

**МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

**Федеральное государственное бюджетное учреждение науки
«Вологодский научный центр Российской академии наук»**

«Допустить к защите»
Руководитель программы
магистратуры, д.э.н., профессор
Ускова Тамара Витальевна



(подпись)

« 18 » 10 2023 г.

Выпускная квалификационная работа

Направление подготовки 38.04.01 Экономика
профиль программы магистратуры
«Региональная экономика и развитие территорий»

**Проблемы и перспективы развития молодежного
рынка труда в условиях цифровизации
(на примере Вологодской области)**

Выполнил магистрант:
**Кириллова Анастасия
Дмитриевна**



(подпись)

« 17 » 10 2023 г.

Научный руководитель:
С.н.с., к.э.н.
Попов Андрей Васильевич



(подпись)

« 17 » 10 2023 г.

Нормоконтроль

_____ / _____

(ФИО/подпись)

Проверка на заимствования

_____ / _____

(ФИО/подпись)

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	4
ГЛАВА 1 ТЕОРЕТИКО-МЕТОДИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ИЗУЧЕНИЯ МОЛОДЕЖНОГО РЫНКА ТРУДА И ЦИФРОВИЗАЦИИ ЭКОНОМИКИ	7
1.1 Рынок труда: основные понятия и элементы	7
1.2 Специфика положения молодежи на рынке труда.....	14
1.3 Влияние цифровизации экономики на развитие рынка труда и занятость молодежи	22
ГЛАВА 2 СОВРЕМЕННОЕ СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ МОЛОДЕЖНОГО РЫНКА ТРУДА В ВОЛОГОДСКОЙ ОБЛАСТИ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВИЗАЦИИ ЭКОНОМИКИ	34
2.1 Предпосылки и тенденции развития молодежного рынка труда.....	34
2.2 Особенности занятости молодежи различных возрастных групп.....	45
2.3 Оценка влияния уровня цифровизации на занятость населения	52
ГЛАВА 3 СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ МЕХАНИЗМОВ РЕГУЛИРОВАНИЯ МОЛОДЕЖНОГО РЫНКА ТРУДА С УЧЕТОМ ВОЗМОЖНОСТЕЙ И УГРОЗ ЦИФРОВИЗАЦИИ ЭКОНОМИКИ.....	61
3.1 Деятельность органов власти по содействию занятости молодежи и развитию рынка труда	61
3.2 Основные направления совершенствования государственной политики по содействию занятости молодежи и развитию рынка труда.....	68
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	78
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ	83
ПРИЛОЖЕНИЕ А	92
ПРИЛОЖЕНИЕ Б.....	94

ВВЕДЕНИЕ

В современном мире вопросы занятости молодежи не теряют своей актуальности. Несмотря на активность, мобильность, креативность и целеустремленность, молодые люди относятся к числу одной из наиболее уязвимых групп на рынке труда (наряду с женщинами, лицами старших возрастов, инвалидами, мигрантами и т.д.). Как правило, успешному трудоустройству препятствует ряд объективных и субъективных барьеров, среди которых: отсутствие необходимого опыта работы и недостаточный уровень профессиональной подготовки, завышенные требования к размеру заработной платы, нежелание работать по полученной специальности и т.д. Согласно данным Международной организации труда, в 2022 г. безработица среди людей в возрасте от 15 до 24 лет составила 15,6% в мире, что почти в 3 раза превосходит средний уровень по всему населению (5,8%) [148].

Проблемы положения молодежи на рынке труда приобретают новое содержание в условиях цифровизации экономики, когда спрос на рабочую силу и способы организации труда претерпевают коренные изменения. С одной стороны, распространение информационно-коммуникационных технологий заметно расширяет возможности для трудоустройства молодых людей в силу их большей восприимчивости к инновациям по сравнению со старшим поколением. В результате неотъемлемыми атрибутами рынка труда молодежи становятся удаленный режим работы, коворкинг, фриланс, блогерство, занятость на основе цифровых платформ и т.д. С другой стороны, цифровая экономика предъявляет все новые требования к освоению определенных компетенций (в частности, в сфере IT-технологий), отсутствие которых может негативным образом отразиться на занятости. Не случайно в последние годы все чаще говорится о молодых людях, которые не только испытывают сложности в процессе поиска работы, но и не заинтересованы в получении профессионального образования (NEET-молодежь). В этой связи вопросы изучения проблем и перспектив развития молодежного рынка труда

приобретают особую важность как с научной, так и с практической точки зрения.

Целью работы является выявление особенностей функционирования молодежного рынка труда в России и совершенствование механизмов его регулирования в условиях цифровизации экономики. В качестве объекта исследования мы выбрали молодежный рынок труда в Вологодской области как модельного региона. Это обусловлено, с одной стороны, его типичностью как субъекта РФ по многим демографическим и социально-экономическим показателям, что в мере обеспечивает схожесть наблюдаемых процессов со всероссийской динамикой [86], а с другой – наличием богатого эмпирического материала для проведения исследования, в т.ч. данных социологических опросов для углубления представлений о специфике занятости. *Предметом исследования* являются социально-экономические отношения, возникающие в процессе функционирования молодежного рынка труда.

Для достижения поставленной цели нами были сформулированы следующие задачи:

1. Анализ теоретико-методических основ изучения молодежного рынка труда и цифровизации экономики.
2. Анализ отечественного и зарубежного опыта регулирования молодежного рынка труда в условиях цифровизации экономики.
3. Определение тенденций изменения спроса, предложения и цены на молодежном рынке труда в Вологодской области.
4. Оценка влияния цифровизации экономики на занятость населения на региональном уровне.
5. Совершенствование механизмов регулирования молодежного рынка труда в России с учетом возможностей и угроз цифровизации экономики.

