают в социальной конкуренции своим

работающим сверстникам, имеющим перед собой перспективы социального роста. В-третьих, безработица молодежи создает питательную почву для развития девиантного поведения. В-четвертых, длительная неустроенность оборачивается тем, что у молодых людей утрачивается ценность профессионального мастерства и готовность к овладению новыми профессиями, появляется психологический страх перед рынком труда.

Молодежный сегмент регионального рынка труда характеризуется несоответствием спроса и предложения. Это обусловлено тем, что на него выходят выпускники учебных заведений, осуществляющих подготовку специалистов по всем возможным профессиям. Однако, отсутствие спроса на рынке труда, приводит к тому, что большая часть ищущих работу молодых людей, в том числе недавних выпускников учебных заведений, трудоустраивается по специальностям, далеким от базового образования, для многих переподготовка является единственной возможностью получить работу.

В настоящее время на региональном рынке труда молодежь является одной из основных групп риска. Впервые выходя на рынок труда, практически не имея опыта работы и необходимых профессиональных навыков, молодые люди сталкиваются с серьезными трудностями при попытке трудоустройства, которые многократно возрастают в случае поиска работы, соответствующей уровню специализации и квалификации выпускника высшего учебного заведения. Поэтому, столкновение с трудовой реальностью часто приводит к переориентации либо деградации трудовых ценностей, что напрямую ведет к возникновению безработицы, которая негативно влияет на социально-психологическое развитие молодых людей и часто приводит к исчезновению взгляда на труд как средство личной самореализации, тем самым нарушая процесс адаптации. Это еще более актуализируется в условиях нестабильности, когда в течение достаточно короткого периода одни профессии становятся невостребованными, а другие оказываются на пике спроса, а существующая российская высшая школа оказывается не в состоянии оперативно реагировать на все изменяющиеся запросы рынка труда, не выпуская или, напротив, выпуская в чрезмерном количестве молодых специалистов различного профиля. Экономический кризис еще более усугубляет сложившуюся ситуацию, способствуя сохранению устаревших, непривлекательных, вредных для здоровья производств и низкий уровень заработной платы, которые значительно отстают от всевозрастающих потребностей современной высокообразованной молодежи. Вышесказанное характеризует заявленную проблему профессиональной ориентации выпускников ВУЗов как актуальную и требующую пристального изучения.

Таким образом, современная ситуация на молодежном сегменте регионального рынка труда характеризуется высоким уровнем безработицы и нестабильности, дисбалансом между требуемыми рынком труда профессиями и специальностями, по которым ведется подготовка специалистов в учебных заведениях. Поэтому, для современного российского общества проблема занятости и безработицы молодежи приобретает особое значение. Она

становится фокусом внимания специалистов различных научных дисциплин: социологии и экономики труда, социологии молодежи и теории социальной работы, кадрового менеджмента; проблема приобретает очевидный междисциплинарный статус. Ее актуальность обусловлена кризисным социально-экономическим положением молодежи в современном обществе, а также степенью разработанности и уровнем реализации, с одной стороны, государственной молодежной политики, с другой – политики занятости населения на современном этапе развития российского общества.

ГЛАВА 1. РЕГИОНАЛЬНЫЕ АСПЕКТЫ РЫНКА ТРУДА

1.1. Теоретические основы рынка труда

В современных условиях трудовые ресурсы выступают не только неотъемлемой частью экономической системы, но и определяющим фактором эффективности ее функционирования и развития. Поэтому рациональное их распределение и эффективное использование способствуют росту производительности труда, обеспечению положительной динамики валового внутреннего продукта страны и повышению благосостояния населения.

Среди понятий рыночной экономики важное место занимает определение сущности и содержания рынка труда, его элементов и разновидностей.

Во многом определение данной категории в экономической теории сложилось под влиянием А. Смита, Д. Рикардо, К. Маркса, А. Маршалла, Д. Кейнса и др. Так, в рамках марксистского подхода используется термин «рынок рабочей силы», поскольку на нем покупается и продается рабочая сила – способность к труду. Наемный работник получает заработную плату за свою способность к труду, а не за труд [3,26,27]. В рамках неоклассического направления, наиболее полно представленного в современной экономике, используется термин «рынок труда», а под рабочей силой понимается определенная группа трудоспособного населения [28]. Неоклассическая теория предсказывает прямую связь между показателями рынка труда, которая выводится из условия максимизации фирмой своей прибыли. В условиях совершенной конкуренции и фиксированных цен на продукцию и ресурсы равновесный уровень заработной платы должен быть равен предельной производительности труда. Увеличение производительности труда при фиксированной численности рабочей силы переводит экономику в новое равновесное состояние с более высокой зарплатой.

Экономический механизм, фактически обеспечивающий такой переход, основан на том, что повышение производительности труда при фиксированной зарплате делает для предпринимателей выгодным дополнительный наем работников и расширение производства. Тем самым увеличивается спрос на труд и следом растет его стоимость.

Согласно Закону Оукена фактический выпуск под воздействием различных шоков колеблется вокруг своего потенциального уровня. Предприятия, следуя неоклассической производственной функции, реагируют на эти колебания, увеличивая или сокращая число работников. Однако, как отмечал сам Оукен, в краткосрочном плане труд выступает квазификсированным фактором, поскольку поиск, обучение и увольнение работника требуют некоторого времени и издержек. Поэтому компании частично адаптируются к изменению производства за счет коррекции количества отработанных работниками часов или меньшего стимулирования трудовых усилий. В результате фактическая

реакция занятости отличается от той, которой можно было бы ожидать исходя только из производственной функции.

За последнее десятилетие опубликовано большое число работ, посвященных изучению рынка труда. Сложилось различные подходы и толкования, противоположные точки зрения, в том числе на определение понятия «рынок труда», предмет куплипродажи. Так А.Э. Котляр считает, что рынок труда представляет собой совокупный спрос и предложение рабочей силы, который за счет взаимодействия двух этих составляющих обеспечивает размещение относительно рабочих мест экономически активного населения по сферам хозяйственной деятельности в отраслевом, территориальном, демографическом и профессионально-квалификационном разрезах. На рынках труда складываются отношения между работодателями и наемными работниками, способствующие соединению рабочей силы со средствами производства. Тем самым удовлетворяется потребность первых в труде, вторых – в заработной плате [22].

Неоклассическая модель рынка труда предполагает, что на рынке труда может существовать дефицит спроса на труд, при котором будет существовать безработица или дефицит предложения труда, а следовательно, вакансии. Однако в реальности на рынке труда одновременно существуют и безработица, и вакансии. Так происходит потому, что из-за отсутствия информации обо всех доступных вакансиях и всех потенциальных работниках процесс поиска и подбора персонала на открытые вакансии не происходит мгновенно и может быть довольно затратным. Модели, описывающие этот процесс, называются моделями поиска и подбора.

Модель предполагает, что индивид, приняв предложение о работе, на ней и остается. На самом же деле люди довольно часто меняют работу, причем иногда они проходят через состояние безработицы перед устройством на новую работу, а иногда уходят с одной работы, чтобы сразу же устроиться на следующую. Для включения в модель такой возможности необходимо предположить, что индивид может осуществлять поиск работы в состоянии занятости.

В такой модели индивид может соглашаться на предложение о работе с заработной платой ниже пособия по безработице в том случае, если вероятность нахождения работы в состоянии безработицы ниже, чем в состоянии занятости. Увеличение пособия по безработице приводит к росту резервной заработной платы, вследствие чего работник реже будет соглашаться на новое предложение о работе и текучесть кадров уменьшится. Также работники с высокой заработной платой с небольшой вероятностью получают лучшее предложение о работе, поэтому они склонны дольше оставаться на занимаемом рабочем месте. Таким образом, модель предсказывает положительную корреляцию между заработной платой и стажем и отрицательную — с вероятностью смены рабочего места.

В целом, рынок труда рассматривается как совокупность социально-трудовых отношений между покупателями и продавцами по поводу условий

найма и использования рабочей силы. Вместе с тем, существуют иные трактовки рынка труда. Рынок труда представлен как состоящий «из тех, кто покупает или продает свой труд. В любой конкретный день буквально тысячи фирм и тысячи работников находятся «на рынке» и пытаются совершить эту сделку». Рынок труда трактуется как «система общественных отношений, связанных с наймом и предложением труда, т.е. с его куплей и продажей. Это также экономическое пространство – сфера трудоустройства, в которой взаимодействуют покупатели и продавцы специфического товара – труда. Это механизм, обеспечивающий согласование цены и условий труда между работодателем и наемным работником». В некоторых работах, в том числе зарубежных, понятия труд и рабочая сила, рынок труда и рынок рабочей силы либо рассматриваются как синонимы; либо их различия не обосновываются. Эффективно действующие рынки труда необходимы для того, чтобы облегчить переход работника на другое место работы, где его труд наиболее производителен. Основная идея состоит в том, что для эффективного функционирования рынков рабочей силы в условиях свободного предпринимательства требуется соответствующая экономическая инфраструктура, характерная для рыночной экономики, – частная собственность, конкуренция, рынки капиталов и мобильность рабочей силы [22].

Существование разнообразных подходов положительно влияет на развитие научной мысли, однако теоретические разногласия отрицательно сказываются на практике. В большинстве определений рынка труда, на наш взгляд, не учитывается ряд моментов. Помимо двух договаривающихся сторон (наемного работника и работодателя), на рынке труда очень важна роль государства и общественных организаций. Причем отношения между всеми субъектами рынка труда должны строиться на добровольной договорной основе, в рамках социального мира и согласия. Важную роль, большую по сравнению с другими рынками, играют на рынке труда неденежные факторы: условия труда, социальные гарантии, социальная защита и поддержка и др.

Таким образом, рынок труда – это система правовых, социально-экономических и трудовых отношений, возникающих в рамках социального мира и согласия между работодателями и наемными работниками с участием государственных и общественных организаций на основе спроса и предложения по поводу оплаты и условий труда, социальных гарантий, социальной защиты и поддержки и т.п. Следует отметить, что отношения на рынке труда не ограничиваются только актом купли-продажи, они затрагивают все, что связано с системой социального партнерства и защиты, образования, профессиональной подготовки и переподготовки кадров, с управлением занятостью на предприятиях на федеральном и региональном уровнях.

Анализ характера спроса и предложения на рынке труда в экономической литературе описывается с помощью ряда моделей: модель конкуренции, модель монополии, модели с учётом профсоюзов, модель двусторонней монополии. В зависимости от степени конкуренции устанавливаются определенные ставки

заработной платы. Однако не все работы одинаковы, они могут отличаться условиями, местом, степенью и формами. То есть у каждой работы помимо заработной платы есть достоинства и недостатки, делающие ее более или менее привлекательной для возможных работников.

Рынок труда – это сложная социально-экономическая система. Основными элементами рынка труда являются: субъекты рынка труда, правовые акты, правила и нормы, регламентирующие отношения субъектов на рынке труда, конъюнктура, спрос и предложение, конкуренция, мобильность на рынке труда, инфраструктура рынка труда.

Субъектами рынка труда являются работодатели (объединения и союзы работодателей), наемные работники (профсоюзы, другие объединения работников) и государство в лице уполномоченных им органов власти различного уровня. Работодатели – это физические или юридические лица, предоставляющие работу по найму. Свои управленческие функции, работодатель может делегировать наемному управляющему, оставляя за собой ответственность за финансово-экономические результаты деятельности предприятия. Объединения и союзы работодателей призваны представлять и отстаивать их интересы в отношениях с органами власти различных уровней, профсоюзами и др. Наемные работники – это граждане, которые заключили письменный трудовой договор, контракт или устное соглашение с руководителем предприятия любой формы собственности или отдельным лицом об условиях трудовой деятельности, за которую они получают оговоренную при найме оплату. Наемными работниками считаются и лица избранные, назначенные или утвержденные на оплачиваемую должность, включая директоров и управляющих предприятий. Для представительства и защиты своих интересов наемные работники объединяются. Наиболее доступная и распространенная форма объединения – профессиональные союзы (профсоюзы) – добровольное общественное объединение граждан, связанных общими производственными, профессиональными интересами по роду деятельности, создаваемое в целях представительства и защиты их социально-трудовых прав и интересов.

Государство как субъект рынка труда представлено федеральными органами власти, органами власти субъектов федерации и местного самоуправления. Помимо этого, государство выступает в качестве работодателя на государственных предприятиях и в качестве инвестора, финансируя крупные социально значимые проекты и программы [47,48].

Для нормального функционирования рынка труда необходимы четкие нормы и правила, которые бы регулировали отношения между субъектами рынка труда, определяли их права, обязанности и гарантии. Такие нормы предусмотрены во Всеобщей декларации прав человека, Конституции Российской Федерации, конвенциях Международной организации труда, Трудовом Кодексе Российской Федерации, законе «О занятости населения в Российской Федерации», других законах и конкретизируются в указах Президента РФ, постановлениях правительства, в генеральных, региональных,

отраслевых тарифных соглашениях, коллективных договорах, программах содействия занятости населения и др. [43].

Конъюнктура – это временная ситуация, характеризующая совокупность признаков, выражающих текущее состояние рынка труда в определенный период. Конъюнктура связана с соотношением спроса и предложения на данном рынке труда.

Спрос складывается из числа вакансий и должностей работников, которым работодатель ищет замену. Предложение формируется из тех, кто, являясь незанятым, ищет рабочее место, из тех, кто имеет работу, но неудовлетворен ею, и занятых, но рискующих потерять работу.

Количественно спрос и предложение на рынке труда характеризуются показателями экономически активного населения и численности занятых и свободных рабочих мест.

Важный элемент рыночного механизма – конкуренция. На рынке труда она представляет собой наличие большого числа независимых работодателей и наемных работников, возможность для них свободно бороться за престижные рабочие места и квалифицированных работников, свободно входить на рынок и покидать его.

Мобильность на рынке труда – это процесс перемещения рабочей силы на новые рабочие места. Переход на новое рабочее место может сопровождаться изменением вида занятости (профессии), территории, работодателя [1,20].

Инфраструктура рынка труда – это государственные учреждения содействия занятости, кадровые службы предприятий и организаций, коммерческие и некоммерческие биржи труда, агентства по подбору персонала и др., которые занимаются вопросами профориентации, повышения квалификации, подготовкой и переподготовкой, а также трудоустройством незанятых граждан, их социальной защитой и поддержкой.

Формальные институты рынка труда, включающие кодифицированное трудовое законодательство, поддержку безработных и ряд других институтов, в современном виде в развитых странах установились примерно к середине XX в. Некоторые виды государственного регулирования рынка труда представлены в таблице 1.

Вмешательство в работу рыночного механизма на рынке труда может быть мотивировано как повышением эффективности, так и вопросами создания равных возможностей для участников рынка. О необходимой мере регулирования трудовых отношений существуют разные мнения. Это может быть модель, при которой вводится незначительное регулирование и практически исключается вмешательство в работу рыночного механизма. Примером такой модели рынка труда могут служить США. В США самое мягкое законодательство с точки зрения защиты постоянных работников от индивидуальных увольнений. Такие трудовые отношения могут создавать значительные риски для наемных работников. Примером более жесткого регулирования трудовых отношений, когда работник становится более социально защищенным, могут служить многие европейские страны, например

Германия, Франция и Италия. Формальная жесткость норм регулирования, как правило, не связана с уровнем развития страны [5].

Таблица 1

Виды государственного регулирования рынка труда

Вид вмешательства	Комментарии
Защита прав работников	Право на объединение, право на опротестование увольнений и дисциплинарных действий
Защита уязвимых групп населения	Минимальный возраст, с которого можно начинать работать; равенство возможностей по трудоустройству
Регулирование оплаты труда	Минимальная оплата труда, оплата переработок
Условия труда	Максимальное количество часов работы, стандарты безопасности на рабочем месте
Начало и прекращение трудовых отношений	Контракты на фиксированный срок, наличие причин для увольнения, выходные пособия

При исследовании вопроса о жесткости трудового законодательства речь идет чаще всего о нормах, регулирующих наем и увольнение работников. Под этим подразумеваются виды возможных контрактов, условия уведомления об увольнении, выплаты выходных пособий и т.п. Помимо меры жесткости самих норм значение также имеет качество функционирования системы правоприменения. Если трудовое законодательство по тем или иным причинам не применяется должным образом, то наравне с его жесткостью будет существовать фактическое не исполнение норм. Частным примером может служить неформальность на рынке труда, которая вызвана отчасти слабой системой правоприменения.

Отсутствие должной меры формального регулирования рынка труда может приводить к следующим результатам

1) неравномерному распределению рыночных сил. Может получиться так, что работники окажутся на более слабых переговорных позициях;

2) дискриминации. Некоторые группы населения могут быть подвергнуты дискриминации (в частности, в связи с возрастом, полом, этнической принадлежностью и т.д.);

3) недостаточному количеству информации. У работников и работодателей может быть недостаточно информации для принятия правильных решений, касающихся условий работы. Примером могут служить угрозы для здоровья и безопасности;

4) недостаточной страховке от риска. Работники, как правило, не в состоянии застраховать себя от таких рисков, как безработица, нетрудоспособность или пожилой возраст.

Система формальных институтов рынка труда создает условия, которые влияют на множество аспектов экономики. Можно выделить влияние на

уровень жизни населения, что включает доступность работы, уровень зарплаток, стабильность занятости и ряд других параметров. Ниже представлены ряд институтов и механизмы их влияния на некоторые аспекты экономики.

Нормы, регулирующие наем и увольнение. Институты рынка труда, которые связаны с защитой занятости, вводятся с целью повышения защищенности работников. Однако такие институты могут оказывать неблагоприятное влияние на наем, поскольку фирмы учитывают издержки, которые могут возникнуть в случае, если им придется сократить выпуск и уволить работников. В результате совокупное влияние на занятость зависит от двух разнонаправленных эффектов. Исследования в целом показывают, что такие виды регулирования оказывают незначительное влияние на уровень безработицы. Однако известно, что нормы по защите занятости смещают безработицу в сторону молодых работников. Исследования переходных экономик показывают, что жесткое законодательство по защите занятости оказывает неблагоприятное влияние на уровень занятости и повышает уровень безработицы среди молодежи.

Профсоюзы. При обсуждении вопроса влияния профсоюзов на занятость, как правило, используют следующий подход. Профсоюзы договариваются о заработной плате выше рыночного уровня. В результате фирмы, которые функционируют в секторах с профсоюзами, сокращают количество работников. Эти работники перетекают на менее оплачиваемые позиции в секторах без профсоюзов. В результате сокращается эффективность и увеличивается неравенство, поскольку работники с одной и той же производительностью получают разную зарплату в зависимости только от того, являются ли они членами профсоюза. С начала переходного периода профсоюзы не играли значительной роли на российском рынке труда. Вместе с тем, в последние десятилетия их роль растет [4].