Теоретико-методологической базой исследования послужили труды специалистов в области рынка труда, занятости молодежи и населения в целом, цифровизации экономики. Для решения поставленных задач

использованы следующие общенаучные приемы и методы: синтез, анализ, описание, классификация, индукция, аналогия, обобщение и др.

Информационную базу исследования составили материалы отечественных и зарубежных баз данных, нормативно-правовые акты Российской Федерации, доклады и отчеты международных организаций, научная литература, открытые источники в сети Интернет.

Научная новизна исследования заключается в разработке и апробации инструментария оценки влияния цифровизации экономики на занятость населения; выявлении тенденций изменения спроса, предложения и цены на молодежном рынке труда в условиях цифровизации экономики; разработке методических рекомендаций по совершенствованию механизмов регулирования рынка труда молодежи с учетом выявленных возможностей и угроз цифровизации экономики.

Магистерская диссертация состоит из трех глав. В первой главе представлены основные понятия и элементы рынка труда, рассмотрена специфика положения молодежи на рынке труда и влияние цифровизации экономики на развитие рынка труда и занятости молодежи. Во второй главе проведен анализ современного состояния и перспектив развития молодежного рынка труда в России и Вологодской области как модельном регионе. Кроме того, нами апробирована методика оценки влияния уровня цифровизации на отдельные показатели занятости. В третьей главе раскрыты основные направления деятельности органов власти по содействию занятости молодежи, обобщены проблемы молодежного рынка труда и представлены пути их решения, в том числе с применением опыта зарубежных стран. Особое внимание уделено экономическим последствиям трудоустройства молодежи не по специальности. Предложена оригинальная методика, апробация которой осуществлялась на данных по российским выпускникам 2019-2021 гг. выпуска. Результаты проведенного исследования могут быть использованы при разработке программ содействия занятости молодежи как на федеральном, так и на региональном уровнях.

ГЛАВА 1 ТЕОРЕТИКО-МЕТОДИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ИЗУЧЕНИЯ МОЛОДЕЖНОГО РЫНКА ТРУДА И ЦИФРОВИЗАЦИИ ЭКОНОМИКИ

1.1 Рынок труда: основные понятия и элементы

Рынок труда является одной из важнейших составляющих системы социально-экономических отношений, в рамках которой реализуются процессы купли-продажи рабочей силы. В научной литературе существуют различные трактовки понятия рынка труда. Так, например, он может определяться, как «система социально-экономических отношений между государством, работодателями и трудящимися по поводу всего комплекса трудовых отношений, купли-продажи трудовых услуг, включая подготовку, переподготовку, повышение квалификации и вовлечение людей в процесс производства» [38] или как «система общественных отношений, социальных норм и институтов, обеспечивающих на основе соблюдения общепринятых прав и свобод человека воспроизводство, обмен по цене, определяемой соотношением спроса и предложения, и использование труда» [41].

Во всем многообразии трактовок, представленных в *приложении А*, рынок труда можно рассматривать в широком смысле, как «система трудовых, социально-экономических и правовых отношений, согласующая интересы работодателей и наемных работников в целях обеспечения нормального воспроизводства рабочей силы и эффективного использования труда занятых работников» [34], и в узком – «система отношений между работодателями и наемными работниками по поводу удовлетворения спроса первых на труд и потребностей вторых в работе по найму» [34].

В данной работе за основу принимается следующее определение: рынок труда – это «система социально-экономических отношений между работодателями (собственниками средств производства), работниками (и их представителями) и государством по поводу всего комплекса условий, обеспечивающих воспроизводство рынка труда» [115]. Данная трактовка относится к широкому подходу и наглядно раскрывает разнородный характер факторов, которые влияют на рынок труда, а также отражает его основные

субъекты (работники, работодатели, государство). Подобный ракурс является наиболее оптимальным для реализации цели и задач данного исследования.

Функционирование рынка труда основывается на тех же принципах, что и рынок потребительских товаров и услуг, однако рынок труда имеет ряд отличительных черт, которые связаны с характером воспроизводства и спецификой рабочей силы как товара:

1. Неотделимость товара (т.е. рабочей силы) от своего владельца. Рабочая сила, рассматриваемая как товар на рынке труда, определяется как совокупность физических и духовных способностей, используемых человеком в процессе трудовой деятельности [94].
2. Относительно длительное взаимодействие продавца (наемного работника) и покупателя (нанимателя) по сравнению с рынком потребительских товаров.
3. Наличие множества институциональных структур особого рода (разветвленная система законодательства, социально-экономические программы, службы занятости и т.д.), порождающих своеобразие отношений между субъектами рынка труда.
4. Существование различных уровней классификаций рабочей силы, разнообразные технологии, организации труда и т.д., что обуславливает необходимость в индивидуальном подходе к сделкам при покупке товара рабочей силы.
5. Особенности обмена рабочей силы, по сравнению с обменом вещного товара. Данный процесс начинается в сфере обращения рабочей силы, право пользования трудом передается покупателю, что оговаривается в договоре. Далее переходит в сферу производства, где труд обменивается на заработную плату. Заканчивается процесс в сфере обращения жизненных благ, то есть номинальные средства обмениваются на товары и услуги. Стоит отметить, что рынок труда связывает несколько рынков, в то время как обмен вещного товара

заканчивается в сфере обращения вещного товара. Кроме того, оплата за труд осуществляется в соответствии с конечными результатами.

- б. Помимо денежного вопроса, важность для работника имеют такие аспекты, как: содержание и условия труда; перспективы профессионального роста; микроклимат в коллективе; гарантии сохранения рабочего места и т.д. [1, 46].