Пособие по безработице и активные программы на рынке труда. Пособие по безработице призвано обеспечить работника некоторыми выплатами для поддержания жизни на период поиска работы. Однако неблагоприятный эффект может заключаться в том, что оно увеличит резервную заработную плату тех, кто ищет работу, и в результате увеличится безработица [14]. Введение пособий по безработице представляет проблему, особенно для развивающихся стран, поскольку значительная часть работников занята в теневой экономике. В переходных экономиках на активные программы на рынке труда выделяется лишь незначительная часть средств. Был обнаружен только один положительный эффект от их наличия — снижение уровня безработицы среди молодежи.

Минимальный размер оплаты труда. Во многих странах минимальные зарплаты устанавливаются законодательным путем. Однако есть примеры стран, в которых минимальная оплата труда устанавливается посредством переговоров работников с профсоюзами. Она, с одной стороны, увеличивает защищенность работников, с другой (если она установлена выше рыночного

уровня) — может вымывать низко производительных работников из формального сектора. В результате те, кто должен был получить выгоду от установления минимального уровня оплаты труда, несут потери. В таблице 2 на основе обзора эмпирических исследований приведены эффекты, которые оказывает размер минимальной оплаты труда на различные параметры экономики.

Таблица 2

Влияние минимальной зарплаты на разные параметры экономики

Индикатор	Результаты	Комментарии
Уровень занятости	Умеренный негативный эффект или незначительное влияние	Касается как развитых, так и развивающихся стран; некоторые исследования обнаружили положительное влияние на занятость
Занятость для отдельных групп населения	Наиболее вероятно, что пострадают молодежь и работники с низким уровнем производительности	Некоторые исследования показывают положительное влияние на занятость
Оплата труда	Увеличивает оплату труда	Самый большой эффект на минимальном уровне; есть данные о положительном влиянии в неформальном секторе
Неравенство по зарплате	Сокращает неравенство по зарплате	
Бедность	Снижает бедность	Некоторые исследования не обнаруживают эффекта
Производительность труда и мультифакторная производительность	Не ясно	
Справедливость	Устанавливает достойный уровень зарплаты	Зависит от инфорсmenta и покрытия

Важное теоретическое и практическое значение имеет выделение и характеристика различных видов рынка труда. В научной литературе, посвященной изучению рынка труда, используются многочисленные вариации общего понятия «рынок труда». Достаточно детальная и полная классификация представлена в монографии М.Г. Гильдингерш [15]. Однако в ней отсутствуют некоторые существенные признаки, которые в значительной степени характеризуют процесс формирования рынка труда в России. Критерии классификации можно характеризовать по различным признакам и представить в следующем виде:

– по степени государственного воздействия различают контролируемый и неконтролируемый рынки труда. Неконтролируемый рынок труда не охвачен

услугами государственных органов трудоустройства и практически не регулируется государством;

– по уровню организации различают организованный и неорганизованный рынок труда. Функционирование организованных рынков труда регулируется определенными нормативными актами;

– по степени развития: совершенный и несовершенный рынки труда. Рынок труда является совершенным в том случае, если образует однородную совокупность; является конкурентным; не персонифицирован; обладает прозрачностью.

Формирование рынка труда во многом определяется количественным и качественным составами трудовых ресурсов. Кроме этого, особенности развития рынка труда зависят от политической и социально-экономической обстановки как по стране в целом, так и в отдельно взятом регионе, что обуславливает дифференцированный характер при его рассмотрении.

Данные различия формируются геополитической ситуацией и отраслевой спецификой регионов, существенным различием в уровне занятости и безработицы, а также в уровне социально-экономических показателей. В то же время социально-экономические и геополитические особенности регионального рынка труда и неправильные приоритеты его формирования способствуют развитию дисбаланса трудовых ресурсов по располагаемым вакантным местам. Кроме того, региональному рынку труда может быть свойственна несбалансированность в связи с несовпадением ряда качественных характеристик спроса на рабочую силу и ее предложением.

В региональном плане различают рынки: асимметричные (непропорциональные), которым присущи существенные перекосы в соотношении контролируемого и неконтролируемого рынков труда, диспропорции в отраслевой и профессиональной структуре занятости; равновесные (с относительно развитыми структурами рынка труда, в условиях регулируемого роста безработицы и стабилизации социально-трудовых отношений); диверсифицированные, характеризующиеся высокой степенью реструктуризации занятости и саморегуляции, относительно стабильным уровнем безработицы и сокращением регистрируемой безработицы.

1.2. Региональный рынок труда как подсистема национального рынка труда

Региональный рынок труда – один из видов территориального рынка труда, ограниченный территорией определенного региона и как совокупность локальных (местных) рынков труда. Региональный рынок труда имеет формально-административный принцип выделения и формируется на основе экономической общности, т.е. наличия единого территориально-хозяйственного комплекса или общих, сходных тенденций в движении рабочей силы в связи с особым расположением рабочих мест в регионе [18].

П.Э. Шлендер рассматривая региональный рынок труда, подчеркивает, что трудовые ресурсы тесно связаны с территорией проживания и одновременно ориентированы на отраслевую дифференциацию спроса на труд, исходящего от предприятий. В свою очередь, региональный рынок труда он подразделяет на подсистемы: локальный рынок труда города и аграрный рынок труда. Большинство рынков труда городов характерны закрытость и изолированность, вызванные низким уровнем трудовой мобильности населения, сложностью решения бытовых проблем, связанных со сменой места жительства. Специфика же аграрного рынка труда связана с площадью сельскохозяйственных угодий, видами используемого оборудования, масштабом применения труда, большими расстояниями между сельскими населенными пунктами, отсутствием между ними устойчивых транспортных связей [48].

Региональные рынки труда представляют собой территориальные подсистемы национального рынка труда страны и этим определяется их особое положение в хозяйственном механизме. Особенность положения региональных (локальных) рынков труда проявляется и в их промежуточном, связующем положении между национальным рынком труда страны и внутренними рынками труда предприятий и организаций. Управление локальным рынком труда должно осуществляться с учетом его двойственной сущности: относительной самостоятельности и изолированности в рамках национального (а иногда и регионального) рынка труда с одной стороны, а с другой - обусловленности динамики его формирования и функционирования общими тенденциями развития экономики страны. Недооценка взаимосвязей города с другими административно-территориальными образованиями страны ведет на практике к обособлению его экономической системы, сокращению объемов хозяйственных связей, усиливает изолированность локального рынка труда, что в совокупности приводит к снижению эффективности функционирования городской экономики.

Поэтому изучая рынок труда региона необходимо учитывать и национальные особенности страны, и специфику входящих в состав региона территорий. О том, что рынок труда региона не является механическим отражением социально-трудовой сферы страны говорит тот факт, что регионы нашей страны кардинально отличаются друг от друга по многим социально-экономическим характеристикам.

Российский рынок труда — совокупность региональных рынков. Анализ рынка труда, основанный на данных общенациональной статистики, неявно предполагает существование единого рынка, в любой географической точке которого взаимодействуют идентичные и не имеющие никаких преград и региональной специфики силы спроса и предложения. Однако в российском случае такое представление в корне неверно. Российский рынок труда существует как система слабо связанных между собой территориальных/локальных рынков. Например, желающие найти или сменить работу москвичи вряд ли будут осуществлять поиск работы и интересоваться вакансиями в Челябинской области, а жители республики Татарстан —

учитывать при поиске работы структуру спроса на труд в Архангельской области. Подобных примеров практически непересекающихся локальных рынков труда в российских условиях можно привести бесчисленное множество вследствие высоких издержек перемещения и поиска информации.

Различия между региональными рынками велики и носят комплексный характер. Различия между региональными рынками труда в России затрагивают не какие-либо один или два показателя, а существуют по всему спектру количественных и ценовых параметров — уровню занятости и безработицы, уровню вакансий и распространенности неформальной занятости, уровню оплаты труда и т. д. При этом во многих случаях различия являются весьма значительными. Например, если в целом по России уровень занятости (ключевой показатель, характеризующий спрос на труд) в 2019 году составлял 65,3% (от общей численности населения в возрасте от 15 до 72 лет), то в Чукотском АО он составлял 81,2%, а в республика Тыва — 48,4%, что в последнем случае означает, что рынок труда в этом регионе не обеспечивал занятостью и половину потенциальной рабочей силы [44]. Этот пример иллюстрирует, какую огромную региональную дифференциацию скрывают за собой общестрановые индикаторы рынка труда.

Среди ключевых факторов, оказывающих влияние на функционирование и развитие регионального рынка труда, можно выделить следующие:

1) Экономический фактор – потребность региона в трудовых ресурсах на вакантные рабочие места.

2) Демографический фактор – формирование потенциала трудовых ресурсов.

3) Социально-психологический фактор – формирование условий доступности образования, мотивации миграции трудовых ресурсов, необходимого уровня жизни и доходов, главной величиной которых выступает среднемесячная номинальная начисленная заработная плата работникам.

4) Образовательный фактор – подготовка работников по востребованным профессиям.

5) Инвестиционный фактор – вложение средств для создания дополнительных рабочих мест, уровня их обеспеченности, развития качества образования и др.

Ключевой тенденцией последнего десятилетия является трансформация секторальной структуры занятости в стране в целом и в отдельных ее регионах. Основной процесс — сокращение занятости в корпоративном секторе, которое происходило практически повсеместно за счет оптимизации бизнеса, бюджетного сектора, санации неэффективных предприятий и окончательного отмирания советского промышленного наследия. Если в 1990-х и 2000-х гг. это сокращение частично компенсировалось растущей занятостью в сфере малого и среднего предпринимательства (МСП), то с начала 2010-х и этот сектор начал уменьшаться. Занятость в формальном секторе, таким образом, имела ярко выраженную тенденцию на спад, вытесняя работников с рынка труда и в неформальный сектор. За период 2010–2017 гг.

доля неформальной занятости в целом по России выросла на 3,2% (с 16,6 до 19,8%), при этом в 6 регионах произошел стремительный рост на 10 процентных пунктов и более, еще в 16 регионах он почти в 2 раза превышал среднее российское темп (рост на 6–10 процентных пунктов) [45]. Сокращение теневой занятости было зафиксировано лишь в 14 регионах страны. Увеличение неформальной занятости помимо объективных причин имеет также и субъективную — обследование рынка труда, проводимое Росстатом, стало более комплексным и полным, что должно было привести к более точной фиксации теневой занятости и перераспределения на нее значительной части трудовых ресурсов, ранее относимых к samozанятым и/или исключенных с рынка труда. Сокращение официальной занятости в сфере МСП после 2010 г. было заметным: согласно сплошному наблюдению за деятельностью среднего и малого бизнеса в 2010 и 2017 гг., общая численность работников в секторе сократилась в России с 19,08 млн. до 18,44 млн. (на 3,35%). При этом сокращение наблюдалось в 69 регионах из 838, и если исключить из рассмотрения 12 регионов, где наблюдался рост (по убыванию абсолютного прироста лидируют Санкт-Петербург, Москва, Свердловская область, Чеченская Республика, Московская и Новосибирская области, Краснодарский край и Воронежская область), то среднее сокращение числа рабочих мест в МСП в этих регионах будет уже почти в два раза больше — на 6,3%. Сыграв важную роль в демпфировании кризисных явлений на рынке труда в 1990-х и 2000-х гг., МСП в большинстве регионов в последнее время постепенно начинает терять свое значение как в целом для рынка труда, так и для большинства отраслей экономики. Доля занятых в МСП (от занятых в экономике) сократилась в РФ практически повсеместно — с 28,3 до 25,1% [40,44]. Наибольшее сокращение было характерно для регионов Южного и Северо-Кавказского федеральных округов, в которых она заместила теневой занятостью, а также для регионов Центрального округа. Наиболее стремительным и болезненным для работников было сокращение занятых и их доли в сфере оптовой и розничной торговли. Проникновение новых форматов торговли — средних и крупных сетевых торговых организаций — привело к сокращению занятости в малом бизнесе на величину около 600 тыс. человек. Повышение производительности труда и фондовооруженности у фермеров и конкуренция с крупными сельскохозяйственными предприятиями привели также к значимому сокращению (почти на 30%) занятых в сельском хозяйстве. Сокращение доли МСП в отраслях сферы услуг было не менее значительным, даже несмотря на наблюдаемый абсолютный прирост числа рабочих мест. Максимально стабильную динамику как по доле, так и по абсолютной занятости имела обрабатывающая промышленность, а единственной крупной отраслью экономики, где произошло увеличение роли МСП, оказалась отрасль транспорта и связи. Это связано, с одной стороны, с легализацией деятельности частных перевозчиков (такси, маршрутное такси), а с другой — с происходящим сокращением занятости в специализированных

муниципальных организациях, в частности в сфере обеспечения внутригородского транспорта.

Роль внешней занятости (за пределами своего субъекта Федерации) для региональных рынков труда, напротив, по всей видимости, несколько возросла с 2010 г. Статистические данные и выборочных обследований рабочей силы указывают на прирост числа межрегиональных трудовых мигрантов примерно на 20% по отношению к 2017 г. — с 2,3 млн. до 2,8 млн. человек. Усредненные доли направлений трудовых миграций последних лет оказываются относительно стабильными: среди трех крупнейших и исторически сложившихся акцепторов мигрантов долей около 60% лидируют Москва и Московская область, 12–13% приходится на Тюменскую область с автономными округами (Ханты-Мансийским и Ямало-Ненецким), еще около 9–10% приходится на Санкт-Петербург и Ленинградскую область. Для 11 регионов страны результирующая межрегиональных миграций оказывается очень большой (прил. 2.8) — более 10% (по модулю) составляет сальдо миграций от численности занятого населения в Ленинградской области (–18,8%), Республике Адыгея (–16,8%), Московской области (–14,2%), Чувашской Республике (–12,3%), Республиках Калмыкия (–10,9%) и Марий Эл (–10,4%), являющихся нетто-донорами трудовых мигрантов, а также Ямало-Ненецком (+36,7%), Ханты-Мансийском (+22,7%) округах, Москве (+20,7%), НАО (+17,6%) и Чукотке (+11,3%), являющихся нетто-акцепторами трудовых мигрантов [6,7].

Различия в номинальной заработной плате транслируются в различия в уровне благосостояния. Межрегиональные различия в средней номинальной заработной плате в России огромны даже в сравнении с другими большими и территориально разнородными странами и вносят большой вклад в общее неравенство по доходам. С точки зрения процесса формирования заработной платы регион проживания имеет гораздо большее значение, чем человеческий капитал работника (образование, опыт работы и профессия вместе взятые), что подрывает стимулы к накоплению последнего. Традиционными лидерами по уровню номинальной заработной платы являются северные регионы и г. Москва, а аутсайдерами — южные республики и отдельные регионы Сибири и Центральной части России. Это указывает на то, что более высокая номинальная заработная плата в северных регионах России является своего рода компенсацией за более высокий уровень цен и худшие условия проживания. Однако, как показывают существующие исследования, такая компенсирующая компонента составляет не больше половины всех различий в номинальных заработных платах. Кроме того, общий рейтинг регионов меняется очень слабо, если мы от номинальной заработной платы перейдем к ее покупательной способности, и при этом корреляция между номинальной заработной платой и ее покупательной способностью чрезвычайно сильна (0,94). Таким образом, хотя компенсирующая компонента может объяснить значительную часть межрегиональных различий в номинальной заработной плате, ее учет не меняет общего ранжирования регионов по уровню оплаты

труда и различия в номинальных заработных платах все же транслируются в различия в уровне благосостояния.

Все различия достаточно устойчивы (таблица 3) [44].

Различия между региональными рынками труда являются весьма устойчивыми во времени. Даже самый простой описательный анализ показывает, что состав групп регионов-лидеров и аутсайдеров почти по всем основным показателям рынка труда достаточно слабо менялся во времени. За последние 15 лет корреляция во времени по любому из показателей не опускалась ниже уровня 0,65.

Другими словами, относительное положение регионов практически по всем индикаторам рынка труда достаточно слабо меняется во времени. Характерным примером опять же могут послужить различия в уровне занятости (что вызвано взаимодействием долгосрочных структурных факторов и экзогенных географических и климатических особенностей регионов). Состав групп регионов-лидеров и аутсайдеров по уровню занятости практически не изменился за последние 15 лет. В сравнении с 2006 годом в 2021 году в группе лидеров остались восемь из десяти регионов. Может показаться, что состав группы аутсайдеров поменялся несколько сильнее — в нее пришли четыре новых региона — но на самом деле все эти регионы и в 2004 году занимали относительно невысокие места в нижней части распределения.

Низкая экономическая активность населения обычно идет «рука об руку» с низким уровнем занятости и высоким уровнем общей безработицы, низким уровнем вакансий и низким уровнем заработной платы. При этом «качество» региональных рынков труда тесно связано с уровнем экономического развития региона: в относительно более «богатых» регионах ситуация на рынке труда более благоприятна, чем в относительно более «бедных». Из этой картины «выбивается» лишь показатели регистрируемой безработицы (доля официально признанных безработными в региональных службах по труду и занятости), что подтверждает известное мнение о том, что регистрируемая безработица достаточно «оторвана» от реальной ситуации на рынке труда.

Таблица 3

Численность и состав рабочей силы в РФ в 2021 г.

Регион	Численность рабочей силы, тыс. чел.	В том числе			
		Занятые тыс.чел.	%	Безработные, тыс.чел	%
Российская Федерация	75197,1	70741,7	58,5	4455,3	5,9
Центральный федеральный округ	21295,4	20384,6	61,2	910,8	4,3
Северо-западный федеральный	7458,1	7067,1	60,4	391,0	5,2

Регион	Численность рабочей силы, тыс. чел.	В том числе			
		Занятые тыс.чел.	%	Безработные, тыс.чел	%
округ					
Южный федеральный округ	8170,4	7680,9	56,4	489,5	6,0
Северо- Кавказский федеральный округ	4632,7	3945,2	51,7	687,4	14,8
Приволжский федеральный округ	14721,9	13974	57,8	747,9	5,1
Уральский федеральный округ	6276,4	5926,1	59,6	350,3	5,6
Сибирский федеральный округ	8407,1	7802,6	56,3	604,5	7,2
Дальневосточный федеральный округ	4235,0	3691,2	60,3	273,9	6,5

Регионы в настоящее время кластеризуются. Можно выделить целые группы регионов, которые являются лидерами или аутсайдерами одновременно по многим рассматриваемым показателям. Одна группа регионов-лидеров, где рынки труда работают относительно хорошо, — это условно «северные» регионы: Чукотский АО, Магаданская область, Ямало-Ненецкий АО, Ханты — Мансийский АО, Мурманская область. Другая группа лидеров — условно центрально — европейские регионы — включает в себя Москву и Санкт-Петербург, а также Московскую и Ярославскую области. Среди регионов-аутсайдеров можно также выделить две группы. Первая — это группа южных республик — Дагестан, Ингушетия, Карачаево-Черкесия и Кабардино-Балкария. К этой группе близки также республики Калмыкия, Северная Осетия и Адыгея. Другую группу аутсайдеров составляют регионы Южной Сибири — республики Тыва, Забайкальский край, Республика Алтай, Алтайский край, к которым по ряду показателей близки Еврейская АО, республики Бурятия и Хакасия, а также Иркутская область. Нетрудно заметить, что эти группы образуют кластеры территориально близких и, во многих случаях, граничащих друг с другом регионов. Такая очевидная пространственная кластеризация указывает на то, что регионы внутри каждой группы имеют весьма схожие структурные и природно-географические характеристики.