Для полноценного развития рынка труда необходимы компоненты, определяющие его структуру и инфраструктуру [116]. Структуру рынка труда формируют: субъекты рынка труда; экономические программы, решения и юридические нормы; рыночный механизм (спрос на труд, предложение труда, цена труда, конкуренция; резервирование рабочей силы). К инфраструктуре рынка труда относят совокупность государственных и негосударственных институтов содействия занятости, профориентации, подготовки, переподготовки населения, сеть фондов и центров занятости, рекрутинговых и кадровых агентств, совокупность которых необходима для регулирования трудовых отношений по поводу цены рабочей силы, условий труда, подготовки и переподготовки работников, а также вопросов, касающихся защиты прав работодателя и наемных работников на рынке труда. Основным элементом инфраструктуры рынка труда в России является Федеральная служба по труду и занятости, включающая в себя органы общегосударственного, регионального (территориального) и местного управления [1].

К субъектам рынка труда относят наемных работников (и их профессиональные объединения), работодателей (предпринимателей, и их ассоциации), государство и его институты (органы законодательной и исполнительной власти). Наибольшая часть субъектов рынка труда представлена наемными работниками, т.е. гражданами, включающимися на условиях найма в процессе общественного производства на основе продажи своей рабочей силы собственнику средств производства или организатору производства. К работодателям относятся лица, которые работают

самостоятельно (предприниматели) и нанимают на работу одного или более человек [12]. Государство, являясь субъектом рыночных отношений, представлено федеральными, региональными органами власти, отраслевыми органами управления и муниципальным общественным самоуправлением.

Как субъект рынка труда оно выполняет ряд функций:

- Социально-экономические: обеспечение полной занятости путем стимулирования создания рабочих мест во всех секторах экономики.
- Законодательные: разработка основных юридических форм и правил.
- Регулирующие: регулирование рынка труда прямыми и косвенными методами, определение прав, ответственности субъектов, разработка программ занятости.
- Защитные: защита прав субъектов рыночных отношений.
- Ролевые: государство выступает как работодатель, так и арбитр при разрешении трудовых споров и конфликтов [116].

Экономические программы, решения и юридические нормы, принятые субъектами РФ, включают в себя законодательные акты, нормы, правила. Они необходимы для регулирования взаимоотношений между субъектами рынка, определяют права и обязанности участников рыночных отношений, предусматривают социальное страхование на случай потери работы. В частности, подобные нормы предусматриваются в Конституции РФ [47], Законе «О занятости населения» [70], Трудовом кодексе РФ [105], программе «Содействие занятости населения» [22], уточняются в указах Президента РФ, Федеральных законах, постановлениях Правительства РФ, региональных и отраслевых соглашениях, коллективных договорах на предприятиях и др.

Законодательные нормы и экономические программы создают основу для более полного и цивилизованного действия третьего компонента в структуре рынка труда – рыночного механизма, отражающего взаимосвязь и взаимодействие спроса на труд и его предложения. Механизм функционирования рынка труда включает в себя следующие элементы: спрос на труд, предложение рабочей силы, цену труда, конкуренцию и

резервирование рабочей силы (безработицу) [116].

Рынок труда, как и любой другой рынок, представляет собой место, где сталкиваются и взаимодействуют спрос и предложение. Совокупное предложение включает в себя трудоспособное население, претендующее на работу по найму, в том числе наемную силу из числа экономически активного населения. Спрос выражается в общей потребности экономики в наемной рабочей силе и определяется количеством и структурой вакантных рабочих мест [1]. Рыночный механизм обеспечивает равновесие спроса на труд и его предложения, устанавливает равновесную цену труда, которая содействует полной занятости. Цена труда в экономической теории характеризует уровень зарплаты, при котором спрос на труд равен предложению.

Под конъюнктурой рынка труда понимается социально-экономически обусловленное соотношение спроса на труд, предложения рабочей силы и уровня заработной платы. Различают три типа конъюнктуры рынка труда: трудодефицитная (недостаток предложения); трудоизбыточная (избыток предложения – большое количество безработных); равновесная (спрос соответствует предложению) [42].

Важной частью механизма функционирования рынка труда также является и конкуренция, представляющая собой наличие «большого числа независимых покупателей и продавцов рабочей силы и возможность для них свободно входить на рынок труда и покидать его» [116]. Сбалансированность спроса на труд и его предложения, права на труд и выбор деятельности, а также определенная социальная защита обеспечиваются всем комплексом составляющих рынка труда.

Значимое место в структуре рынка труда и механизме его функционирования занимает безработица, определяющаяся как «социально-экономическое явление, при котором часть рабочей силы (экономически активного населения) не занята в производстве товаров и услуг» [7]. Учет масштабов безработицы необходим для оценки состояния рынка труда и его

прогноза.

Рынок труда неоднороден, поэтому в его рамках выделяют отдельные сегменты на основе общеэкономических (например, динамика ВВП, стадии делового цикла, инвестиционная активность и т.д.) и трудовых (заработная плата, рабочее время, практика найма и увольнения, социальное пространство) факторов. Под сегментацией понимается разделение рынка на отдельные группы (сегменты) на основе отличий в нуждах, характеристиках или поведении работников (например, деление по демографическим аспектам, географическому положению, экономическим показателям и др.) [77].

Ряд исследователей [77, 59, 94] разделяют рынок труда на первичный и вторичный сегменты (табл. 1.1). Критерием распределения служит уровень квалификации работника и сложность его замены для работодателя. К первичному рынку труда относят рабочие места с высокой заработной платой, стабильностью занятости, возможностью карьерного роста. Для вторичного же рынка свойственны низкая заработная плата, текучесть кадров, меньшие шансы на продвижение.

Таблица 1.1 – Основные особенности первичного и вторичного рынка труда

Первичный рынок труда	Вторичный рынок труда
Стабильная занятость, надежность положения работника	Текучесть кадров, нестабильность занятости
Высокий уровень оплаты труда	Низкий уровень оплаты труда
Творческий характер труда	Труд исполнительский, рутинный
Возможность карьерного роста	Отсутствие возможности карьерного роста
Использование современных технологий, требующих высокой квалификации работников	Использование примитивных и трудоемких технологий производства
Соблюдение трудовых правил	Возможность проявления своеволия со стороны начальства
Наличие социальных гарантий (оплата больничных листов и отпусков, гарантированное пенсионное обеспечение, наличие льгот и пособий)	Отсутствие социальных гарантий
Обучение и переквалификация за счет предприятия	Простая и кратковременная подготовка
Членство в профсоюзах и т.д.	Отсутствие профсоюзов

Источник: Одегов, Ю.Г. Рынок труда (практическая макроэкономика труда) / Ю.Г. Одегов, Г.Г. Руденко, Н.К. Лунева. – М.: Издательство «Альфа-Пресс», 2007. – 900 с.

Черты первичного и вторичного рынка труда взаимопределяют и взаимоусиливают друг друга. В первом случае предприятию необходимо наращивать эффективность для возмещения издержек на высокую оплату труда; возникает потребность в наукоемких технологиях, что обуславливает повышение квалификации работников. Во втором же случае работодатель не заинтересован в профессиональном обучении работников или снижении текучести кадров, что в свою очередь снижает затраты на социальный пакет [94].

В научной литературе [48, 38] также существует деление рынка труда на внутренний и внешний, необходимое для разработки механизма, связывающего рынки труда всех уровней для обеспечения эффективного использования человеческих ресурсов (табл. 1.2). Внутренний (или внутрифирменный) рынок труда «ограничен рамками одной организации, при которых заработная плата и размещение работников определяются административными правилами и процедурами» [59]. Внешний же представляет собой систему отношений между работодателем и работником в масштабе страны, региона, отрасли [116].

Таблица 1.2 – Основные различия внутреннего и внешнего рынков труда

Признаки	Внутренний рынок труда	Внешний рынок труда
Система производственных отношений	Движение кадров по горизонтали (перемещение на новое рабочее место, сходное с прежним по выполняемым функциям) или вертикали (перемещение на более высокие должности или разряды). Профессии или квалификации работников имеют специфический характер, который определен работой на данном предприятии	Мобильность рабочей силы между фирмами и предприятиями. Наличие у работников профессий, которые могут использоваться разными фирмами или предприятиями
Модель профобразования	Подготовка работника по профессиям, необходимым для данной фирмы. Предприятие может организовывать более длительное обучение работников за свой счет	Ориентация на законченную профподготовку, о которой свидетельствуют диплом или сертификат об образовании работника
Организация профсоюзов	Создание и функционирование профсоюзов внутри компании	Организация профсоюзов по отраслевому и профессиональному признакам
Сфера занятости	В меньшей степени подвержен безработице. При сокращении либо переводят на другие рабочие места, либо сокращают продолжительность рабочего времени	В большей степени подвержен безработице

Источник: Карлова, А.В. Понятие внутреннего рынка труда и его взаимосвязь с внешним / А.В. Карлова // Вестник ВГУ. Серия: Экономика и управление. – 2015. – № 3. – С. 11-16.

Таким образом, проведенный анализ показал вариативность трактовок рынка труда, который, как правило, рассматривается в рамках узкого и широкого подходов. Рынок труда имеет сложную структуру, к его компонентам относят субъекты (работники, работодатели и государство), экономические программы и юридические нормы, рыночный механизм. При этом последний является наиболее важным и включает в себя определяющие его функционирование элементы: спрос на труд, предложение труда, цену труда, конкуренцию, безработицу. Выделяют также инфраструктуру, представленную государственными и негосударственными институтами содействия занятости. Рынок труда неоднороден, поэтому его можно представить в виде отдельных сегментов (первичный и вторичный; внешний и внутренний), что позволяет анализировать причины и факторы, влияющие на мобильность рабочей силы, определять его перспективы.

1.2 Специфика положения молодежи на рынке труда

Рынок труда может классифицироваться по разным основаниям в зависимости от демографических показателей, степени мобильности рабочей силы, уровня трудоспособности и активности, и т.д. Особое место в таком разделении занимает молодежный рынок труда, «обладающий стратификационными, возрастными, образовательными и субкультурными признаками и характеристиками социально-демографической группы «молодежь», имеющей специфические интересы и профессиональные намерения, особенности трудоустройства» [18]. Для его изучения используют традиционные индикаторы, которые соотносятся с основными компонентами рыночного механизма.

Для молодежного рынка труда характерны свои особенности:

- Неустойчивость спроса и предложения, возникающая в силу изменчивости профессиональных ориентаций молодежи, ее социально-профессиональной неопределенности.

- Низкая конкурентоспособность молодежи по сравнению с другими возрастными группами, что в свою очередь снижает возможности для трудоустройства.
- Конкуренция между представителями молодежного рынка труда, где присутствуют первичные (до 24 лет) и вторичные (от 25 лет) работники, при этом вторые более конкурентоспособны, чем первые, поскольку, как правило, имеют профессиональное образование, определенный опыт работы.
- Большая вариантность: каждый год учебные учреждения выпускают студентов по разным направлениям подготовки. Однако отсутствие спроса на региональном рынке труда на многие из них приводит к тому, что часть молодых людей работает не по полученной специальности [6].

При исследовании молодежного рынка труда целесообразно рассматривать не только его особенности, но и само понятие «молодежь». Оно может определяться весьма широко, как «общественное образование, обладающее всеми признаками социально-демографической группы общества» [29], или иметь более конкретную формулировку, например, «социально-демографическая группа общества, объединяемая общими возрастными характеристиками, особенностями социального положения и определенным уровнем экономического развития конкретной территории» [77]. Молодежь как особая социально-демографическая группа характеризуется множеством отличительных особенностей (от возрастных и психологических до правовых и статусных), которые оказывают заметное влияние на стратегии поведения на рынке труда.