Миграция вряд ли сглаживает различия. Миграция является одним из важнейших механизмов, которые связывают региональные рынки между собой, превращая их в систему сообщающихся сосудов. С одной стороны, величина

миграционного прироста является своего рода «лакмусовой бумажкой» для определения регионов, наиболее привлекательных для жизни и работы. С другой стороны, межрегиональная миграция влияет на региональное неравенство. Теоретически, она в состоянии как сглаживать различия между региональными рынками труда, так и усиливать их. Согласно последним оценкам, объем межрегиональной миграции в России составляет около 5-6 млн. чел. в год, из которых 3-3,5 млн. составляет долгосрочная миграция (на срок более 9 мес.), а 2-2,5 млн. — временная трудовая миграция [7]. Как показывают существующие работы, внутренняя миграция в России в целом «правильно» реагирует на различия между региональными рынками труда (например, потоки в регионы с более высокой реальной заработной платой и низкой безработицей больше, чем в регионы с менее высокой заработной платой и высокой безработицей). Вопрос об эффектах миграции исследован гораздо хуже, и на данный момент четких эмпирических свидетельств как в пользу того, что миграция сглаживает различия, так и в пользу того, что она их усиливает, нет. Тем не менее, схожая направленность основных миграционных потоков в разные периоды времени говорит о том, что миграция вряд ли подрывает привлекательность традиционных центров притяжения (прежде всего, это Москва и Московская область, Санкт-Петербург и Ленинградская область).

Реакция на кризис на региональных рынках труда разная. Естественно, что, будучи такими разными, региональные рынки труда очень по-разному реагируют на изменения в макроэкономических условиях. В частности, текущий кризис «ударил» по ним с разной силой. В каких-то регионах ситуация на рынке труда ухудшилась гораздо сильнее, чем по России в целом, а в каких-то она изменилась достаточно слабо. Однако, в целом, можно констатировать, что традиционная модель приспособления российского рынка труда «работает» также и на региональном уровне: в ответ на сокращение выпуска занятость сокращается непропорционально слабо, а (реальная) заработная плата «пикирует» вниз. При этом можно отметить, что ухудшение общей экономической ситуации несколько сократило различия между региональными рынками труда.

Сильная гетерогенность и слабая взаимосвязанность региональных рынков труда указывают на то, что одни и те же меры федеральной политики будут оказывать на них разное влияние. Для «сильных» рынков с высоким уровнем оплаты труда и занятости эти меры могут не иметь особого значения, тогда как для «слабых» рынков они могут быть даже вредны. Характерным примером может послужить установление единого для всех регионов федерального МРОТ. Эта мера малоэффективна в «сильных» регионах, так как доля низкооплачиваемых работников, на помощь которым ориентирована эта мера, там мала. В «слабых» регионах доля работников, на которых эта мера могла бы подействовать, относительно высока, но для многих работодателей она может быть невыполнимой из-за общей низкой производительности труда, и потому спровоцирует рост безработицы и неформальной занятости. В связи с этим, В

РФ устанавливается дифференцированный размер МРОТ по регионам. Так, с 1 января 2022 года МРОТ в РФ - 13890 руб. (ФЗ от 19.06.2000, N 82-ФЗ). Вместе с тем, в «сильных регионах» Москва и Санкт-Петербург минимальный размер оплаты труда установлен на уровне 21371 рублей и 21500 рублей в месяц соответственно [36]. Это позволяет федеральной политике в области рынка труда балансировать между сохранением единых «правил игры» и максимально возможным учетом неоднородности регионов.

Однако устойчивость и комплексность межрегиональных различий указывает на отсутствие простых и быстрых решений и требует стратегического и комплексного подхода к сглаживанию дифференциации.

Государственная стратегия и региональная политика играют важную роль в регулировании всей системы рыночных отношений, в том числе и на рынке труда. Это особенно важно в условиях такого государства, как Российская Федерация, с его значительными внутри региональными различиями, которые могут повлиять на формы проявления тех или иных принципов рыночной экономики и возможности обеспечения межрегионального взаимодействия при размещении производства и формировании региональных рынков. Поэтому существует настоятельная необходимость в рассмотрении рыночных отношений в их региональных формах, формирование на их основе региональных рынков различного объема и масштаба. В настоящее время идет активный процесс формирования и развития рынка труда в России. И хотя в окончательном, развитом виде он еще не сформирован, имеются все уже перечисленные нами его основные элементы. Формирование российского рынка труда происходит под влиянием большого количества разнообразных факторов, оказывающих влияние на тенденции и условия его развития. Эти факторы различаются по уровням проявления, по своему характеру, степени и направлениям воздействия на рынок труда. Так, например, рабочая сила в России отличается чрезвычайно низкой территориальной мобильностью, порожденной многими факторами: особенностями менталитета, административными препонами, неразвитым рынком жилья и др. Территориальные различия в природно-демографической базе и экономическом потенциале определяют характерные черты формирования рынка труда в том или ином регионе.

Исходя из этого можно выделить три уровня системы различных факторов: макроуровень, региональный и микроуровень. Особенности регионального уровня заключаются в том, что многие из факторов, действующих на других уровнях, оказывают влияние и на формирование регионального рынка труда. Вместе с тем на этом уровне существенна роль таких факторов, как географическое расположение, природно-климатические условия, развитие основных отраслей экономики и их специализация, инвестиционная политика региона, уровень диверсификации, характеризующий отраслевую структуру экономики региона, развитие малого бизнеса, демографическая ситуация, развитие региональных комплексов (территориально-производственных, например) и др.

Так, в Челябинской области по данным Челябинскстата, в 2019 году основные показатели экономического развития составили (к 2018 году) [44]:

– индекс промышленного производства по основным видам деятельности – 103,5%;

– продукция сельского хозяйства – 39564,1 млн. рублей (100,6%); – объем работ, выполненных по виду деятельности «Строительство» 31108,7 млн. рублей (116,4%);

– оборот розничной торговли – 228320,0 млн. рублей (92,8%);

– объем платных услуг населению – 71184,2 млн. рублей (98,0%).

Номинальная среднемесячная начисленная заработная плата одного работника за 2019 год составила 30947,5 рублей (106,8% к 2018 г.).

Численность рабочей силы в среднем за 2019 год составила, по итогам обследования населения по проблемам занятости, 1857,1 тыс. человек, или 53,0% общей численности населения области, в их числе 1729,3 тыс. человек или 93,1% рабочей силы были заняты в экономике и 127,8 тыс. человек (6,9%) не имели занятия, но активно его искали (в соответствии с методологией Международной Организации Труда (МОТ) они классифицируются как безработные).

По предоставленной работодателями в ОКУ ЦЗН информации на 01.01.2019 г. в 49 организациях области работали неполное рабочее время по инициативе работодателя 4889 человек, в 10 организациях 554 человека находились в простое по вине работодателя, 4 организации отправили 24 человека в вынужденные отпуска без сохранения заработной платы.

По данным мониторинга 217 организаций заявили о предстоящих увольнениях 1889 работников в связи с ликвидацией организаций, либо сокращением численности или штата работников организаций, расположенных в Челябинской области, в т.ч. в массовом порядке 5 организаций – 423 человека.

В 2019 году в Областные казенные учреждения Центры занятости населения городов и районов (далее ЦЗН) за содействием в поиске подходящей работы обратилось 56889 (64323 чел. – здесь и далее в скобках приведены показатели за 2018 года), что на 11,6% меньше, чем в январе-июле 2018 года.

Из обратившихся за содействием в поиске подходящей работы 78,3 (80,0)% – граждане, незанятые трудовой деятельностью; 47,9 (48,3) % – женщины; 32,0 (32,4) % – ранее не работавшие, ищущие работу впервые.

Численность граждан, признанных безработными, составила 34178 (39521) чел., что на 13,5% меньше, чем в январе-июле 2018 года.

Рассмотрим динамику численности незанятого населения, состоящего на учете в центрах занятости населения Челябинской области (таблица 4).

Наблюдается снижение темпов роста численности незанятых граждан, в том числе имеющих статус безработного и увеличиваются темпы роста заявленной потребности в работниках.

Таблица 4

Динамика численности незанятого населения, состоящего на учете в
Центре занятости населения

Период	Численность незанятых граждан, состоящих на учете в ЦЗН, чел.	Из них имеют статус безработного		Заявленная работодателями потребность в работниках, Челябинской области
		чел.	в %	
2019 г.	35387	33214	93,9	15773
2018 г.	37645	34601	91,9	16465
2016 г.	30695	27499	89,6	22915

Заявленная работодателями потребность в работниках за 2019 года составила 73975 (72460) вакансий, что на 2,1% больше, чем в 2018 году.

Численность граждан и работодателей, обратившихся в ЦЗН за информацией о положении на рынке труда, составила 33624 (45889) чел., что на 26,7% меньше, чем в январе-июле 2016 года.

За отчетный период в ЦЗН обратилось 5321 (4840) чел., уволенных в связи с ликвидацией организаций либо сокращением численности или штата работников организаций, расположенных на территории Челябинской области, что на 9,9% больше, чем в аналогичном периоде прошлого года. Из обратившихся, уволенных по сокращению, 1932 (1809) чел. нашли работу (доходное занятие), увеличение на 6,8%.

Рассмотрим ситуацию на рынке труда, связанную с трудоустройством граждан [36].

За отчетный период нашли подходящую работу 30687 (32101) чел., в том числе безработные – 16877 (17762) чел., что, соответственно, на 4,4% и 5,0% меньше, чем в 2018 году.

В счет квотируемых рабочих мест, трудоустроено 46 (21) инвалидов.

Трудоустроено на временные работы 10734 (11093) чел., в том числе:

– несовершеннолетних граждан в возрасте от 14 до 18 лет в свободное от учебы время – 10107 (10480) чел.;

– безработных граждан, испытывающих трудности в поиске работы 550 (538) чел.;

– безработных граждан в возрасте от 18 до 20 лет, имеющих среднее профессиональное образование и ищущих работу впервые – 77 (75) чел.

Численность граждан, трудоустроенных на общественные работы, составила 4608 (4945) чел., что на 6,8% меньше, чем в аналогичном периоде прошлого года.

Государственную услугу по содействию самозанятости получили 2180 (2116) безработных граждан, из них 117 (121) чел. зарегистрировано в качестве индивидуальных предпринимателей, 20 (10) чел. зарегистрировали юридическое лицо.

Государственную услугу по социальной адаптации на рынке труда получили 4379 (4069) безработных граждан, что на 7,6% больше, чем в январе-июле 2016 года.

Удельный вес трудоустроенных граждан в общей численности граждан, обратившихся за содействием в поиске работы, составил 53,9 (49,9) %.

За отчетный период государственную услугу по организации профессиональной ориентации граждан получили 39442 (40377) чел., из них 36551 (37572) – безработные граждане.

В 2019 году численность граждан, приступивших к профессиональному обучению, получению дополнительного профессионального образования (ДПО), составила 4315 (4562) чел., из них: 4076 (4321) чел. – безработные граждане, 124 (121) чел. – женщины, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, 1115 (120) чел. – пенсионеры, стремящиеся возобновить трудовую деятельность.

Из числа безработных граждан, приступивших к профессиональному обучению, получению дополнительной профессиональной переподготовки, доля граждан, впервые ищущих работу (ранее не работавших) составила 13,2 (16,2) %; граждан, стремящихся возобновить трудовую деятельность после длительного (более года) перерыва – 21,7 (17,8) %; граждан, проживающих в сельской местности – 22,6 (23,6) %, женщин – 45,4 (46,1) %, граждан в возрасте 16-29 лет – 35,1 (39,9) %.

За отчетный период снято с учета 40372 (42246) безработных граждан, из них: 41,8 (42,0) % – в связи с трудоустройством; 10,1 (10,2) % – приступили к профобучению, получению ДПО; 2,2 (1,8) % – назначена трудовая пенсия; 45,9 (46,0) % – снято по другим причинам.

Индекс движения безработных составил 1,18 (1,07).

На 1 января 2019 года уровень регистрируемой безработицы по области составил 1,48 (1,74) % от экономически активного населения. В 9-ти территориях уровень безработицы ниже среднеобластного.

Высокий уровень безработицы в муниципальных районах: Нязепетровском – 8,3 (8,4) %, Катав-Ивановском – 5,0 (5,1) % и Верхнеуфалейском городском округе – 11,0 (4,8) %.

Рассмотрим уровень безработицы в Челябинской области в динамике.

На рынке труда области в 2019 г., в сравнении с аналогичным периодом прошлого года, наблюдалось снижение:

- численности граждан, обратившихся за содействием в поиске подходящей работы – 56889 (64323) чел.;
 - численности безработных граждан – 34178 (39521) чел.;
 - уровня регистрируемой безработицы – 1,48 (1,74) %;
 - напряженности на рынке труда – 1,09 (1,40) незанятые/1вакансия
- Наблюдалось увеличение:
- заявленной организациями области потребности в работниках – 27949 (25775) чел.;

– удельного веса трудоустроенных граждан в общей численности граждан, обратившихся за содействием в поиске подходящей работы – 53,9 (49,9) %.

Наблюдается уменьшение темпов роста следующих показателей:

- нашли работу (доходное занятие);
- трудоустроено инвалидов на квотируемые рабочие места;
- временное трудоустройство несовершеннолетних граждан в возрасте от 14 до 18 лет.

Увеличиваются темпы роста показателей:

- временное трудоустройство безработных граждан, испытывающих трудности в поиске работы;
- трудоустроено безработных граждан в возрасте от 18 до 20 лет, имеющих среднее профессиональное образование и ищущих работу впервые;
- трудоустроено граждан на общественные работы;
- численность безработных граждан, получивших государственные услуги по содействию самозанятости;
- численность безработных граждан, получивших государственные услуги по социальной адаптации на рынке труда.

За последние пять лет численность экономически активного населения Челябинской области по данным выборочных обследований населения по проблемам занятости уменьшилась на 0,6 процента и в среднем за 2019 год составила 1859,9 тыс. человек. В 2019 году в различных отраслях экономики были заняты 1743,3 тыс. человек, или 93,7 процента от экономически активного населения Челябинской области, и 116,1 тыс. человек (6,2 процента) не имели занятия, но активно его искали (в соответствии с методологией Международной Организации Труда они классифицируются как безработные).

Численность иностранных работников, работающих на территории Челябинской области, в последние годы имела устойчивую тенденцию к снижению. В 2019 году их численность составила 9,5 тыс. человек (2015 год - 39,1 тыс. человек) [37].

Анализ состояния занятости населения показал, что рынок труда Челябинской области несколько деформирован и функционирует в настоящее время в условиях:

- сокращения численности трудоспособного населения;
- несоответствия спроса и предложения рабочей силы (преобладание вакансий по рабочим профессиям);
- снижения качества рабочей силы (старение и сокращение кадрового состава квалифицированных рабочих на предприятиях, увеличение контингента молодежи, имеющей низкий образовательный уровень);
- значительной дифференциации ситуации на локальных рынках труда (высокий уровень безработицы на территориях с моноэкономической структурой производства).

В прогнозируемый период до 2025 года для обеспечения заложенных темпов роста валового регионального продукта численность занятых в экономике должна увеличиваться как в реальном секторе экономики, так и в

социальной сфере. В то же время вследствие сложившейся возрастной структуры населения численность населения трудоспособного возраста будет снижаться.

Основные тенденции на рынке труда:

- снижение численности граждан, обратившихся в центры занятости населения;
- увеличение численности лиц, которым присвоен статус безработного;
- увеличение численности граждан, обратившихся в связи с увольнением по сокращению численности или штата;
- увеличение уровня регистрируемой безработицы и напряженности на рынке труда.

Особого внимания заслуживает ситуация на рынке труда в условиях пандемии COVID-19. До пандемии в Челябинской области было зарегистрировано 22,5 тыс. безработных (данные на 1 марта 2020 г.). Затем начался рост и в сентябре это количество увеличилось в четыре раза. Пиковый показатель составил почти 93 тысячи безработных южноуральцев. При этом по данным Росстата, который использует методологию МОТ (Международной организации труда), к концу сентября он составил 8 % от объема всей рабочей силы региона. «По методологии МОТ, которую считает Росстат, в октябре был максимальный уровень 148 600 человек – 8 % от всей рабочей силы региона. С октября подключились федеральные меры на организацию общественных работ, у нас действовала региональная программа субсидирования работодателей по стажировке и дальнейшему трудоустройству выпускников. Положительную тенденцию в регионе сохранили и в 2021 году. После прохождения пикового значения в октябре 2020 года (148 тысяч человек) началось снижение показателя общей безработицы. На 1 августа 2021 года показатель был 87,2 тысяч человек – 4,7%. Фиксируемая динамика снижения выше среднероссийской и выше показателя по УФО – в два раза. По оперативным данным Росстата по Челябинской области на 1 сентября показатель общей безработицы – 78,8 тысяч человек, ниже доковидных на 13,3 тысяч человек. От максимальных значений 2020 года снижение составляет 47% [35].

Активно снижается регистрируемая безработица: с пикового значения в 2020 году 92,7 тысяч человек до 23,6 тысяч человек на 1 августа текущего года (с 4,95% до 1,3%). Снижение регистрируемой безработицы продолжается (оперативные данные опубликованы на главной странице сайта szn.gov74.ru).

Восстановление занятости также идет активно: занятость за июнь-август составила 1780,6 тысяч человек – на 1 тысячу человек выше уровня 2019 года. Прирост занятых с начала года составил 71 тысячу человек.

Прогнозируется к концу года снижение общей безработицы – на уровне 65 тысяч человек (3,6%), по регистрируемой безработице в минимальном значении: 18,5-19,5 тысяч зарегистрированных безработных, с учетом сезонного роста.

Показатель по трудоустройству за 8 месяцев 2021 года составил 92,5% от годового результата 2019 года. Структура и количественные показатели трудоустройства граждан, обратившихся в службу занятости, сохранились и совпадают с показателями 2019 года. Это свидетельствует о стабильном экономическом самочувствии работодателей.