Понятие «молодежь» изучают различные гуманитарные науки. Так, в демографии и этнографии часто используется подход, где основная характеристика – это возраст, а группообразующим является признак социального взросления [114]. С точки зрения социологии молодежь рассматривается как поколение людей, «проходящее стадию социализации,

усваивающих, а в более зрелом возрасте уже усвоившие образовательные, профессиональные, культурные и другие социальные функции» [57]. При этом все вышеперечисленное «в совокупности, с одной стороны, отличает молодежь от других возрастных и социальных групп общества, а с другой, позволяет ей объективно занимать весьма своеобразное место во всех сферах жизнедеятельности общества» [20].

В рамках настоящего исследования молодежь рассматривается как «социально-демографическая группа, обладающая таким уровнем мобильности, интеллектуальной активности и здоровья, который выгодно отличает ее от других социальных групп и позволяет быстрее приспособливаться к новым условиям жизни ввиду своих социально-психологических, творческих и физических особенностей, играющая значительную роль в развитии инновационного потенциала территории» [63]. Данное определение достаточно полно описывает основные особенности молодежи, выделяет ее своеобразие как социальной группы и особый статус в обществе.

В научной литературе подчеркивается, что универсальных границ возраста молодежи не существует [40]. Чаще всего он определяется в пределах от 14 до 30 (или 35) лет, либо от 15 до 29 лет. Согласно Федеральному закону от 30 декабря 2020 г. № 489-ФЗ «О молодежной политике в Российской Федерации», к молодежи относятся лица в возрасте от 14 до 35 лет [71]. При этом в законодательной практике отдельно закреплено понятие «молодой специалист», которое применяется к выпускникам учреждений профессионального образования. Так, согласно распоряжению Правительства РФ от 29.11.2014 № 2403-р, молодой специалист – это гражданин Российской Федерации в возрасте до 30 лет, имеющий среднее профессиональное или высшее образование, принятый на работу по трудовому договору в соответствии с уровнем профессионального образования и квалификацией [73]. В этом плане молодежь является куда более широкой категорией.

В рамках настоящей работы возраст молодежи определен границами с 15 до 29 лет. Выбор данной возрастной категории дает возможность рассмотреть значимые этапы перехода молодых людей в группу занятых: сочетание работы и учебы; трудоустройство после получения профессионального образования. Стоит также обратить внимание, что многие показатели (уровень занятости и безработицы, занятость в неформальном секторе и т.д.) представлены в разбивке до 29 лет (15-19, 20-24 и 25-29). В случае изменения формата данных необходимы не только весьма трудоемкие перерасчеты, но и делать запрос в органы статистики (в частности, при проведении анализа на региональном уровне). Поэтому в нашем исследовании молодежного рынка труда использованы указанные выше возрастные границы [24].

Молодые люди представляют собой достаточно неоднородную группу населения. Для более детального раскрытия особенностей их занятости, которые тесно связаны с возрастом выхода на рынок труда, целесообразно разделить молодежь на три возрастные группы:

1. Младшая возрастная группа (от 15 до 19 лет). Она является весьма немногочисленной и включает в себя учащихся общеобразовательных учреждений, а также студентов организаций среднего и высшего профессионального образования, которые заинтересованы в получении временной занятости. Именно в данной группе наблюдается самый высокий уровень безработицы, что может быть обусловлено отсутствием у соискателей профессионального образования и опыта работы, ограничениями в части использования рабочего времени, низким спросом на такой труд и т.д.

2. Средняя возрастная группа (от 20 до 24 лет). Чаще всего в этом возрасте молодые люди заканчивают профессиональную подготовку и впервые выходят на рынок труда, что нередко оборачивается сложностями при трудоустройстве, которые находят свое решение по мере накопления опыта. В результате уровень безработицы здесь также высок, хотя и существенно ниже, чем в предыдущей группе.

3. Старшая возрастная группа (от 25 до 29 лет). Она считается вполне самостоятельной, поскольку ее представители приобрели профессию и квалификацию, а также жизненный и профессиональный опыт, необходимый для закрепления на рынке труда. Уровень безработицы в данной группе во многом соответствует показателям, характерным для населения в целом.

Принимая во внимание объективные и субъективные барьеры, препятствующие трудоустройству, можно сделать вывод, что молодежь не отличается высокой конкурентоспособностью на рынке труда, оценить которую достаточно сложно. Некоторые ученые предлагают осуществлять это в два этапа: первый этап реализуется в ходе профессиональной подготовки и выработки нужных личностных качеств (первичная конкурентоспособность), а второй – непосредственно на рабочем месте (вторичная конкурентоспособность) [45]. Предполагается, что первичная конкурентоспособность включает в себя теоретические знания и некоторые практические навыки, полученные в ходе учебной и производственной практики, на основании чего можно выделить молодого соискателя среди других претендентов на вакансию. В свою очередь вторичная конкурентоспособность проявляется посредством повышения профессиональной компетентности, что находит свое отражение, прежде всего, в трудовой деятельности.

В период, когда молодые люди начинают самостоятельно организовывать свою жизнь, они сталкиваются с рядом сложностей, которые затрудняют их выход на рынок труда, например, низкое качество доступных вакансий. Молодое поколение чаще других претендует на рабочие места, которым свойственны: контракт на определенный срок или его отсутствие, низкая оплата труда, недостаток профобучения за счет работодателя и т.д. [11]. При этом успешное трудоустройство реже гарантирует стабильность занятости [107].

Высокие притязания к новому месту работы также сказываются на процессе поиска работы. В первую очередь, это касается уровня оплаты труда.

Зачастую молодежь ожидает более высокого заработка по сравнению с тем, который предлагают сотрудникам без трудового стажа, что приводит к увеличению периода трудоустройства, необходимости переобучения или снижению зарплатных ожиданий.

Вопросы профессиональной ориентации будущих работников также имеют значение на рынке труда, поскольку непосредственно влияют на реализацию трудового потенциала как в количественном, так и в качественном отношении [44]. Трудовой потенциал молодежи представляет собой «резерв наращивания потенциала рабочей силы и повышения эффективности ее использования», а также «динамические свойства социальной группы, отражающие возможную реализацию знаний, умений и навыков на рынке труда ... ценности, мотивацию, профессиональные интересы индивидов в контексте развития региона, участия в общественной жизни» [56].

При выборе профессии молодые люди, как правило, оказываются неподготовленными к реалиям рынка труда, не имеют полного представления о будущей трудовой деятельности и ориентируются скорее на ее престижность и популярность, на идеалы, сформировавшиеся в процессе обучения [52, 93]. Несоответствие полученной специальности и выполняемой работы негативно влияет на качество трудового потенциала. Работник занимает место без соответствующей подготовки [86], при этом теряя полученные в процессе обучения знания, умения и навыки [55]. Стоит также отметить, что эффективность государственной системы профессионального образования снижается, так как, выбирая работу не по специальности, представители молодого поколения не удовлетворяют спрос на высококвалифицированные кадры в приоритетных отраслях экономики [82]. К основным причинам работы не по специальности относят: неудовлетворенность условиями труда, отсутствие возможности получения высокого дохода и перспектив профессионального роста в будущем [53]. Неиспользование трудового потенциала молодежи приводит к сокращению

возможностей обновления трудовых ресурсов и обострению проблемы старения кадров, которая, в первую очередь, проявляется в наименее привлекательных отраслях, что негативно влияет на экономику в целом [60].

Наиболее значимым вызовом для молодых людей в сфере труда и занятости остается проблема безработицы, которая определяет не только конкурентоспособность и степень их интеграции в современный рынок труда, но и социальный статус [56]. Последствия неудачного трудоустройства могут способствовать возникновению ситуаций, при которых многие попросту не готовы позиционировать себя специалистами в своей отрасли и перестают искать место работы, считая, что это не принесет результата. В конечном итоге подобный опыт может выходить далеко за рамки трудовой жизни, оказывая негативное влияние на социализацию и взросление [134].

В результате названных проблем молодые специалисты становятся невостребованными в условиях рыночной экономики. Сложившиеся условия провоцируют у молодых специалистов потерю полученных в процессе учебы навыков, а в последующем и неудовлетворенность собой, что приводит к социальному отторжению, а как следствие – «молодежной бедности» [78].

Особую группу риска образует категория NEET-молодежи¹ (Not in Employment, Education or Training), так как именно она в большей степени подвержена маргинализации, бедности, отчуждению и социальной эксклюзии [10]. Впервые она упоминается в докладе Правительства Великобритании в 1999 г. для обозначения группы молодых людей в возрасте 16-18 лет, не имеющей постоянного места учебы или работы и не участвующей в профессиональной подготовке. Позже данный термин применялся в официальных документах Евросоюза в отношении молодежи в возрасте от 15 до 24 лет. Согласно международной практике, NEET-молодежь – это молодые люди в возрасте от 15 до 24 лет, которые не учатся, не работают и не участвуют в профессиональной подготовке. Как правило, причины такого

¹ Помимо NEET существует также аббревиатура NLFET (Neither in the Labor Force nor in Education or Training), которая была использована в докладе МОТ «Глобальные тенденции занятости молодежи в 2013 году». Основное отличие терминов заключается в том, что NLFET исключает из статистики безработную молодежь, которая является частью рабочей силы (Источник: [130]).

положения связаны с несоответствием полученного образования требованиям рынка труда, дефицитом рабочих мест в сельской местности [33] и т.д. Исход таких событий зависит как от индивидуальных характеристик молодых людей (качество и уровень образования, состояние здоровья и др.), так и от родительской семьи (уровень благосостояния и условия проживания, многодетность и т.д.).

В структуре NEET-молодежи выделяют две подгруппы: нетрудоустроенные и экономически пассивные. Если первые являются временно или постоянно безработными, то к числу вторых могут быть отнесены молодые люди, которые имеют проблемы со здоровьем, ухаживают за членами семьи, отчаялись найти работу и т.д. Объединяет обе подгруппы отсутствие трудовых отношений и регулярного заработка [8]. Последствия долгого пребывания в статусе NEET приводят к уменьшению шансов на стабильную занятость и получение высоких трудовых доходов [140, 147]. Чаще всего такая молодежь получает социальные пособия и иные выплаты от государства, хотя и может вовлекаться в неформальную занятость.

Сложившиеся реалии могут накладывать серьезный отпечаток на функционирование молодежного сектора рынка труда, которому свойственен более высокий уровень проникновения цифровых технологий [2]. Причем они формируют не только новые контуры занятости (например, когда речь заходит о цифровых платформах или удаленной работе), но и способствуют развитию содержательного наполнения существующих практик. В то же время возможные изменения могут быть куда менее масштабны и не иметь большого эффекта для занятости населения в силу страновых, культурных и иных особенностей.

Таким образом, молодежный рынок труда является важной частью общего рынка труда, однако при этом имеет свои особенности: неустойчивость спроса и предложения, большая вариантность и т.д. При исследовании молодежного рынка труда важно делать акцент на специфике понимания молодежи, которая отличается многообразием трактовок. Анализ

научной литературы показал, что они могут быть как весьма широкие, так и иметь большую конкретику. Представители молодого поколения достаточно неоднородны, в этой связи нами обосновано выделение трех возрастных групп, что обусловлено спецификой выхода на рынок труда каждой из них.

В силу низкой конкурентоспособности молодым людям сложно найти работу. Неблагоприятные условия труда, работа не по специальности, завышенные ожидания, относительно высокий уровень безработицы и т.д. усугубляют их положение на рынке труда. Особую группу риска образует категория NEET-молодежи, поскольку ее представители находятся под угрозой бедности, отчуждения, социальной эксклюзии. В конечном итоге, трудности, с которыми сталкиваются молодые люди на рынке труда, негативно влияют на реализацию накопленного трудового потенциала.