Во всех муниципальных образованиях отмечается значительное снижение регистрируемых показателей к началу 2021 года. С начала года в три раза уменьшилось количество безработных, ищущих работу впервые. Существенно выросло количество вакансий – прирост с начала года от 27% до 60% в производственном секторе, строительстве и торговле, в сфере транспорта и сельском хозяйстве. Ситуация на рынке труда стабильная, сбалансированная.

В регионе реализуется Комплекс мер по восстановлению занятости населения, плановый показатель в 97 413 человек – исполнен за 8 месяцев на 61,4% или 59 824 человека.

Показатель трудоустройства по ярмаркам вакансий и «неделям занятости» выполнен на 52,7%, но у нас еще есть в запасе период высокой активности участников рынка труда. Практика таких мероприятий себя оправдывает. Дополнительно прорабатываем с Министерством образования региона вопрос расширения взаимодействия в сфере строительства – в перспективе использовать высокий спрос у населения на бытовые ремонты, возможности краткосрочного обучения людей строительным профессиям и, конечно, спрос на рабочие руки со стороны строительных организаций.

Актуальной задачей для государственной службы занятости сегодня и на перспективу является модернизация по программе «Служба занятости 2.0» – это изменения с технической стороны и содержательной части работы.

В сложившихся условиях Центры занятости населения должны стать современными центрами индивидуальной работы с ищущими работу, структурами, готовыми помогать работодателям в непростом вопросе подбора кадров, центрами профориентации с целью превентивной профилактики безработицы, в том числе среди молодежи. При этом сохранить способность быстро реагировать на возможное ухудшение ситуации с безработицей [38].

По молодежной занятости региональный центр занятости предлагает развивать производственное наставничество, в регионе имеется серьезная база и практический опыт. Развитие наставничества выгодно: молодые кадры начинают зарабатывать больше, возрастные наставники имеют меньшую производственную нагрузку при сохранении дохода и занятости, работодатель закрепляет кадры и имеет улучшение экономических показателей бизнеса.

Центр занятости активно работает с Агентством стратегических инициатив по дорожной карте содействия трудоустройству освобожденных из мест лишения свободы – ожидается несколько положительных эффектов, соответствующих задачам модернизации.

Необходимо отметить, что в настоящее время в стране реализуется недостаточно четкая и эффективная региональная политика, основанная на оценке ситуации на рынке труда и возможных перспектив ее развития. Это

касается, прежде всего, регионов с существенной деформацией структуры населения, определенной спецификой социально-экономического развития и др. Нечетко сформулированы основные принципы регулирования социально-экономического развития регионов с точки зрения сохранения занятости и повышения ее эффективности, недопущения массовой и застойной безработицы. В связи с этим, существует настоятельная необходимость в усилении государственной политики, включающей меры по регулированию занятости, в том числе в региональном разрезе. Это предполагает разработку региональных программ занятости, предусматривающих меры социальной защиты населения. Региональные программы должны исходить из общероссийской концепции регулирования рынка труда, а в части создания и сохранения рабочих мест, должны учитывать прогноз социально-экономического и демографического развития региона в целом, состояние производственного и профессионального потенциала и др.

Для достижения более полной и эффективной занятости населения как в целом в стране, так и в отдельном регионе необходимо четкое разграничение функций.

К функциям субъекта Федерации прежде всего относятся:

- разработка и реализация региональной политики занятости населения;
- нормативно-правовое обеспечение реализации региональной политики занятости населения;
- разработка и реализация целевых региональных программ содействия занятости населения;
- координация и контроль за деятельностью управляющих структур региона, районных и муниципальных образований, общественных организаций по реализации целей и задач региональной политики занятости населения;
- организация подготовки и переподготовки кадров и др.

В целом при разработке региональной политики занятости исходят из следующих ключевых положений.

1. Политика занятости определяет долгосрочные и краткосрочные цели: эффективное регулирование занятости возможно лишь при комплексном использовании макро- и микроэкономических подходов.

2. Политика в области занятости координируется с общей экономической и социальной политикой региона, включая экономическое планирование и составление программ.

3. Политика занятости максимально способствует формированию в регионе целостной социально-политической системы занятости, самоопределению субъектов в вопросах управления ею, упорядочению взаимодействия и разграничению ответственности между ними.

4. Политика занятости является генератором системы социального партнерства в регионе.

5. Политика занятости главное внимание сосредоточивает на урегулировании ситуации на локальных рынках труда с целью целенаправленного воздействия на очаги безработицы.

6. Политика занятости основывается на гибком сочетании комплекса мер, ориентированного на создание региональной системы управления развитием человеческих ресурсов и адресную поддержку наиболее уязвимых групп населения.

В связи с происходящими изменениями в региональной политике, социально-экономическими, территориальными и демографическими различиями актуализируются задачи изменения механизмов управления и регулирования, в том числе процессов происходящих на рынке труда. На наш взгляд, важнейшей задачей как общегосударственной, так и региональной политики является включение проблем функционирования рынка труда в состав важнейших приоритетов социально-экономической политики. Причем особое место необходимо уделять мерам активной политики, нацеленной на повышение конкурентоспособности граждан и улучшение результатов функционирования регионального рынка труда. В современных условиях приоритет должен отдаваться мерам, направленным не на прямое финансирование создания новых рабочих мест, а на развитие потенциала работника и их адаптацию к реальным потребностям региональной экономики.

В связи с этим, в настоящее время органы государственной власти субъектов Российской Федерации самостоятельно определяют политику действий на рынке труда, направленных на разработку и реализацию мер в области содействия занятости населения, координацию деятельности по созданию экономических условий для обеспечения занятости населения и развития предпринимательства и самозанятости, содействие обеспечению потребности экономики в рабочей силе, в том числе с учетом модернизации и инновационного развития, снижение уровня безработицы и административных барьеров на рынке труда, повышение конкурентоспособности на рынке труда отдельных групп населения, а также на совершенствование деятельности органов службы занятости.

Учитывая, что мероприятия по содействию занятости населения, а также материально-техническое и финансовое обеспечение деятельности органов службы занятости являются расходными обязательствами субъекта Российской Федерации, каждый субъект Российской Федерации вправе определять приоритеты в реализации мероприятий по содействию занятости населения с учетом особенностей экономического развития субъекта Российской Федерации.

Так, в Челябинской области действует государственная программа «Содействие занятости населения Челябинской области». (709-П от 24.12.2020). Исходя из тенденций развития экономики и рынка труда в соответствии с прогнозом социально-экономического развития Челябинской области на период до 2024 года целью государственной политики в области развития рынка труда в долгосрочной перспективе является создание правовых, экономических и институциональных условий, обеспечивающих развитие гибкого, эффективно функционирующего рынка труда, позволяющего преодолеть структурное несоответствие спроса и предложения на рабочую

силу, сократить долю нелегальной занятости, повысить мотивацию к труду и трудовую мобильность.

Для достижения поставленной цели региону необходимо обеспечить:

- повышение гибкости рынка труда;
- улучшение качества рабочей силы и развитие ее профессиональной мобильности;
- развитие институтов рынка труда, рост занятости и эффективности использования труда, в том числе за счет повышения территориальной мобильности трудовых ресурсов;
- внедрение культуры безопасного труда;
- создание условий труда, позволяющих сохранить трудоспособность работающего населения на всем протяжении профессиональной карьеры;
- создание условий для привлечения иностранной рабочей силы с учетом перспективных потребностей экономики в трудовых ресурсах и принципа приоритетного использования национальных кадров;
- регулирование трудовых отношений через систему взаимоотношений между работниками (представителями работников), работодателями (представителями работодателей), органами государственной власти, органами местного самоуправления, направленную на обеспечение согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений (социальное партнерство).

Исходя из сложившейся ситуации на рынке труда Челябинской области, существующих наиболее актуальных проблем в сфере занятости реализация государственной программы будет направлена на решение следующих приоритетных задач:

- профилактика безработицы и повышение эффективности занятости населения;
- содействие занятости граждан, испытывающих трудности в поиске работы;
- снижение напряженности на рынке труда, в том числе в моногородах, и поддержка эффективной занятости населения;
- снижение уровней производственного травматизма и профессиональной заболеваемости;
- усиление защиты социально-трудовых прав работников через систему социального партнерства.

Развитие экономики Челябинской области в связи с ухудшением в 2020 году ситуации в сфере занятости населения требует от рынка труда решения ряда задач [36].

1. Возросшие потребности экономики в высококвалифицированных работниках для решения задач инновационного развития бизнеса приведут к росту конкуренции за свободные рабочие места для граждан, не имеющих опыта работы, длительно не работавших, а также выпускников учреждений профессионального образования.

2. Сохраняется профессионально-квалификационный и территориальный дисбаланс спроса и предложения. По-прежнему особое внимание необходимо уделять обеспечению занятости населения в проблемных территориях Челябинской области - в моногородах, в сельской местности. Отсутствие развитого рынка жилья будет сдерживать перераспределение рабочей силы из трудоизбыточных районов Челябинской области.

Указанные факторы выводят решение проблем рынка труда на первый план в ряду задач сбалансированного функционирования социальной сферы Челябинской области в 2020 - 2025 годах. Требуются активные меры, направленные на развитие инфраструктуры рынка труда, обеспечение профессионального обучения и дополнительного профессионального образования в соответствии с потребностями рынка труда, использование имеющегося трудового потенциала, повышение мобильности рабочей силы.

Без решения вышеуказанных проблем, требующих комплексного подхода, противоречия в сфере занятости населения не только сохранятся, но будут нарастать, замедляя социально-экономическое развитие региона и страны в целом.

ГЛАВА 2. ПРОБЛЕМЫ АДАПТАЦИИ МОЛОДЕЖИ К СОВРЕМЕННЫМ УСЛОВИЯМ РЕГИОНАЛЬНОГО РЫНКА ТРУДА

2.1. Молодежь как субъект предложения на региональном рынке труда

В современном российском обществе молодежь является объектом пристального внимания, как со стороны различных средств массовой информации, так и со стороны представителей более старших поколений. На рынке труда положение молодежи можно оценить, как неоднозначное, несбалансированное, поскольку оно определяется достаточно разнонаправленными тенденциями. В их числе необходимо отметить последствия кризиса, вызванного введением экономических санкций по отношению к России со стороны стран Запада, представляющих собой запрет сотрудничества с предприятиями ВПК, банками и промышленными компаниями, а также резкого снижения цен на энергоресурсы, и как следствие падение уровня жизни населения. Об этом говорят данные, полученные по итогам социологического опроса, проведенного Фондом «Общественное мнение»: 39% жителей РФ, полагают, что 2019 год был хуже 2018 года. Надеются на положительную динамику в 2019 году - 23% опрошенных (27% считают, что ситуация не поменяется, 28% - что будет хуже). Значительное число опрошенных (38%) остерегаются роста уровня безработицы, 29% - роста уровня преступности. 44% респондентов полагают, что в 2019 году усилится социальное неравенство. При этом, в положительную динамику в качестве жизни верят немногие – 68% уверены, что оно понизится или, возможно, останется на нынешнем уровне. По мнению председателя Наблюдательного совета Института демографии, миграции и регионального развития Юрия Крупнова сегодня требуется выработка проектов развития страны, организации команды созидательных управленцев, по сути – формирование класса развития страны [38].

В этом аспекте молодежи принадлежат ведущие позиции, она должна быть готова к переменам. Как верно написали Й. Риддерстрале и М. Вилкоккс «Перемены – это не только то, что в разное время происходит с другим людьми и организациями. Перемены – это то, что происходит с вами и вашей организацией сегодня и завтра. Перемены – это личное и вы можете повлиять на ход событий» [39].

Люди, принадлежащие к социально-демографической группе молодежи, с одной стороны, находятся в более выигрышной позиции в сравнении с иными возрастными группами, поскольку они обладают различными неиспользованными ресурсами, в числе которых современное образование, здоровье, желание занять свое место на рынке труда и реализовать собственный потенциал, наконец, обеспечить себе достойное место в жизни, а с другой – они же являются и более незащищенными и несостоятельными по отношению к ряду требований рынка труда и нанимателей в силу своей неопытности и, как это ни парадоксально в силу своей амбициозности и юношеского максимализма.

Практически все исследователи проблем молодежи сегодня сходятся во мнении, что современная молодежь является самой незащищенной категорией населения в социально-экономическом и социально-психологическом аспектах. При этом следует учитывать, что молодежь вполне способна при определенных условиях, стать мощным деструктивным фактором, угрожающим социальной стабильности и общественной безопасности.

На наш взгляд, эти факторы требуют самого пристального внимания, подлежат детальному исследованию. Однако, прежде, чем приступить к их углубленному изучению, необходимо отметить, что место молодежи на рынке труда, в основном, определяется особенностями молодежи как специфической социально-демографической группы, обладающей свойственными ей потребностями и интересами. Однако, внешние условия ее «прибытия» на рынок труда изменились довольно существенно. Мы имеем в виду санкционную политику Запада, которая повлекла за собой сокращения штата сотрудников в организациях.

Поэтому, для данного исследования принципиально важно определить и интерпретировать социально-демографическую категорию «молодежь». Одно из первых определений понятия «молодежь» в социологии было дано в 1968 г. В. Т. Лисовским. Несмотря на то, что данное определение давно стало общим местом в научной литературе посвященной молодежи, обойтись без него представляется затруднительным, как в плане методологическом, так и в плане конкретно – историческом. Молодежь - по мнению В.Т. Лисовского, есть «поколение людей, проходящих стадию социализации, усваивающих, а в более зрелом возрасте уже усвоивших, образовательные, профессиональные, культурные и другие социальные функции». Иное и более детализированное определение было дано И. С. Коном, немногим позднее: «Молодежь - социально-демографическая группа, выделяемая на основе совокупности возрастных характеристик, особенностей социального положения и обусловленных тем и другим социально-психологических свойств» [49]. Именно это определение впоследствии стало основным в отечественной социологии молодежи. Молодость как определенная фаза, этап жизненного цикла биологически универсальна, но ее конкретные возрастные рамки, связанный с ней социальный статус и социально-психологические особенности имеют социально-историческую природу и зависят от общественного строя, культуры и свойственных данному обществу закономерностей социализации. В этом смысле важен учет и «новых» моментов социализации привнесенных извне в результате санкционной политики. К ним, по нашему мнению, так же стоит отнести сокращение собственно самого сегмента молодежного рынка труда, предпочтения работодателей в плане набора персонала более опытного и имеющего практический опыт работы перед молодыми специалистами.

Рассматривать понятие молодости в историческом направлении необходимо не только по признакам, выделяющим ее из других, но и по особенностям, объединяющим ее с иными поколениями данного периода истории в данном обществе.

Выделение молодежи как отдельной социальной группы связано с процессом индустриализации, вследствие которого наступило частичное разрушение деревенских сообществ, для которых было свойственно семейное и соседское сохранение патриархального порядка, когда молодые люди включались в фермерскую работу, вели домашнее хозяйство. Взросление в социальном контексте было беспроблемным, некоторые исключения не нарушали общих правил. Сохранение патриархальных укладов от поколения к поколению способствовала сохранению устоявшихся социальных образцов, процедура перехода из детства во взрослую жизнь проходила беспроблемно, социальный статус молодежи фактически отсутствовал.

Вместе с бурным ростом городов и массовыми переселениями появились и первые симптомы «молодежи, как проблемы». В труде Х. Пилкингтона, Е. Омельченко, М. Флинн «Глядя на запад. Культурная глобализация и российские молодежные культуры» показано, что XX век принес обществу молодежные проблемы, которые открыто угрожали спокойствию и безопасности населения растущих городов. В 70-80-е годы XX века стартовало массовое переселение деревень в «спальные районы» [39]. Назывались они по причине того, что в них фактически не было досуговой инфраструктуры, создавались они в основном рядом с заводами-гигантами, которые имели острую необходимость в рабочей силе. Молодежь росла в указанных районах, возникали молодежные группировки, несущим принципом объединения которых становилась защита собственных территорий. Указанные исследователи убедительно доказывают, что на образ мышления и менталитет населения, в том числе и молодежи как особой социальной группы, весомое влияние оказывает территория. Ареал проживания, особенности экономико-географического положения региона по отношению, как ко всей стране, так и к административному центру районов, откладывает отпечатки на жизненные ценности и стереотипы молодого поколения.

Несущая специфика изменений, происходящих в среде нынешней молодежи трансформирующегося отечественного социума, совпадают с деформациями, свойственными и другим возрастным группам. В первую очередь, это укрепление новых форм социального неравенства. Для молодых на первый план выходит неравенство, обусловленное социальным происхождением и особенностями формирования человека в семье и в обществе сверстников, влекущее за собой обладание далеко неравными социальными ресурсами или, как данное явление обозначается неравными социальными, культурными и, конечно, материальными капиталами.

Сегодня молодежь РФ - это более 30 миллионов молодых граждан. В соответствии со Стратегией государственной молодежной политики в Российской Федерации, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации 2020 года к категории молодежи в России относятся граждане РФ от 14 до 35 лет (в предыдущей редакции до 30 лет).

Разница с молодежью западных стран, возраст вхождения которой во взрослую жизнь объективно растет, отечественной молодежи приходится

входить в социально-экономические отношения существенно раньше. При этом отрасли экономики поглощают молодые трудовые ресурсы очень неравномерно. Если в сфере услуг и предпринимательства молодые люди уже сегодня, и будет составлять в перспективе, значительную часть трудящихся, то в бюджетной сфере и сфере государственного и муниципального управления удельная часть молодых трудящихся сегодня небольшая.

Для нашего исследования представляют интерес результаты опроса «О молодежи: возрастные границы, ценности, особенности», охватившего 100 населенных пунктов из 43 регионов РФ, с целью выявления отношения россиян к нынешней молодежи. К рассмотрению мы взяли показатели, которые наиболее тесно связаны с рынком труда. Социологическое исследование проводилось в 2015 году, повторное в 2019 года. Итак, в 2019 году 30% респондентов (в 2015 г. – 32%) полагают, что молодежь формирует перед собой цели и стремится их достичь и 34% (в 2015 г. - 43%) уверены в том, что молодые люди плывут по течению, однако, 61% (в 2015 г. - 75%) полагают, что в 70-е - 80-е годы XX века в нашей стране основное большинство молодых людей были целеустремленными. В 2019 году 47% (в 2015 г. – 53%) опрошенных показали, что современная молодежь не любит работать, работает плохо, противную точку зрения высказали 34% (в 2015 г. - 30%). На вопрос о том, какие качества современной молодежи наиболее сильно отличают ее от молодежи времен Советского Союза ответы были следующими: 12% - продвинутость, владение современными технологиями; 11% - наглость, невоспитанность, неуважение к старшим; 10% - информированность, развитость, ум; 10% - независимость, уверенность, раскованность; 5% - безответственность, меркантильность, лень; 4% - активность, целеустремленность; 4% - безнравственность, распущенность; 3% - иной менталитет, отсутствие патриотизма; 2% - вредные привычки [40].