1.3 Влияние цифровизации экономики на развитие рынка труда и занятость молодежи

Цифровизация экономики относится к важнейшим трендам современности и представляет собой «использование данных и цифровых технологий, приводящее к возникновению новых или трансформации существующих видов деятельности» [146]. Распространение информационно-коммуникационных технологий преобразует социальную и экономическую действительность во всем мире. В развивающихся странах мобильный Интернет изменяет способы производства, потребления и взаимодействия людей друг с другом. В более развитых странах цифровая экономика также тесно связана с прогрессом в области Интернета вещей, облачных вычислений, аналитики данных, искусственного интеллекта, а также автоматизации и робототехники. Данные тенденции по-разному влияют на экономику. Бизнес-операции и цепочки создания стоимости все больше оцифровываются: от производственных процессов и транспортных сетей до розничной торговли, инвестиций и финансирования [125]. Пандемия COVID-19 ускорила процессы цифровизации, поскольку все больше людей продолжают вести свою деятельность онлайн [124].

В России, как и в других странах, процесс цифровизации набирает обороты, проникает во все области жизнедеятельности, оказывая серьезное воздействие на развитие государства и общества [112]. И если в одних сферах она всюду задает тон дальнейшему развитию, то в других – только набирает обороты. Одним из таких характерных примеров является сфера труда и занятости.

Тематике цифровизации экономики и ее влиянию на рынок труда посвящено большое количество исследований, результаты которых подкреплены богатым эмпирическим материалом [128, 31]. Более того, некоторые черты, связанные с внедрением информационно-коммуникационных технологий, активно проявляются и сейчас (например, платформенная или удаленная занятость). В научных работах подчеркивается усиление децентрализации труда, расширение спектра дистанционных отношений, возникновение новых ролей и профессий, развитие виртуального рынка труда [95] и т.д. Вместе с тем остаются области социально-трудовых отношений, где роль цифровых технологий не столь однозначна. Это касается, прежде всего, нестандартизации занятости, замещения рабочих мест и структурных изменений на рынке труда в целом.

Многие исследователи согласны с тем, что «процесс цифровизации экономики несет в себе революционные изменения сферы занятости» [27], в результате чего появляются новые формы трудовых отношений ² (дистанционная, платформенная занятость), изменяется профессиональная и отраслевая структура, а также система стимулирования труда, увеличивается численность самозанятых и т.д. Различные современные разработки, основанные на информационно-коммуникационных технологиях, такие как Интернет вещей, искусственный интеллект, облачные технологии трансформируют рынок труда, укрепляют позиции молодежи на нем [118], создают новые возможности для трудоустройства [142, 126]. Однако,

² Под нестандартной занятостью понимается «система трудовых отношений, по тем или иным признакам отклоняющаяся от законодательно установленных норм трудовой деятельности» (Источник: [16]).

несмотря на повсеместное внедрение технологий, глобальный рынок труда еще не столкнулся со всеми последствиями цифровой экономики, в самом общем виде под которой понимают систему экономических отношений, основанную на применении цифровых компьютерных технологий [95].

К числу важнейших проявлений воздействия цифровизации на сферу занятости относится изменение профессиональной структуры. Новые профессии, возникающие на базе современных технологий [27], создают новые сферы занятости, в частности для молодежи, которые в том числе имеют важное значение в решении проблемы безработицы среди молодого поколения [120, 127]. В рамках исследования, проведенного ИСИЭЗ НИУ ВШЭ совместно со Сбербанком [106], были выделены наиболее перспективные с точки зрения занятости сферы: здравоохранение, урбанистика, ИТ, кибербезопасность, финансы и логистика. Например, в здравоохранении будут востребованы биоэкономисты, биоинформатики, консультанты по здоровому долголетию. В урбанистике – это экоурбанисты, геоаналитики; в юриспруденции – техноэтики, блокчейн-юристы и т.д. К наиболее упоминаемым профессиям эксперты относят биоэкономистов и специалистов по противодействию кибермошенничеству. Биоэкономисты занимаются вопросами гармоничного существования людей в условиях ограниченности ресурсов, поиска системных решений для улучшения здоровья населения и демографической ситуации, обеспечения продовольственной и экологической безопасности. Специалисты по противодействию кибермошенничеству выстраивают поведенческую аналитику, расследуют деятельность мошеннических групп, разрабатывают методы противодействия киберпреступникам.

Вместе с тем едва ли цифровые технологии будут способствовать исключительно реновации рабочих мест. Как правило, их внедрение приводит к сокращению рутинных функциональных обязанностей работников, в результате чего могут быть автоматизированы такие профессии, как менеджеры производств, занятые вводом информационных сведений в промежуточные и итоговые отчетные документы, специалисты по бухгалтерскому учету,

секретари, аудиторы, кассиры и т.д. Кроме того, возникают целые отрасли (беспилотные транспортные средства, сервисная робототехника и др.), развитие которых повлечет за собой структурные изменения на рынке труда [28]. Большая роль в этом плане отводится нейронным сетям, способным в будущем заменить экскурсоводов, операторов колл-центров, переводчиков и работников других нерутинных профессий [113].

Опасения по поводу распространения технологического прогресса существует в развитых и развивающихся странах: последние достижения могут ограничивать создание новых, более высокооплачиваемых рабочих мест. При этом беспокойства о влиянии технологий на рабочие места в большей степени выражено у молодого поколения. Так, в странах ЕС 22% молодежи в возрасте 15-24 лет считают, что их нынешняя работа частично или полностью может быть автоматизирована, в то время как среди взрослого населения этот показатель составляет 17%. Аналогичная ситуация характерна и для Японии, где 42% работников 20-29 лет опасаются, что искусственный интеллект и робототехника может привести к потере рабочих мест, среди населения 50-59 лет такого мнения придерживаются лишь 24% опрошенных. Опасения молодых людей могут быть связаны с тем, что они лучше понимают, как полезный, так и разрушительный потенциал технологий, чем взрослое население. Как бы то ни было, именно молодежь является первыми последователями технологий, играет важную роль в процессе структурных преобразований [131].