Анализируя результаты исследования, необходимо отметить, что как в опросе 2019 года, так и в 2015 году, респонденты возраста молодых людей составляли 24% выборки, остальные 76% - люди среднего и старшего возрастов, что добавляет результатам исследования некоторую долю объективности. Таким образом, мы имеем возможность увидеть, что взгляды россиян на молодежь в период с начала 2000-ных до 2019 года изменились в положительную сторону: молодое поколение стало более целеустремленным, стремление работать выросло. В свою очередь, сравнение с молодежью 70-80-х годов минувшего столетия показывает, что молодежь сегодня более продвинутая, лучше владеет новыми технологиями, лучше информирована, развита, независима и уверена в себе, однако, стала более невоспитанной, наглой, безответственной, распущенной и менее патриотичной.

Молодежный сегмент рынка труда в современных российских условиях характеризуется следующими основными признаками: несформированность профессиональных интересов у молодежи; деформация профессиональных намерений подрастающего поколения, завышенные притязания у части молодых людей; отсутствие механизма корректировки структуры

профессионального обучения с учетом перспектив социально-экономического развития регионов; отсутствие на большинстве предприятий и организаций программ трудовой адаптации молодых специалистов и рабочих; ограниченные финансовые возможности молодежи в плане их перемещений на региональных и межрегиональных рынках труда и для занятости в сфере предпринимательства; возрастающие масштабы платности за образование; дисбаланс спроса и предложения (количественный и качественный); несоответствие уровня квалификации требованиям работодателей; отсутствие госзаказа на выпускников учреждений высшего, среднего и начального профессионального образования; низкая оплата и неудовлетворительные условия труда, низкое качество рабочих мест.

Для изучения непосредственно процесса адаптации молодежи на рынке труда, по нашему мнению, уместно разделить молодежь на ряд возрастных групп, которые также характеризуют ее адаптационные возможности на рынке труда. Для выявления специфики трудового поведения представляется необходимым выделять следующие молодежные подгруппы (сегменты), характеризующиеся специфическими проблемами и особенностями социально-трудовой адаптации: 14-15 лет, 16-17 лет, 18-20 лет, 21-24 года, 25-29 лет.

Вхождение на рынок труда подростков 14-15 лет, с одной стороны, может оцениваться как негативное явление, если вызвано давлением со стороны семьи или жизненных обстоятельств в результате снижения жизненного уровня и не сопровождается продолжением обучения. С другой стороны, периодическое участие 14-15-летних подростков в трудовой деятельности, не вынуждающее прекращать получение образования, например, во время летних школьных каникул, может расцениваться как позитивное явление, отвечающее интересам молодого человека и социума и может стать успешным фактором адаптации молодого человека на рынке труда.

Группа молодежи 16-17 лет – это группа, ориентированная на активный выбор будущей профессии. Помимо перечисленных выше причин, вступление на рынок труда представителей этого сегмента может быть обусловлено расширением спектра материальных и духовных потребностей, активным поиском себя в окружающей среде. По этой причине на первый план выступает работа по профессиональной ориентации и консультированию, итогом которой становится выбор профессии.

В группе 18-20-летних молодых людей наибольшую интенсивность приобретает процесс получения профессиональных навыков, умений и знаний. Частично представители данной группы по поведенческим характеристикам могут примыкать к следующей группе, в том случае, если они уже закончили обучение. Они активны в эпизодической, а не постоянной занятости.

Наибольшие адаптивные проблемы возникают в сегменте молодежи 20-24 лет. Более подробно об особенностях этой группы речь пойдет далее. Однако, следует отметить, что именно на данном этапе взросления молодые люди чаще всего сталкиваются с необходимостью поиска работы, адаптации на рабочем месте.

Последняя группа молодежи – 25-29 лет уже по многим характеристикам близка к более старшей возрастной группе, однако, ее особенностью является, как правило, интенсивный карьерный рост, поиск своей роли в организационной иерархии.

На наш взгляд, в столь дробном делении социально-демографической группы молодежи нет необходимости по причине небольших временных промежутков (1 или 2 года) внутри каждой группы и, как следствие, не имеющих принципиальных отличий. Мы предлагаем выделение трех подгрупп, обладающих специфическими адаптационными возможностями на рынке труда.

Группа молодежи до 18 лет включает, в основной части, учащихся средних школ и училищ. В подавляющей массе случаев они не вовлечены в трудовую деятельность. Тем не менее, серьезное падение жизненного уровня основной части граждан поменяло жизненную позицию данной группы молодежи. Большая часть из них стремится заработать деньги основным путем. Представители этой группы выходят на рынок труда пополняя ряды безработных. Сегодняшняя ситуация с подростковым трудом вызывает большое опасение. В большинстве случаев их занятость является самозанятостью, типа мойки автомашин и распространению газет, или занятости в «теневом» секторе. Легальный рынок неквалифицированного юношеского труда чрезвычайно узок. По этим причинам не решение проблемы государственного контроля за трудом указанной молодежной группы, то появится опасность роста криминального потенциала общества.

Молодые люди в возрасте 18-24 года – это студенты и молодежь, завершившая профессиональную подготовку. Они составляют самую уязвимую группу, вступающую на рынок труда, по той причине, что не имеют необходимого опыта и, в силу этого, наиболее не конкурентоспособны. Мировые тенденции на рынке труда (Россия, в данном случае, не является исключением) свидетельствуют о том, что наибольшие проблемы с нахождением работы и трудоустройством наблюдаются у молодежи в возрасте 20–24 года, и именно эта возрастная группа заслуживает особого внимания с точки зрения рынка труда. Предприниматели отказывают в занятости молодым специалистам, не имеющим возможности составлять конкуренцию в, к примеру, таких отраслях, как банковское дело, управление персоналом, консалтинг. В данном случае молодежь с точки зрения бизнес-сообщества уступает специалистам старших возрастов, показавшим себя на этом рынке.

В то же время, следует отметить, что именно в этой возрастной группе наблюдаются минимальные показатели средней продолжительности поиска работы, поскольку при найме работников работодатели сегодня отдают предпочтение соискателям более молодого возраста, о чем свидетельствует анализ имеющихся на рынке труда объявлений о вакансиях. В случае открытого найма (объявлении о вакансиях) в более, чем 70% случаев при оговорке возраста желаемого сотрудника, как правило, разговор идет о людях «моложе 30 лет».

Все вышесказанное позволяет сделать вывод о том, что именно в рассматриваемый период, а именно с 20 до 24 лет, наиболее интенсивно происходит процесс адаптации молодых людей на рынке труда.

В 25-35 лет молодежь, как правило, уже делает профессиональный выбор, имеет некоторую квалификацию, определенный опыт. Они знают чего хотят, в основном уже имеют собственную семью и предъявляют довольно-таки высокие требования к предлагаемому труду.

Таким образом, именно в возрасте от 14 до 35 лет основная часть молодежи приобретает сформированный профессионально-трудовой статус в социальной сфере. На возраст молодого человека приходятся основные социальные и демографические происшествия в жизненном цикле человека: завершается процесс получения общего образования, определяется профессия и проводится профессиональная подготовка, стартует трудовая деятельность, создается ячейка общества. Для нашего исследования особенно важным является момент начала трудовой деятельности, вхождение молодых людей на рынок труда в виде полноправных субъектов.

Каковы же особенности вступления и положения молодежи сегодня на российском рынке труда? Современная ситуация с трудоустройством молодежи сформировалась под влиянием факторов, к которым относят:

- кардинальные изменения экономического положения и, как следствие, трудовых традиций в итоге реформ 90-х годов, в первую очередь - приватизации;

- отмена в конце 1990 года механизма распределения выпускников и становление коммерческих основ организации в работе учебных заведений;

- падение уровня социальной защиты, как последствие - рост числа молодых людей, не готовых к вхождению в трудовую жизнь в силу ряда социальных причин (инвалидов, сирот, матерей-одиночек, наркозависимых, выпускников детских домов детей из неблагополучных семей и др.);

- деформация в ценностных направлениях, жизненных стратегиях и моральных установках молодых людей, обусловленная, в значительной мере широчайшим распространением компьютерной техники, ведущей к изоляции молодежи от реальной жизни и смещение ее значительной части в виртуальную реальность. Как правило, это ведет к утрате не только необходимых физических кондиций, банально необходимых для работы, но и к необходимости адаптации к реально существующим трудовым коллективам, часто непростым отношениям в них.

Главными требованиями к личным качествам молодых соискателей является стрессоустойчивость - 75%, нацеленность на результат - 13%, активная жизненная позиция - 12%, инициативность - 10%, амбициозность - 8%. Оносительно требований к навыкам, то здесь лидерами выступают грамотная письменная и устная речь - 75%, умение анализировать - 9%, навык обращения с ПК - 8% и лишь на последней позиции умение принимать решения - 0,2% [38].

В основной массе регионов самое распространенное образование, которое хотел бы зафиксировать наниматель у молодого специалиста в прошедшем году - это техническое образование. На следующем месте - экономическое образование. Замыкает тройку, в зависимости от региона, или гуманитарное, или юридическое.

Рассматривая общую потребность в молодых работниках на отечественном рынке труда, то здесь лидируют крупнейшие города: на Москву приходится - чуть более 41%; на втором месте - Санкт-Петербург - около 9% совокупного спроса на молодых специалистов; на третьем месте - Нижний Новгород - 2,5%.

Обращая внимание на потребность рынка в молодых специалистах в разбивке по регионам, то здесь, так же, лидирует Москва: в прошедшем году на вакансии для молодежи пришлось несколько больше 9% от совокупного спроса в субъекте, или каждая 11-я вакансия на рынке труда в Москве; в Санкт-Петербурге каждая 14-я вакансия была нацелена на молодого специалиста; в Нижнем Новгороде - каждая 15-я [44].

В целом, вакансии для молодежи в последнее время поэтапно увеличивают свою рыночную долю. Например, по сравнению с 2015 годом она в среднем выросла от 2% до 9%.

Рассматривая уровень конкуренции среди молодежи, то свежие показатели говорят о том, что она выше, чем в основном по рынку труда. Самые существенные различия отмечены в Волгограде: конкурс на одно вакантное место среди молодежи составлял 9 человек на одно место, а в общем, по рынку - в три раза меньше. Большой уровень дефицита молодых специалистов говорит о том, нанимателю проще найти сотрудника, так как у него есть возможность выбора, а вот соискателю тяжелее трудоустроиться, поскольку уровень конкуренции при поиске занятости высокий. Низкая конкуренция, напротив, неудобна нанимателю, поскольку соискателей немного и выбор среди них не велик. Соискатели же напротив, имеют возможность диктовать собственные условия при трудоустройстве, поскольку они - дефицитные специалисты на рынке.

Таким образом, положение молодых людей на рынке труда определяется следующими факторами:

– во-первых, нестабильностью спроса и предложения, по причине изменчивости требований нанимателей и ориентации молодых людей, ее социально-профессиональной неопределенностью. Состояние усложняется социальными проблемами молодежи, связанными с коренными деформациями социокультурных и политических реалий развития человека, что увлекает за собой растущие сложности самоопределения молодежи, в частности, и в профессиональном плане;

– во-вторых, различной конкурентоспособностью в сравнении с иными возрастными группами. Молодые люди подвергаются высокому риску потери работы. Возможности трудоустройства новой рабочей силы, выходящей на рынок труда впервые, снижаются в виду отсутствия у них стажа работы.

Сокращение спроса на рынке труда уменьшает возможность трудоустройства выпускников учебных заведений; в-третьих, большой вариантностью. Это обусловлено тем, что на рынок труда выходят выпускники учебных заведений, ведущих подготовку специалистов по всем возможным направлениям. В свою очередь, отсутствие спроса на региональных рынках труда ведет к тому, что основная часть соискателей, трудоустраивается не по профильным специальностям, поэтому для многих переподготовка является возможностью трудоустройства. Данная проблема усугубляется пониженным спросом работодателей к молодежи не имеющей высшего образования.

Положение молодежи на рынке труда определяется системой внутренних и внешних факторов. К внутренним относятся - характеристики молодежи как самостоятельной социально-демографической группы с соответствующей системой культурных стереотипов, ценностных ориентаций, социально-статусных характеристик, специфическими особенностями психического развития. Внешние факторы формируются в результате специфики функционирования и развития российского рынка труда, определяются конкурентной средой, а также системой профессиональной ориентации, образования, переподготовки и т. д.. Проблемная ситуация на молодежном рынке труда характеризуется, в частности, высоким уровнем безработицы; нехваткой квалифицированных рабочих на производстве; нежеланием выпускников ВУЗов, СПО работать по специальности; дисбалансом между востребуемыми рынком труда профессиями и специальностями, по которым ведется подготовка специалистов в учебных заведениях. В последние годы, в связи со структурными преобразованиями, обострилась проблема несоответствия имеющихся профессий (специальностей) и уровней квалификации молодых специалистов требованиям работодателей, а также дисбаланса между спросом и предложением рабочей силы на рынке труда. Возникло противоречие между потребностями рынка труда в рабочих и специалистах определенных видов деятельности и перепроизводством специалистов, в которых рынок труда не нуждается или уже удовлетворил спрос. Снижение объемов производства, изменение структуры спроса на профессии и специальности приводят к рассогласованию рынка труда и рынка образовательных услуг.

Проблема вхождения молодежи на рынок труда тесно связана с проблемой ее трудовых потребностей и возможностей. В этой связи становится очевиден тот факт, что безработица молодежи вызвана прежде всего не отсутствием рабочих мест как таковых, а тем, что большинство рабочих мест в промышленности и сельском хозяйстве не удовлетворяют молодых людей как своим качеством, так и предполагаемым доходом.

Какова мотивация современных молодых людей? Каковы их профессиональные и карьерные устремления? Ответы на поставленные вопросы принципиально важны для исследования и именно они должны лечь в основу мероприятий, направленных на содействие адаптации современной молодежи на российском рынке труда. Все чаще приходится слышать, что

«деньги - любым путем» - является формулой для множества молодых людей, что отражается в четкой тенденции люмпенизации («люмпенизация - социально-регрессивное явление... заключающееся в полном выпадении людей из социальной жизни и одновременным формированием обширного «социального дна», состоящего из обездоленных, обнищавших слоев населения») молодежи и может в ближайший период сказаться на социальной структуре нашего общества. Считается, что по причине падения престижа производительного труда для большей части молодежи стал выражен социальный пессимизм, она не верит в возможность иметь интересную работу, оплачиваемую в соответствии с качеством своего труда на уровне мировых параметров. Происходят полярные изменения трудовой мотивации. Квалифицированные молодые кадры часто изменяют специальность, что ведет к дисбалансу профессиональной структуры рабочей силы. Приоритет фиксируется не на содержательном функционале на производстве, а на труде с небольшой интенсивностью, нацеленному на получение значительной финансовой выгоды любыми путями. В реалиях рыночных отношений проблема положения молодежи получает новые свойства. С одной стороны, проблемы занятости очень значимы для молодых людей, с другой - удовлетворять свои потребности в профессиональной сфере удается не всем. На это оказывают влияние сформировавшиеся ценностные ориентиры нынешней молодежи, которая предъявляет повышенные требования к жизни, имеет завышенную самооценку, но не всегда соотносит свои возможности с реальными требованиями рынка труда.

Очень близка к описанной формуле «деньги - любым путем» концепция коротких жизненных проектов, которая представляет собой построение индивидуальных планов (социальных, духовных, экономических, семейных) на непродолжительное время. С этой жизненной стратегией связана специфика формирования адаптационных стратегий молодежи на рынке труда, лишенных четкого видения и планирования на длительное время как следствие роста социальной неопределенности, нестабильности.

Специфику адаптации молодежи на рынке труда, помимо уже рассмотренных факторов, определяют еще и структурные сдвиги в спросе на рабочую силу, произошедшие в последние два десятилетия и обострившиеся в результате мирового экономического кризиса. Снижение объемов производства, увеличение количества убыточных предприятий, усложнение финансового кризиса негативно влияют на спрос рабочей силы. Уменьшение емкости официального рынка труда и усиление дисбаланса между спросом и предложением труда ведет к перспективе роста общей безработицы, в том ряду и молодежной. Специфика отечественной безработицы определяется структурно-регрессивным упадком производства при уничтожении прежних рынков и механизмов работы хозяйства и неспешным формированием новых рынков.

В то же время произошел устойчивый рост доли отраслей, возникающих в новых секторах экономики: банки, страховые, консалтинговые,

инвестиционные, аудиторские и другие непроизводственные организации. Именно здесь особенно быстро растет число занятых, причем конкретно молодых людей.

Рынок преобразует отраслевую структуру в адаптируя к своим потребностям.

Быстро растет спрос рабочей силы в непроизводственных отраслях. Поэтому молодым специалистам лучше всего иметь хорошее техническое и второе высшее или дополнительное образование в области менеджмента или маркетинга.

В последние годы, по причине структурных преобразований, актуализировалась проблема несоответствия имеющихся профессий и уровней квалификации молодежи требованиям нанимателей, а также несбалансированности спроса и предложения рабочей силы на рынке труда. Образовалось противоречие между потребностями рынка в рабочих и профессионалов в определенных видах деятельности и переподготовкой специалистов, которыми рынок уже перенасытился. Падение объемов производства, деформация структуры спроса на профессии и специальности ведут к несоответствию рынка труда и рынка образовательных услуг. Перемены на рынке образовательных услуг чаще проходят под давлением социально-психологических параметров, изменений в общественном мнении. При том в силу значимости социально-психологических факторов динамики спроса на образовательные услуги его изменения отстают от прогнозных характеристик рынка труда.

Появившиеся противоречия в указанных рынках в определенной степени носят объективный характер, так как для организации новых специальностей требуется некоторое время, в то же время учебные заведения приходится считаться с образовательными потребностями своих абитуриентов.

Решение проблемы взаимодействия рассматриваемых рынков не представляется возможным без учета интересов потребителя образовательных услуг, имеющего свои цели, задачи, мотивацию в подборе профессии и сферы труда. За рубежом действует так называемая «двойная система», сочетающая в себе школьное образование с обучением на предприятии, которая помогает переходу от учебного процесса к трудовой жизни молодых людей с низким уровнем образования. Она действует в Австрии, Германии, Дании, Швейцарии и Норвегии. В итоге в указанных странах самый низкий уровень молодежной безработицы среди государств, входящих в Организацию экономического сотрудничества и развития (ОЭСР) [34]. В Германии указанная система работает по следующим правилам:

- характеристики подготовки на базе организации определяются на федеральном уровне в согласовании с правительством, нанимателями и представителями профсоюзов;

- расходы на процесс обучения разделяются между органами власти и работодателями;

– заработная плата и условия работы фиксируются посредством коллективных договоров;

– квалификация присваивается в результате сдачи экзаменов, проводимых и оцениваемых экзаменаторами, представляющими три стороны; - дипломы действуют на всей территории страны.

Тем не менее, далеко не всегда область профессиональной деятельности предопределяется полученной специальностью в ВУЗе. Для выпускников ВУЗов, которые учились на бесплатной основе, отсутствие подходящей работы характеризуется только потерянным временем. Однако сегодня студенты нередко учатся на платной основе, поэтому для них отсутствие работы, это не только потерянное время, но и потерянные деньги (порой весьма значительные). Данная формирующаяся тенденция противоречит теории «человеческого капитала» Беккера, согласно которой вложение средств индивидом в качество образования повышает его способность к конкуренции на рынке труда [33].

Таким образом, если имеющие место быть в настоящее время тенденции в воспроизводстве трудовых кадров не поменяются, то в ближайшее время реально ждать роста безработицы не только среди молодых людей - выпускников общеобразовательных школ, но и среди людей получивших высшее образование. По этой причине необходима грамотная организация общеобразовательного и профессионального образования молодежи, сопоставленного как с динамикой национальной экономики, так и с мировыми событиями на рынке труда. Для этого, по нашему мнению, необходимо внести изменения и в систему образования молодежи адаптировав существующее образование к современным реалиям рынка труда и постоянным инновациям. В США около 40% рабочей силы составляют те, кому приходится решать комплексные задачи. В этой части земного шара почти на трех четвертях рабочих мест, созданных за последние 10 лет, требуется умение абстрактно мыслить и делать умозаключения. Выгода очевидна. Компетентные люди создают прибыль. Именно для этого и нужны перемены. В связи с этим, нужны университеты «нового поколения», а для построения такого университета необходимо последовательно реализовать, как минимум пять ключевых принципов, которые обуславливают стратегические векторы развития университета и предполагают основательное изменение его организационных механизмов. Все они исходят из того, что университет должен развиваться из замкнутой профессиональной системы в открытую, не только изменяющую формы своей деятельности, но преобразующую собственное ядро и открывающуюся для иных внешних сред, создавая дополнительные стимулы для собственного развития. К данным принципам относит:

– отказ от жестких образовательных стандартов в сторону непрерывных образовательных инноваций;

–реформирование учебного заведения в исследовательский университет;

– сдвиг приоритетов от поддержания работы к вложениям в человеческий капитал;

– переход от региональной замкнутости к вхождению в международные сетевые профессиональные организации;

–превращение «башни из слоновой кости» в место, которое притягивает разнородные внеуниверситетские силы.

Вместе с тем, сегодня растет количество молодых людей, считающих получение полноценного образования обязательным условием для получения желаемого социального статуса и более высокого финансового состояния, некоторой гарантией от безработицы. Профессиональное обучение становится ведущим элементом инфраструктуры рынка труда, поддерживающим баланс спроса и предложения труда, во многом определяющим эффективность мер по осуществлению молодежной политики труда. По этой причине при сокращении количества подготовленных кадров средними специальными учебными заведениями, прием студентов в ВУЗы с каждым годом растет, что поддерживается требованиями нанимателей: в ушедшем году наивысший показатель этой доли наблюдался в Казани - 82%. На следующем месте – Ростов-на-Дону (76%), на третьем - расположился Нижний Новгород (75%). Наименьшее количество вакансий, в которых говорилось о высшем образовании, было в Перми - 53% и в Волгограде - 58%. По мнению зарубежных исследователей В.В. Путин утверждает, что в долгосрочной перспективе будущее его страны будет больше зависеть от того, насколько плодородна в ней почва для роста талантов, а не от способности качать больше нефти. Почва, а не нефть. Таланты – сырье возобновляемое, в отличие от большинства видов сырья [12].

Отечественный рынок объективно нуждается в молодых амбициозных специалистах, но в целом, они не могут адаптироваться к реальной трудовой деятельности. Кроме не достаточной развитости профессионального, общекультурного и общенаучного мировоззрения, недостаточного понимания функционирования рынка труда, им мешает собственный инфантилизм.

Молодые люди не получают в необходимом объеме знания о нынешнем рынке труда, о его правилах, составляющих для построения успешной карьеры, о своих правах и обязанностях в области трудовых отношений. При первом выходе на рынок труда у молодых людей зачастую имеются идеалистические представления о будущей профессии, трудовой карьере, которые практически сразу же разрушаются и ведут к образованию сложных социально-психических состояний, и в дальнейшем – невозможности качественной адаптации к рынку.

Безработица ставит молодых людей в нестандартные ситуации, она не только изменяет экономический уклад и образ жизни, усложняет финансовое состояние, она существенно меняет восприятие самих себя как индивидуумов, ломает необходимый уровень социальной стабильности. Конкретно молодежи безработица причиняет самую серьезную травму, по причине нахождения в эмоционально восприимчивом возрасте. Она очень болезненно переносит моральные издержки безработицы, к которым крайне нетерпима. С первых же дней самостоятельной жизни большие слои молодых людей становятся вне

трудоустройства и практически обрекаются на положение отверженных, что ведет к глубокому разочарованию в таком обществе [42].

Указанная отверженность безработной молодежи по-разному сказывается на ее поведении. Случается, что ее пытаются задействовать в своих целях террористические группировки, религиозные секты, и, бывает, безуспешно. Безработица, в частности среди молодежи выступает питательной средой для политических агитаций. У тех молодых безработных, которые не вошли на рынок труда, и которым не удалось пройти школу воспитания в трудовых коллективах, усиливается склонность к насилию. Указанная склонность отражается, в частности, в росте количества правонарушений. Обнаружена абсолютная связь между безработицей и алкоголизмом, самоубийствами, насилием, тюремными заключениями, наркоманией.

Естественно, связь между безработицей, и преступностью не так очевидна и прямолинейна, существенное большинство безработных не идут по пути нарушения закона, не воспринимают преступление как механизм решения своих проблем в жизни. Но, без сомнения, безработица формирует почву к преступности.

Безработица выступает одной из наиболее весомых причин культивации наркомании и алкоголизма. В основном, это происходит по причине подавленного или, напротив, сверх возбужденного психического состояния, способствуя тому, что указанные состояния зачастую имеют болезненный, патологический характер, усложняя социальные последствия. Наркомания и алкоголизм выбивают молодежь из общественной жизни, что ведет к социальной деградации индивида. Указанные факторы ведут к болезням человека, к теневой экономике в области распространения наркотиков, преступности. Особенностью наркомании выступает формирование групп наркоманов. Высокая стоимость наркотиков заставляет безработных наркоманов идти на преступления.

Безработица ведет к правонарушениям и по причине того, что некоторые молодые безработные не знают, как иначе проводить свое свободное время. Часто они даже не получают из этого материальной выгоды. Однако правонарушение зачастую рассматривается как необходимый путь к выживанию.

Резюмируя отметим, что молодежь в современных российских условиях занимает специфическое место, формируя отдельный сегмент рынка труда - молодежный рынок труда. Положение молодежи на рынке труда определяется системой внутренних и внешних факторов. К внутренним относятся характеристики молодежи как самостоятельной социально-демографической группы с соответствующей системой культурных стереотипов, ценностных ориентаций, социально-статусных характеристик, специфическими особенностями психического развития. Внешние факторы формируются в результате специфики функционирования и развития российского рынка труда, определяются конкурентной средой, а также системой профессиональной ориентации, образования переподготовки и т. д.

Адаптация молодежи на рынке труда, как правило, проходит несколько этапов. Она осуществляется в процессе профессиональной ориентации и выбора профессии, в процессе обучения или переобучения по выбранной специальности, в процессе приобретения социальных, коммуникативных, деятельностных компетенций, в процессе формирования ценностных ориентаций личности, в процессе поиска работы, первого трудоустройства, начала самостоятельной трудовой деятельности, повторного поиска и смены работы. Каждый из этапов важен для успешной адаптации молодых людей на рынке труда, ни один из них не может быть упущен. Успешный процесс адаптации завершается, как правило, стабильным трудоустройством, принятием законов и правил функционирования рынка труда.

Неоднородность молодежи как социально-демографической группы предполагает выделение в ней отдельных сегментов, в рамках которых адаптация на рынке труда протекает со своими специфическими особенностями. Выделяют три основные подгруппы (сегменты) молодежи: 14-18 лет, 19-25 лет и 26-30 лет. Первая подгруппа имеет наибольшие проблемы и барьеры при вхождении на рынок труда, поскольку это молодые люди, как правило, с низким уровнем образования и профессиональной подготовки из низкоресурсных семей, характеризующиеся минимальным набором информации о рынке труда, незнанием основ трудового законодательства, неготовностью к самостоятельным действиям на рынке труда. Следует отметить, что низкоресурсные семьи, по нашему мнению, означают не только семьи с низкими материальными возможностями для получения современного образования, но и семьи, в которых бессистемно используются различные гаджеты для развлечений и виртуального общения между сверстниками, что существенно ограничивает адаптивные возможности молодежи при вступлении в реальную жизнь, в реальные трудовые отношения и вызывает серьезные трудности при адаптации, в нашем случае адаптации к рынку труда. Во второй группе адаптация происходит более интенсивно, и именно на эту группу должно быть направлено внимание государственных и негосударственных органов и служб, призванных содействовать адаптации молодежи на рынке труда. Третья подгруппа ориентирована на закрепление на рынке труда, ей может понадобиться помощь в области переподготовки, повышении квалификации, защиты социальных и иных прав.

Таким образом, основными направлениями деятельности по содействию адаптации молодежи на рынке труда, должны стать: приведение в соответствие системы образования, профориентации, профессиональной подготовки с запросами и потребностями рынка труда; налаживание процесса информирования субъектов рынка труда о взаимных потребностях и ожиданиях, а также о прогнозируемых тенденциях их развития; содействие временному и постоянному трудоустройству как учащейся молодежи, так и выпускников средне специальных и высших учебных заведений; содействие молодежному предпринимательству. Не менее важными условиями успешной адаптации молодежи на рынке труда являются формирование системы

ценностных ориентаций, профессиональной и карьерной мотивации, коммуникативной, социальной и деятельностных компетенций, отвечающих запросам рынка труда. Эффективность реализации указанных групп механизмов, прежде всего, определяется их комплексностью, тесной взаимосвязью, системностью и преемственностью реализации – от первых агентов социализации – семьи, дошкольных образовательных учреждений, до момента успешного включения молодого человека в трудовую деятельность.

2.2. Молодежное предпринимательство как фактор решения проблем занятости на региональном рынке труда

Переход к новому технологическому укладу мировой экономики требует долгосрочных комплексных программ по созданию условий обеспечения лидерства субъектов российского предпринимательства на новых высокотехнологичных рынках, определяющих структуру глобального рынка. В общем виде предпринимательская активность определяется как специфическая форма экономической деятельности индивида, который на основе риска иницирует, на основе предприимчивости организует, на основе ответственности стабилизирует, на основе личной заинтересованности развивает те или иную новую форму бизнеса [1,2,24-27,30].

В предпринимательской системе индивид выступает активным элементом. В основе мотивационного механизма, побуждающего его к экономической активности, лежат потребности [10].

С точки зрения витальных потребностей, вовлечение индивида в предпринимательский процесс может стать результатом отсутствия альтернативных источников дохода, либо потребности поддержания необходимого уровня дохода. Объективные ограничения условий жизнедеятельности побуждают субъекта к активным действиям. В данном случае, вовлечение индивида в предпринимательский процесс носит вынужденный характер, и таких участников рынка называют «вынужденными предпринимателями».

Социальные потребности индивида реализуются в стремлении к экономической независимости в решении бизнес-задач, к получению преимуществ от открывающихся возможностей, связанных с ведением бизнеса, формирует класс «добровольных предпринимателей».

Для успешного участия в предпринимательском процессе индивид должен быть мотивирован на достижение профессиональной и творческой самореализации. Сама же деятельность может привлекать сложностью и разнообразием решаемых задач, возможностью проверить свои профессиональные способности в новом бизнесе. Это приводит к появлению продуктивных и технологических инноваций, развитию компании и расширению рынка в целом. В результате появляется «высокопритязательное предпринимательство», обладающее предпринимательскими компетенциями,

нацеленное на высокие достижения. Как правило, это успешные владельцы устоявшегося бизнеса, успешно прошедшие стадию становления и роста.

По мере экономического развития отмечается снижение уровня вынужденного предпринимательства в бизнес-сообществе, в то время как добровольная мотивация и уровень высокопритязательного предпринимательства возрастают. Это объясняется открывающимися возможностями для предпринимательского старта. Индивиды ищут не только способы увеличения доходов, но и стремятся к самореализации и независимости в принятии решений качественно новых бизнес-задач.

Состояние экономики формируют условия экономической активности, влияет на причины и характер вовлечения индивида в бизнес-процессы. А предпринимательская активность, в свою очередь, определяет специфику современной экономики. Согласно Национальному отчету «Глобальный мониторинг предпринимательства» (GEM) в Российской экономике сложилась структура предпринимательской активности, где доля вынужденного предпринимательства достаточно высока (таблица 5) [16] .

Таблица 5

Структура предпринимательской активности в РФ в разрезе
мотивационного механизма

Предпринимательская активность	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2016	2018
Вынужденное предпринимательство, %	30	19	21	29	32	27	36	35	39	31	40
Добровольное предпринимательство, %	70	81	75	71	68	73	64	65	61	69	60

Данные показывают, что за анализируемый период наибольшее значение доли вынужденных предпринимателей в РФ зафиксировано в 2018 году и составило 40%. Кризисные явления в экономике привели к сокращению спроса на рынке труда, что, в свою очередь, определило выбор предпринимательства в качестве альтернативы занятости. В 2011 году и в 2016 году происходило увеличение доли добровольных предпринимателей, что свидетельствует о попытках индивидов использовать появляющиеся в экономике возможности.

Данные выводы подтверждает структура мотивационных предпосылок предпринимательской активности индивидов в РФ в 2016 и 2018 г.г. (таблица 6) [16].

Ухудшение основных макроэкономических показателей в 2018 году, снижение реальных доходов индивидов, напряженность на рынке труда усилили позицию «поддержание доходов» в структуре мотивационного механизма. Отсутствие альтернативных источников дохода, а также потребность поддержания необходимого уровня дохода стали главными факторами вовлечения индивидов в предпринимательский процесс в российской экономике.

Мотивационные предпосылки предпринимательской активности в РФ
2016-2018 г.г.

Мотивация предпринимательской активности	2016 г.	2018 г.
Увеличение дохода, %	19,8	13,8
Смешанная мотивация, %	21,5	16,9
Независимость, %	19,0	19,8
Поддержание дохода, %	39,7	49,5

Личностный фактор, основанный на мотивационном механизме, определяет исходные параметры вовлеченности индивида в предпринимательский процесс, что в свою очередь, влияет на качество предпринимательской активности (вынужденное, добровольное, высокопритязательное предпринимательство).

Предпринимательство – это инновационная, эффективная деятельность индивида. Предпринимательская активность реализуется на всех этапах бизнес-процессов: от раннего предпринимательства и управления растущим бизнесом до устоявшейся бизнес-структуры. На всех этапах развития бизнес-процесса инновационность выступает ключевой характеристикой предпринимательской активности. Конкурентная среда диктует особый подход к ведению бизнеса, основанной на коммерциализации инновационных идей. Радикальные или улучшающие инновации благодаря трансформации научно-технических разработок позволяют субъекту предпринимательства создавать новые или модифицировать уже внедренные на рынках продукты и услуги; разрабатывать новые или усовершенствовать существующие технологические процессы; открывать новые способы организации производства и использовать их в практической деятельности. Результатом инновационной деятельности субъекта бизнеса становится продуктовые технологические инновации, основанная на принципиально новых технологиях или сочетании новых и действующих технологий; процессные технологические инновации, основанные на освоении технологически новых или значительно усовершенствованных методов производства.

Инновационность – фактор успеха предпринимательства. Инновационный потенциал экономики определяется на основе индекса новизны продукта, предлагаемого бизнес-структурами. Значения этого индекса существенно различаются в разных странах (таблица 7) [16].

Данные показывают, что процент предпринимателей-новаторов в России невысокий — у 8% ранних и 6% устоявшихся владельцев бизнеса предлагаемая продукция связана с новизной при практически отсутствующей конкуренции.

Индекс новизны продукта ранних и устоявшихся предпринимателей

Страны региона	Ранние предприниматели	Устоявшиеся предприниматели
Северная Америка	37,6	21,4
Азия	28,2	19,6
Европа	26,9	14,5
Латинская Америка	24,7	8,1
Африка	17,4	13,6
Российская Федерация	8,1	6,1

Низкий инновационный потенциал предпринимательства в РФ также подтверждается низкой долей занятых предпринимателей в высокотехнологическом секторе. В России в 2018 году доля ранних предпринимателей, чей бизнес связан с высокими технологиями составила 4,3% и лишь 1,5% устоявшихся предпринимателей ведут бизнес в высокотехнологичной сфере. Невысокие показатели инновационного потенциала сдерживают инновационное развитие отечественной экономики.

Инновационная предпринимательская активность зависит от состояния предпринимательской экосистемы. Она выступает ключевым фактором понимания процесса создания и функционирования предпринимательской структуры. Предпринимательская экосистема, с одной стороны, определяет наличие социокультурных, политических, экономических условий предпринимательской активности, с другой, – готовность и способность индивидов заниматься бизнесом. Структурными элементами предпринимательской экосистемы выступают: финансовая поддержка предпринимательства и ее доступность; политика государства в области фискального и монетарного регулирования, государственные программы поддержки раннего и устоявшегося предпринимательства, общая система подготовки и профессиональной переподготовки ранних и устоявшихся предпринимателей; развитие научно-технических разработок и их доступность для новых, малых и развивающихся фирм; наличие эффективной, развитой инфраструктуры и ее доступность; открытость рынка и возможность для новых и растущих фирм свободно конкурировать с действующими субъектами бизнеса; социально-культурные нормы, поддерживающие действия индивида, по созданию новых способов ведения бизнеса [10]. Данные элементы явно и сознательно воспринимаемые предпринимателем, выступают объективными факторами ограничений и условий его развития. Предпринимательская экосистема способствует созданию и развитию бизнес-структур, формирует предпринимательский климат, задает параметры экономического роста [8,9,11,12].

Отсутствие эффективно выстроенной экосистемы предпринимательства в РФ вызывает низкий уровень вовлеченности индивидов в предпринимательскую активность. Согласно Национальному отчету

«Глобальный мониторинг предпринимательства» (GEM) в РФ процент предпринимателей от экономически активного населения составляет в целом не более 11% (таблица 8) [16].

Таблица 8

Уровень предпринимательской активности в РФ 2006-2018 г.г.

Предпринимательская активность	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2016	2018
Раннее предпринимательство, %	4,9	2,7	3,5	3,9	3,9	4,6	4,3	5,8	4,7	6,3	5,5
Устоявшееся предпринимательство, %	1,2	1,7	1,1	2,3	2,8	2,8	2,1	3,4	4,0	5,3	4,9
Общая предпринимательская активность, %	5,6	4,3	4,4	6,0	6,6	7,4	6,3	3,1	8,6	11,3	10,4

Согласно результатам исследования, в России в 2018 году количество ранних предпринимателей, вовлеченных в создание и управление новыми компаниями, составило 5,5% экономически активного населения. Устоявшиеся предприниматели, чей бизнес существует на рынке более 3,5 лет, составили 4,9% экономически активного населения. Вместе с тем, отмечена положительная динамика в развитии предпринимательской активности индивидов. К концу анализируемого периода число индивидов, вовлеченных в предпринимательский процесс или уже его осуществляющих, увеличилось в два раза. Такая обнадеживающая динамика позволяет строить оптимистические прогнозы развития предпринимательской активности при условии формирования необходимых и достаточных условий его реализации.

Динамика предпринимательской активности оценивается не только по показателям вовлеченности индивидов в бизнес, но и показателям выхода из него. По данным Росстата, начиная с 2016 г., фиксируется тренд растущего числа закрытых коммерческих структур и замедление темпов роста открытия бизнеса. Кроме технических причин (сокращение числа фирм-однодневок, ужесточение требований к процедуре регистрации), основными мотивами выхода их бизнеса стали: убыточность бизнеса (75% всех причин закрытия), недоступность к источникам финансирования (7,4%), неэффективное регулирование бизнеса, в частности бюрократическая и налоговая нагрузка (4%) [16]. Замедление темпов расширения предпринимательского сектора связано с негативным прямым и косвенным воздействием факторов внешней среды бизнеса.

К факторам, оказывающим негативное влияние на развитие предпринимательской активности в РФ относят:

– неблагоприятные условия для внедрения научно-технических разработок и их использование в практике деятельности малых и растущих компаний;

- система начального и среднего образования, мало уделяющая внимание вопросам предпринимательства и создания новых фирм;
- высокие издержки выхода на новые рынки наряду с неэффективным применением антимонопольного законодательства;
- низкое качество государственных программ поддержки предпринимательства;
- низкая доступность финансовых ресурсов для новых и растущих компаний;
- чрезмерная государственная бюрократия и коррупционная составляющая.

В трансформируемой экономике востребованными становятся высокопритязательные предприниматели, нацеленные на инновационное лидерство. В связи с этим, формирование эффективной экосистемы предпринимательской активности в отечественной экономике актуализирует инновационный потенциал российских предпринимателей, обеспечивая переход из статуса «вынужденного предпринимательства» в «высокопритязательное предпринимательство». Для этого необходимы следующие меры:

- совершенствование законодательства по созданию благоприятных условий ведения вновь созданного и действующего бизнеса;
- поддержка предпринимательства посредством разработки и реализации эффективных государственных программ;
- формирование целесообразной налоговой и финансовой политики, обеспечивающих финансовую поддержку на всех стадиях бизнес-процесса;
- реализация адекватного и качественного образования в области формирования предпринимательских компетенций индивидов, вовлекаемых в раннее, а в последствии в устоявшееся предпринимательство.

Современная предпринимательская активность представляет собой передовое применение научного и технического знаний одним или несколькими субъектами, которые создают и управляют бизнесом и принимают на себя финансовые риски для достижения поставленных целей. Это стиль современного бизнес-процесса, позволяющий комбинировать и использовать ресурсы, технические возможности при реализации конкурентной стратегии на инновационной основе. Инновации позволяют создавать новые или усовершенствовать уже внедренные на рынках продукты и услуги; разрабатывать новые или усовершенствовать существующие технологические процессы; открывать новые способы организации производства и использовать их в практической деятельности. Результатом новых знаний, компетенций, технологий, нематериальных активов, новых продуктов и услуг становится инновационно-технологическое развитие экономики. Формирование условий развития предпринимательской активности позволяет адаптировать экономику к технологическим вызовам, вовлекать трудоспособное население страны в бизнес-процессы [49].

Открытие собственного бизнеса рассматривается частью индивидов как возможность увеличить собственный доход или реализации собственных идей. Одни входят в стартапы, поскольку видят открывающиеся возможности и желают воспользоваться ими. Для таких субъектов это решение является добровольным. Другая часть принимает решение предпринимательской активности вынужденно, адаптируясь к сложным экономическим условиям, поскольку не имеют иных возможностей получения дохода. Исходя из мотивов создания бизнеса, выделяют добровольное и вынужденное предпринимательство[10]. Различная мотивация по-разному влияет на цели и стратегии новых и развивающихся предпринимательских фирм. Добровольные предприниматели чаще демонстрируют нацеленность на высокие результаты, а вынужденные ставят более достижимые цели. Это оказывает влияние и на перспективы роста: добровольная мотивация позитивно влияет на рост бизнеса и нацеленность на него, а вынужденная — имеет обратный эффект и при наступлении неблагоприятного сценария высока вероятность выхода их бизнеса.

Согласно Национальному отчету «Глобальный мониторинг предпринимательства» (GEM) в Российской экономике в 2020 году индексы предпринимательской активности сократились по сравнению с прошлым годом, когда было зарегистрировано рекордное за все время наблюдений количество людей, вовлеченных в создание новых компаний (таблица 9) [16]. Индекс предпринимательской активности (% от взрослого трудоспособного населения страны) составил 13,1 % взрослого трудоспособного населения страны. Доля людей, чей бизнес существует на рынке более трех с половиной лет, составила 4,7 % трудоспособного населения (владельцы устоявшегося бизнеса), доля владельцев стартапов – 8,5%.

Таблица 9

Предпринимательская активность в Российской экономике

Показатели предпринимательской активности	2014 г.	2016 г.	2018 г.	2019 г.	2020 г.
Предпринимательская активность в РФ, %	8,6	11,3	10,4	14,4	13,1
Ранние предприниматели, %	4,7	6,3	5,5	9,3	8,5
Устоявшиеся предприниматели, %	3,9	5,3	4,9	5,1	4,7

Период 2014-2020 г.г. показал нестабильную динамику вовлечения в бизнес- процессы индивидов. На фоне значительного роста вовлеченных в стартапы в 2019 году (по сравнению с 2018 годом в 1,7 раза), в 2020 г отмечается спад активности индивидов как группы ранних, так и устоявшихся предпринимателей. Основная причина – кризисные явления, связанные с

пандемией COVID-19. Более половины вышедших из бизнеса (62%) индивидов не предполагают возможность возврата к бизнесу в ближайшие годы. Среди основных причин выхода из предпринимательской активности – это пандемия, обострившая проблемы бизнеса (28,9%) и нерентабельность бизнеса (25,9), вызванная негативным влиянием внешней предпринимательской среды. Среди прочих значимых причин также следует отметить возможность другого трудоустройства (13,3%), административное давление на бизнес и его налогообложение (8,4%), а также недоступность источников финансирования (6,2%) [16].

Изучая возрастную структуру вовлеченных в предпринимательскую активность в РФ следует отметить, что наиболее активными возрастными группами являются лица от 25 до 34 лет, от 35 до 45 лет (таблица 10) [12].

Таблица 10

Возрастная структура вовлеченных в предпринимательскую активность в РФ

Период	Возрастная группа				
	18-24 года	25-34 года	35-44 года	45-54 года	55-64 года
2014 г., %	4,4	9,8	11,3	10,0	6,0
2016 г., %	6,7	14,6	14,3	12,4	6,0
2018 г., %	7,0	13,1	13,0	9,5	6,1
2019 г., %	14,5	19,4	18,0	12,6	5,5
2020 г., %	15,1	17,0	13,7	13,7	6,3

Особого внимания заслуживает группа 18-24 года. В 2019 году отмечается резкий рост молодежного предпринимательства (в 2 раза по сравнению с предыдущим периодом). В 2020 г. молодежь по-прежнему рассматривает предпринимательство как один из предпочтительных вариантов карьерного роста. Число молодых людей, вовлеченных в бизнес, достигло максимума за анализируемый период 15,1%. В целом представители молодых групп (18-24 года и 25-34 года) достаточно активны и демонстрируют готовность брать риски развития предпринимательской активности, предпочитая самостоятельный бизнес работе по найму. Это подтверждает статистика раннего и устоявшегося бизнеса. Так, в 2020 году наивысшую активность в открытии нового бизнеса проявили индивиды группы 18-24 года и 25-34 года. Число вовлеченных во вновь создаваемый бизнес достигло 14,1% и 12,2% соответственно. Особую роль здесь играют самозанятые и безработные (находящиеся в поиске работы). Пытаясь адаптироваться к сложившимся экономическим условиям, они открывают свой бизнес. Вместе с тем, лидерами среди устоявшихся предпринимателей являются представители возрастной группы 35- 44 года [16]. В предпринимательской активности среди представителей молодых групп преобладает раннее предпринимательство. Это говорит о том, что молодые люди более склонны к закрытию недавно начатых бизнесов при неблагоприятном сценарии развития событий.

В целом, отмечающаяся положительная динамика молодежного предпринимательства играет важную роль в активизации предпринимательской инициативы. Молодежное предпринимательство обладает рядом преимуществ по сравнению с другими возрастными группами.

1. Молодые люди обладают высокой толерантностью к риску. Усиление неопределенности условий ведения бизнеса требует неординарных решений в управлении бизнес-процессами.

2. Молодые люди готовы совершенствовать и развивать предпринимательские компетенции. Динамично меняющаяся предпринимательская среда предъявляет новые требования к уровню знаний и умений в области реализации предпринимательских инициатив.

3. Молодые люди высоко мобильны. Меняющиеся условия бизнеса диктуют условия освоения новых рынков, диверсификации бизнеса.

Вместе с тем, в числе слабых позиций молодежного предпринимательства называют: проблемы финансирования стартапов, административные барьеры вхождения в бизнес и его ведения, отсутствие наработанных связей в бизнес-среде и в бюрократических структурах.

Основными причинами вовлечения молодых людей в предпринимательскую активность являются потребность в обеспечении источника дохода и источника высокого благосостояния, а также отсутствие других вариантов трудоустройства. На рынке труда положение молодых людей характеризуется структурным дисбалансом спроса и предложения рабочей силы. Социально-профессиональная неопределенность молодежи с одной стороны, и меняющиеся требования работодателей, с другой, вызывают структурную безработицу среди молодых людей, особенно на региональном уровне. Кроме того, в сравнении с другими возрастными группами молодые люди подвержены более высокому риску потери работы. Отсутствие стажа работы уменьшает возможность трудоустройства выпускников учебных заведений. Отсутствие стабильных гарантированных источников доходов стимулируют молодежную раннюю предпринимательскую активность.

Становление и развитие молодежного предпринимательства актуальная задача формирования предпринимательской экосистемы [8]. Молодежная предпринимательская инициатива снижает напряженность на рынке труда, способствует развитию малого и среднего бизнеса, вносит вклад в экономический рост и инвестиционную привлекательность территории, в рамках которой реализуется предпринимательская активность. Молодые люди, вовлекаемые в предпринимательскую инициативу должны быть не только нацелены на поиск способов увеличения доходов, но и стремиться к самореализации и независимости в принятии решений качественно новых бизнес-задач. В связи с этим, становление и развитие молодежной предпринимательской активности требует комплексного решения.

В системе занятости молодежи специфической выступает частичная или скрытая безработица, когда наниматель дает возможность работать неполный рабочий день, неделю или формально не регистрирует работника. Для

нормализации положения в сфере занятости населения необходимо развитие предпринимательской активности, именно в малых городах и сельской местности. Малый и средний бизнес во многом создает дополнительные рабочие места, активизирует деловую активность граждан, в том числе менее конкурентоспособных.

Вообще, проблема положительной динамики в молодежном предпринимательстве является достаточно обширной и может стать предметом отдельного научного исследования, однако мы не имеем права оставить ее без рассмотрения и в рамках нашего исследования. Как уже было отмечено, доля молодежи, ориентированной на ведение самостоятельной предпринимательской деятельности достаточно велика. Она составляет 16-19% молодежи в целом. Вообще, исследователи сходятся во мнении, что молодежь является самой активной частью общества, которая активно реагирует на разные деформации в жизни и которая правильно воспринимает полезные их стороны. По этой причине следует говорить о том, что молодежь обладает куда большими и способностями к предпринимательской деятельности, чем иные возрастные группы. Обособление молодежного предпринимательства в особую категорию делается потому, что в сравнении с другими видами предпринимательства оно несет ряд специфических признаков, сильных и слабых сторон.

К числу сильных сторон относятся:

- склонность молодежи к риску;
- потенциальная способность молодых людей выдерживать большие трудовые и нервные нагрузки, сопровождающие предпринимательскую деятельность, особенно на ее начальном этапе;
- высокий уровень возможностей обновления своих предпринимательских знаний и навыков вслед за меняющимися условиями производства и рынка;
- высокая мобильность по освоению новых рынков.

Слабыми сторонами молодежного предпринимательства выступают:

- проблема образования стартового капитала;
- недостаток личных контактов в области бизнеса и во властных структурах;
- беззащитность к воздействию бюрократических структур;
- наиболее активный соблазн "теневое" предпринимательства и незащищенность от воздействия криминальных структур.

Данные признаки, выделяя молодежное предпринимательство в особую категорию, формируют основные задачи по его поддержке: развитие сильных и преодоление слабых сторон. Можно констатировать, что в России имеется очень большой незадействованный ресурс экономического роста – это предпринимательство. При создании хороших условий молодежь и другие начинающие предприниматели могут дать существенное увеличение количества малых предприятий. При этом затраты бюджета на создание одного рабочего места и на увеличение экономического потенциала существенно меньше, чем при других программах экономического развития. Становление и

развитие молодежного предпринимательства как решает общие проблемы развития малого бизнеса, так и способно выполнить ряд социально значимых задач, таких, как:

- организация занятости молодежи;
- усиление социальной защищенности молодежи; формирование нового менталитета нации, основанного на позитивном отношении к институту частной собственности и предпринимательству;
- проведение профессиональной ориентации и обучения молодых людей.

Молодежное предпринимательство – это очень сложный сектор, который требует особенно серьезного внимания со стороны государственных органов. Его правильно построенная, целенаправленная поддержка обеспечит развитие малого предпринимательства в регионе, что, в свою очередь, приведет к экономическому росту, к повышению инвестиционной привлекательности региона. Однако молодежь сталкивается с огромными трудностями на пути создания молодежных предприятий. Эти проблемы связаны как с финансовыми трудностями в создании предприятий, так и с недостаточной образованностью молодых людей. Сюда относятся высокие ставки налогов и процентов за кредиты, отсутствие начального капитала в руках молодых людей, ограниченность или отсутствие экономических и производственных связей ввиду непродолжительности своей деятельности и недостаточности опыта.

Эти и другие проблемы требуют обязательного их решения путем государственной поддержки молодежного предпринимательства в регионе. Ввиду не информированности молодых людей о существующих методах поддержки молодежного предпринимательства существует необходимость в проведении различных акций, конкурсов, создании информационных баз в учебных заведениях. Все эти меры будут способствовать тому, что молодые люди перестанут воспринимать предпринимательство, бизнес как недоступную им сферу деятельности.

В числе основных задач формирования условий развития молодежного предпринимательства:

- совершенствование законодательства по созданию благоприятных условий ведения стартапов и действующего бизнеса;
- поддержка молодежного предпринимательства посредством разработки и реализации эффективных государственных программ;
- формирование целесообразной налоговой и финансовой политики, обеспечивающих финансовую поддержку на всех стадиях бизнес-процесса;
- реализация образовательных траекторий в области формирования предпринимательских компетенций индивидов, вовлекаемых в раннее, а в последствии в устоявшееся предпринимательство.

Согласно Национальному отчету «Глобальный мониторинг предпринимательства» (GEM) в Российской экономике в 2020 индекс уровня образованности предпринимателей достаточно высок (таблица 11) [16].

Уровень предпринимательской активности с разным уровнем образования
в 2020 г.

Уровень образования	Ранние предприниматели, %	Устоявшиеся предприниматели, %
Незаконченное среднее	5,2	0
Среднее	6,1	2,7
Незаконченное высшее	12,2	2,0
Высшее	12,6	9,2

Предпринимательская активность как ранних, так и устоявшихся предпринимателей с высшим образованием достаточно высока (49,1% и 64,5% соответственно). Если в предыдущие годы в структуре уровня образовательной активности ранних предпринимателей преобладали люди со средним образованием, то в 2020 году – с высшим. Это говорит о том, что на фоне экономической нестабильности предприниматели с высшим образованием отдают предпочтение собственному бизнесу как основному источнику дохода. Вместе с тем, активность предпринимателей со средним образованием снижается, что вызвано потребностью индивидов в более стабильном и гарантированном источнике дохода в качестве наемного работника. Это привело к сокращению числа таких предпринимателей особенно в сфере устоявшегося бизнеса (2,0% в 2020г. против 6,3% в 2019 году) [16].

Таким образом, уровень образования предпринимателей влияет на качество и стабильность реализации предпринимательской инициативы. Проведенное исследование показало, что в кризисных условиях молодая группа предпринимателей с высшим образованием демонстрируют стабильность и рост. В связи с этим, в условиях трансформации современной экономики, усиления факторов неопределенности и рисков, негативно влияющих на бизнес-процессы, выдвигаются новые требования к подготовке обучающихся. Качественное образование в области формирования предпринимательских компетенций высших и средних образовательных учреждений заключается в интеграции усилий по формированию благоприятных условий развития предпринимательских инициатив [8]. Увеличение количества и качества образовательных программ по предпринимательству, развитие мотивации и заинтересованности в предпринимательской карьере у молодежи могут оказать положительное влияние на создание благоприятной экосистемы.

В частности, для технических вузов актуализируется проблема формирования технических и предпринимательских компетенций при реализации образовательных программ инженерной подготовки. В рамках данного образовательного тренда высшим учебным заведениям отводится образовательная роль, роль по созданию высокотехнологичных компаний на базе университетских исследований, а также развитие университетских стартапов и инкубаторов.

Система поддержки молодежного предпринимательства представляет собой совокупность организационных структур федерального, регионального и местного уровней, объединенных едиными целями и задачами, организационно-правовыми отношениями, законодательно-нормативной базой и действующих на основании единых методических и функциональных подходов. Среди организаций, занимающихся поддержкой и развитием молодежного предпринимательства хотелось бы отметить следующие: Международная и Российская Молодежные Палаты, «Российский центр содействия молодежному предпринимательству», «Молодежная общественная палата».

Одной из форм содействия инновационно-технологическому развитию национальной экономики становится система обучения технологическому предпринимательству в высшей школе. В 2018-2019 году на уровне высшей школы стартовала программа обучения по курсу «Инновационная экономика и технологическое предпринимательство», разработанная совместно с Российской венчурной компанией (РВК), МГУ им. М.В. Ломоносова и университетом ИТМО. «Инновационная экономика и технологическое предпринимательство» – это практико-ориентированная образовательная программа, предполагающая командное выполнение проектов полного жизненного цикла. В рамках данного курса предусматривается обучение студентов процессу формирования собственного стартапа, основам коммерциализации НИОКР, методам командной работы в рамках реализуемого проекта, а также разработке мероприятий по выводу высокотехнологичного продукта на рынок. Его можно рассматривать как «воронку» для отбора инновационных идей, в рамках разрабатываемых командных проектов для формирования будущих стартапов, в частности, при обучении в магистратуре. В результате у обучающихся формируется проактивное предпринимательское мышление, позволяющее работать в профессиональной стартап команде в будущем [8].

Таким образом, молодежное технологическое предпринимательство способно интегрировать научно-техническое знание и потребности бизнеса, реализовывать имеющиеся компетенции в разработках, представляющих коммерческий интерес. В основе технологического предпринимательства лежат фундаментальные, прикладные исследования и разработки, получившие практическое применение и коммерческий успех.

В результате, на предпринимательском поле появятся новые креативные ранние предприниматели, мотивированные не только и не столько на получение дохода, сколько на достижение высоких результатов, внутренних устремлений, в основе которых потребности высшего уровня – потребности в самореализации. Такое вовлечение в предпринимательскую активность обеспечит коммерческий успех технологическим стартапам и переход молодых предпринимателей в группу успешного устоявшегося бизнеса. В результате снизится перегрев на рынке труда в молодежном сегменте – рынок получит новых субъектов со стороны спроса – молодые люди, вовлеченные в

предпринимательскую активность и снизит нагрузку со стороны предложения рабочей силы.

Таким образом, молодежное предпринимательство на региональном рынке труда в состоянии обеспечить эффективное развитие и функционирование воспроизводственного процесса при условии ускорения формирования всех рассмотренных нами элементов и создание соответствующих социально-экономических условий.

Определяющее значение принадлежит формированию адекватной складывающейся в регионе экономической ситуации политики на рынке труда, как неотъемлемой части региональной социально-экономической политики.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Российский рынок труда находится в стадии формирования и развития. Немаловажную роль в формировании современной российской модели рынка труда играют такие тенденции, как увеличение демографической и экономической нагрузки на трудоспособную часть населения, нерациональные миграционные потоки и региональное размещение населения, низкий уровень жизни и социального развития населения, обусловленные, в том числе, экономическим кризисом, вызванным введением санкций в отношении РФ.

Перед субъектами рынка труда возникают такие задачи, как развитие отраслей экономики, способных обеспечить увеличение спроса на рабочую силу; осуществление мероприятий, направленных на защиту граждан от безработицы; формирование условий для развития эффективного рынка труда; обеспечение адекватной социальной защиты безработных.

Первоочередными задачами в этом плане являются:

- качественное оказание услуг службы занятости безработным в новых условиях финансирования и нормативно-правового обеспечения;
- расширение взаимодействия с министерствами и ведомствами региона, администрациями муниципальных образований, работодателями по вопросам занятости населения;
- обеспечение дополнительных гарантий особо нуждающимся; расширение взаимодействия с работодателями; развитие профессионального образования с учетом потребностей рынка труда;
- развитие системы социального партнерства в регионе, развитие предпринимательской молодежной инициативы.

Региональный рынок труда – подсистема национального рынка труда, обеспечивающий реализацию целевой направленности регионального воспроизводственного процесса. Региональные рынки труда формируются под влиянием различных факторов. На его формирование и функционирования влияют общероссийские тенденции и взаимосвязи, экономика региона и его особенности

Региональный рынок труда находится в тесном взаимодействии с другими рынками региональной системы, прежде всего с рынком финансово-кредитных ресурсов, поскольку последние являются источником расширения рабочих мест, а также в состоянии стимулировать вовлечение высвобождаемых работников в сферу бизнеса. Через денежно-финансовые потоки в процессе формирования и перераспределения денежных доходов населения и их реализации в сфере обращения рынок труда также взаимодействует с рынком потребительских товаров. Тесная связь наблюдается и с рынком информации и знаний, призванным обеспечивать заблаговременную подготовку и переподготовку кадров с учетом динамики развития производства, структурных сдвигов и новых технических характеристик рабочих мест.

Вектор развития регионального рынка труда направлен на решение проблем по трудоустройству и повышению занятости до уровня естественной

безработицы. Приоритетом экономического развития является реализация национальных проектов, дальнейшее развитие самозанятости и внутрирегиональной кооперации, активное наполнение и использование регионального банка вакансий, а также замещение иностранной рабочей силы отечественными специалистами, стимулирование молодежных предпринимательских инициатив.

Государственное регулирование рынка труда – это, с одной стороны, влияние государства на рынок с целью обеспечения оптимальных условий их функционирования, с другой, – на деятельность субъектов предпринимательской деятельности. Государство устанавливает не только «правила игры» на рынке труда, в том числе и на региональном уровне, но и выступает в роли потребителя трудовых ресурсов. Кроме того, оно проводит мероприятия по регулированию предложения в этом сегменте рынка, увеличивая или уменьшая, диверсифицируя структурные элементы рынка труда.

Основная цель регулирования рынка труда - содействие эффективному распределению и перераспределению рабочей силы по территориям, отраслям и профессиям, оказание помощи населению, прежде всего из числа неконкурентоспособных, в трудоустройстве, социальной поддержке и адаптации к рыночным условиям.

Государственная поддержка развития региона предусматривает:

- обеспечение роста научно-технического потенциала региона в различных сферах деятельности реального сектора экономики;

- стимулирование инвестиций в новые технологии во все секторы экономики;

- совершенствование системы образования с акцентированием на востребованных специальностях рынка труда для сокращения дисбаланса.

Профессиональное образование и переподготовка кадров в новых социально-экономических условиях - один из наиболее эффективных путей обеспечения занятости населения - приобретают приоритетное значение в системе мер по повышению качества рабочей силы и противодействия безработице;

- совершенствование нормативно-правовой базы в целях формирования условий для внутренней иммиграции и стимулирования качественной иммиграции;

- формирование экосистемы развития молодежного предпринимательства.

Система поддержки молодежного предпринимательства представляет собой совокупность организационных структур федерального, регионального и местного уровней, объединенных едиными целями и задачами, организационно-правовыми отношениями, законодательно-нормативной базой и действующих на основании единых методических и функциональных подходов.

Молодежное предпринимательство на региональном рынке труда в состоянии обеспечить эффективное развитие и функционирование

воспроизводственного процесса при условии ускорения формирования всех рассмотренных нами элементов и создание соответствующих социально-экономических условий.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Алешковский И. А. . Детерминанты внутренней миграции населения: анализ отечественных и зарубежных исследований. [Текст] /И.А. Алешковский. М.: МАКС Пресс, 2010. 278 с.
2. Аникин, А.В. Юность науки: Жизнь и идеи мыслителей-экономистов до Маркса [Текст] / А.В. Аникин - 2-е изд. М.: Политиздат, 1995. 384 с.
3. Блауг, М. 100 великих экономистов до Кейнса [Текст] / М.Блауг. СПб.: Экономикс, 2008. 352 с.
4. Бизюков П.В. Трудовые протесты в России в 2008–2015 гг.: Аналитический отчет по результатам мониторинга трудовых протестов ЦСП. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://trudprava.ru/expert/analytics/protestanalyt/1588>. (Дата обращения 05.01.2022).
5. Бурджалов, Ф.Э., Гонтмахер, Е.Ш. Рынок труда: реакция на кризис (по материалам зарубежных стран). [Текст] / Ф.Э. Бурджалов, Е.Ш. Гонтмахер. М.: МЭМО РАН, 2011. 215 с.
6. Вакуленко Е.С., Леухин Р.С. Исследование спроса на труд иностранных мигрантов в российских регионах по поданным заявкам на квоты [Текст] / Е.С. Вакуленко, Р.С. Леухин // Прикладная эконометрика, 2015. № 37 (1). С. 67–86.
7. Вакуленко, Е.С. Эконометрический анализ факторов внутренней миграции в России [Текст] / Е.С. Вакуленко // Региональные исследования, 2015. № 4(50). С. 83–98.
8. Вотчель, Л.М. О проблеме формирования и развития технологического предпринимательства [Текст] /Л.М. Вотчель, В.В. Викулина// Вестник университета российской академии образования, 2020. №1. С.132–142.
9. Вотчель, Л.М. Об управлении производственными рисками малых и средних предприятий [Текст] /Л.М. Вотчель, А.С. Кутузова, В.В. Викулина// Корпоративная экономика, 2019. №3 (19). С. 22–30.
10. Вотчель, Л.М. Оценка развития предпринимательской активности индивида [Текст] /Л.М. Вотчель, В.В. Викулина// Экономика и предпринимательство, 2020. №6 (119). С.784–787.
11. Вотчель, Л.М. Инновационный ресурс предпринимательской системы [Текст] / Л.М. Вотчель, В.В. Викулина/ Инновационные, финансовые и экономические аспекты информационной экономики XXI века. Сборник научных трудов Международной научно-практической конференции / Под ред. В.Н. Немцева, А.Г. Васильевой.– Магнитогорск: Изд-во Магнитогорск. гос. техн. ун-та им. Г.И. Носова, 2020. С. 208-212.
12. Вотчель, Л.М. Основы системного анализа предпринимательской деятельности [Текст]/Л.М. Вотчель, В.В. Викулина // Инновационный Вестник Регион. 2012. №. 1. С.66-71.
13. Вотчель, Л.М. Об оценке эффективности государственной поддержки инновационной деятельности субъектов бизнеса: региональный аспект [Текст] / Л.М. Вотчель/ Управление организацией, бухгалтерский учет и экономический

анализ: вопросы, проблемы, перспективы развития: сб. материалов V Всерос. науч.-практ. конф. Магнитогорск: Изд-во Магнитогорск. гос. техн. ун-та им. Г.И. Носова, 2020. С. 51–55.

14. Гафаров, Б.Н. Кривая Филлипса и становление рынка труда в России [Текст] /Б.Н. Гафаров // Экономический журнал ВШЭ, 2011. № 2. С. 155–176.

15. Гильдингерш, М.Г. Безработица в России: сущность, формы, социальные последствия в условиях перехода к рынку: Монография / Под ред. А.И. Муравьева [Текст] / М.Г. Гильдингерш. СПб.: СПбУЭФ, 1995. 151 с.

16. Глобальный мониторинг предпринимательства [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://gsom.spbu.ru/files/folder_17/otchet_fin_rgb.pdf. (Дата обращения 05.01.2022).

17. Друкер, Питер Ф. Бизнес и инновации [Текст] / Питер Ф. Друкер. М.: Вильямс, 2007. 432 с.

18. Зубаревич, Н. В. Региональное развитие и региональная политика в России [Текст] / Н.В. Зубаревич //ЭКО. 2014. № 4. С.7–27.

19. Иванова, М. Анализ характера причинно-следственной связи между инфляцией и заработной платой в России [Текст] / М. Иванова // Проблемы прогнозирования, 2016. №5. С. 119-132.

20. Клепикова, Е. А. Мобильность работников частного и государственного секторов [Текст] /Е.А. Клепикова // Общественные науки и современность, 2016. № 3. С. 75–90.

21. Клепикова, Е. А. Эластичность предложения на российском рынке труда [Текст] /Е.А. Клепикова // Вопросы экономики. 2016. №93. С. 111–128.

22.Котляр, А.Э. Рынок труда и социальная политика в Центральной и Восточной Европе. Переходный период и дальнейшее развитие [Текст] / А.Э. Котляр / Пер. с англ. М., 1997. С.70-77.

23. Ларин, А. В., Максимов А. Г., Чернова Д. В. Эластичность предложения труда по заработной плате в России [Текст] /А.В. Ларин, А.Г. Максимов, Д.В. Чернов // Прикладная эконометрика. 2016.№ 41(1). С. 47–61.

24. Ленин, В.И. Полное собрание сочинений [Текст] / В.И. Ленин. – Т. 29. М.: Издательство политической литературы, 1967. 782 с.

25. Маркс, К., Энгельс, Ф. Сочинения. 2-е изд. Т. 23. [Текст] / К. Маркс. М., 1960. 905 с.

26. Маркс, К. Сочинения [Текст] / К. Маркс, Ф. Энгельс. Т. 46. – Ч. I. М.: Издательство политической литературы, 1968. 317 с.

27. Маршалл, А. Принципы экономической науки [Текст] / А. Маршалл: в 3 т. М.: Прогресс, 1993. 594 с.

28. Макконнелл Кэмпбелл Р., Брю Стэнли Л. Экономикс: Принципы, проблемы и политика. В 2-х т. / Пер. с англ. М., 1995. – Т. 2. 10. Труд и занятость в Краснодарском крае: Стат. сборник. [Текст] / Макконнелл Кэмпбелл Р., Брю Стэнли Л. Краснодар, 2004. 1028 с.

29. Мкртчян, Н. В. Миграция в России: западный дрейф [Текст] /Н.В. Мкртчян // Информационный бюллетень Центра демографии и экологии человека ИНП РАН. М, 2014.

30. Найт, Ф.Х. Риск неопределенность и прибыль [Текст] / Ф.Х.Найт. М.: Дело, 2003. 360 с.
31. Население России – 2018: Двадцать шестой ежегодный демографический доклад. / отв. ред. С. В. Захарова. М.: Изд. дом ГУ-ВШЭ. 2020. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://id.hse.ru/data/2021/03/03/1395428403>. (Дата обращения 05.01.2022).
33. Ощепков, А. Ю. Отдача от высшего образования в российских регионах [Текст] /А.Ю. Ощепков // Экономический журнал ВШЭ. 2010.Т.14. № 4. 438–491.
34. ОЭСР. Обзоры ОЭСР по рынку труда и социальной политике: Российская Федерация. 2020. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.oecdbetterlifeindex.org/ru/topics/jobs-ru/>(Дата обращения 05.01.2022).
- 35.Официальный сайт Делового квартала – Челябинск. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://chel.dk.ru>. (Дата обращения 05.01.2022).
- 36.Официальный сайт Главного управления по труду и занятости населения Челябинской области. [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://chel.szn74.ru>. (Дата обращения 05.01.2022).
- 37.Официальный сайт «Центра занятости населения города Челябинска». [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.chelzan.ru>. (Дата обращения 05.01.2022).
- 38.Официальный сайт журнала эксперт. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://expert.ru>. (Дата обращения 05.01.2022).
39. Пикетти, Т. Капитал в XXI веке. [Текст] / Т. Пикетти. М.: Ad Marginem, 2015. 592 с.
40. Российский мониторинг экономического положения и здоровья населения НИУ ВШЭ (RLMS-HSE), проводимый Национальным исследовательским университетом «Высшая школа экономики» и ЗАО «Демоскоп» при участии Центра народонаселения Университета Северной Каролины в Чапел Хилле и Института социологии РАН. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://www.hse.ru/>. (Дата обращения 05.01.2022).
- 41 Рынок труда: реакция на кризис (по материалам зарубежных стран) [Текст]. М.: МЭМО РАН, 2016. 185 с.
42. Семерикова, Е. В., Демидова, О. А. Анализ региональной безработицы в России и Германии: пространственно-эконометрический подход [Текст]/Е.В. Семерикова, О.А. Демидова // Пространственная экономика. 2015. № 2. С. 64–85.
43. Трудовой кодекс Российской Федерации. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://docs.cntd.ru>. (Дата обращения 05.01.2022).
- 44.Федеральная служба государственной статистики (Росстат). Регионы России: социально-экономические показатели: стат. сб. 2000–2021. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://rosstat.gov.ru>. (Дата обращения 05.01.2022).

45. Цепляева, Ю., Сони́на, Ю. Россия: неформальная занятость как новый феномен [Текст] /Ю. Цепляева, Ю. Сони́на // Центр макроэкономических исследований Сбербанка России. 2014. С. 1–10.
46. Шумпетер, Й.А. Теория экономического развития [Текст] / Й.А. Шумпетер. М.: Директ-Медиа, 2007. 400 с.
47. Шлендер, П.Э. Экономика трудовых ресурсов[Текст] /П.Э.Шлендер.М.:КНОРУС, 2008.302 с.
48. Эренберг Р.Дж., Смит Р.С. Современная экономика труда. Теория и государственная политика [Текст] /Р. Дж.Эренберг, Р.С. Смит. М.: Изд-во МГУ, 1996. 800 с.
49. Якушева, А.Н.К вопросу о проблемах занятости молодежи в городских условиях [Текст] /А.Н. Якушева// Наша молодежь, 2015. №8. С. 10–11.
50. Votchel, L.M. Entrepreneurial capacity of individual as a strategic resource of modern development [Text] / L.M. Votchel, V.V. Vikulina, E.G. Zinovieva //SCTCGM 2018 - Social and Cultural Transformations in the Context of Modern Globalism:Сборник The European Proceedings of Social & Behavioural Sciences EpSBS Conference: SCTCGM / Conference Chair(s): Bataev Dena Karim-Sultanovich - Doctor of Engineering Sciences, professor, director of the Complex Scientific Research Institute n. a. H.I. Ibragimov of the Russian Academy of Sciences. 2019. С. 847-852.
51. Stephan, U. Institutions and social entrepreneurship: the role of institutional voids, institutional support, and , institutional configurations[Text] / U. Stephan, L. Uhlaner, C.Straide // Journal of International Business Studies .2015. № 46 (3). С. 308-331.

Научное текстовое электронное издание

**Вотчель Лилия Мидыхатовна
Викулина Валерия Владимировна**

**СОВРЕМЕННЫЕ АСПЕКТЫ
РЕГИОНАЛЬНОГО РЫНКА ТРУДА**

Монография

Ответственность за содержание возлагается на авторов
Издается полностью в авторской редакции

0,67 Мб
1 электрон. опт. диск

г. Магнитогорск, 2022 год
ФГБОУ ВО «МГТУ им. Г.И. Носова»
Адрес: 455000, Россия, Челябинская область, г. Магнитогорск,
пр. Ленина 38

ФГБОУ ВО «Магнитогорский государственный
технический университет им. Г.И. Носова»
Кафедра экономики