В настоящее время существует немало прогнозов, в которых говорится об угрозах возникновения масштабной технологической безработицы. Так, расчеты Б. Фрея и М. Осборна показывают, что порядка 47% рабочих мест в США имеют высокие риски автоматизации в ближайшие несколько десятилетий [129]. В первую очередь это коснется занятых в сферах производства, транспорта и логистики, офисных работников, административный персонал. Далеко не факт, что многие из них смогут найти себе новое место работы в условиях цифровой трансформации, хотя столь радикальные оценки нередко подвергаются острой критике [122].

Например, согласно отчетам Всемирного экономического форума, в ближайшей перспективе могут быть автоматизированы 85 млн рабочих мест, на месте которых появятся около 97 млн новых [143].

Аналогичное исследование было проведено и для стран ОЭСР, где говорится о том, что возможности автоматизации несколько преувеличены [117]. Авторы пришли к выводу, что только 9% рабочих мест могут быть заменены машинным трудом, однако цифры могут отличаться в зависимости от страны. Наибольшее количество автоматизированных рабочих мест характерно для Германии (12%), наименьшее – для Кореи и Эстонии (6%). Что касается Ассоциации государств Юго-Восточной Азии (ASEAN), в ближайшие 10-20 лет предполагается ликвидация 56% рабочих мест [121]. Подобные различия в оценках можно объяснить особенностями национальных экономических структур. Если в наукоемких секторах выполняется множество абстрактных задач, то в обрабатывающей промышленности – стандартные операции, которые с большей вероятностью могут быть автоматизированы [32].

В России же, согласно данным исследования НИУ ВШЭ, потерять работу из-за автоматизации могут около 11% трудящихся. В качестве наиболее уязвимой категории работников выделяют офисных служащих. В меньшей степени подобному влиянию подвержены руководители и специалисты высшей категории, поскольку они, как правило, выполняют аналитические и интерактивные задачи [17].

Возникновение, трансформация и исчезновение различных профессий происходит под влиянием информационно-коммуникационных технологий. По мнению автора книг «Будущее профессий» и «Будущее без работы», экономиста Дэниела Сасскинда, в дальнейшем необходимо учиться тому, что машины делать не умеют, либо создавать эти машины [101]. В более ранней работе «История вашего будущего», написанной совместно с Ричардом Сасскиндом, авторы определяют работу как совокупность задач, каждую из которых можно рассматривать исходя из вовлеченности человека или

машины в наиболее эффективный способ ее выполнения [100]. Подобный подход дает возможность предсказать процесс трансформации профессий и показать конкретные задачи, которые могут выполняться машинами, что в свою очередь в определенной степени позволит управлять процессом профессиональной подготовки [32].

Многие исследователи согласны с тем, что цифровизация способствует увеличению разнообразия форм нестандартной занятости с использованием цифровых технологий (фриланс, аутсорсинг, удаленная и платформенная занятость и т.д.) [139, 67, 99]. У сотрудников, работающих дистанционно, появляется возможность планировать день с учетом своих психофизических особенностей, выполнять трудовые обязанности, используя только глобальную сеть Интернет, работать одновременно на нескольких заказчиков и т.д. Неслучайно молодежь чаще прибегает к таким практикам, нежели более возрастные группы [76].

Рынок удаленного труда постоянно расширяется. Он привлекает молодых людей свободной самоорганизацией, возможностью работать из любой точки мира и экономить на издержках, связанных с нахождением на рабочем месте (транспортные расходы, бизнес-ланчи и т.д.). Кроме того, «популярность дистанционной занятости обусловлена и тем, что данный тренд способствует расширению границ рынка труда и включает в полноценную трудовую деятельность особые категории населения, которые не могут полноценно работать в офисе» [90]. При этом удаленный режим работы повышает мобильность рабочей силы, способствуя снижению уровня безработицы, что весьма актуально для молодежи.

Влияние цифровизации обуславливает развитие трех направлений: гиг-экономика, платформы и экономика совместного использования. Гиг-экономика – это «новая экономическая модель, которая включает в себя различные формы краткосрочной занятости, которая в свою очередь изменяет рынок труда и занятость в целом». Предполагается, что в скором времени традиционная форма занятости (полный рабочий день) будет сопоставима с

гиг-занятостью [68].

Гиг-экономика способствует изменению структуры рынка труда, приводит к диверсификации форм занятости, размытию ее традиционных видов. Всемирный банк выделяет три категории гиг-занятости: микроработу (micro work), фриланс (freelance) и аутсорсинг бизнес-процессов с возможностью привлечения высококвалифицированных специалистов [145]. В 2015 г. Еврофондом были выделены девять новых форм занятости, изменяющие традиционные отношения между работником и работодателем: распределение работников (employee sharing), распределение рабочих мест (job sharing), ваучерная работа (voucher-based work), временное управление (interim management), случайная работа (casual work), мобильная работа на основе ИКТ (ICT-based mobile work), платформенная работа (platform work), портфельная работа (portfolio work), совместная занятость (collaborative employment) [137].

Фриланс особенно популярен среди молодежи, поскольку она отличается активностью и мобильностью, готовностью осваивать новые формы занятости. Согласно опросным данным, более половины молодых людей в РФ (56%) предпочитают фриланс и самозанятость стандартной модели занятости [29]. В пользу выбора занятости на платформах и фриланса называют: гибкий график, возможность работать из любой точки мира, независимость, самостоятельный выбор заказов. В случае с гиг-занятостью в целом отмечаются преимущества как для работников (гибкий график, возможность совмещение работы в нескольких компаниях и на разных платформах, относительная автономность и т.д.), так и для работодателей (экономия на издержках и ресурсах, возможность привлечения высококвалифицированных специалистов, увеличение производительности труда и т.д.) [68].

Несмотря на привлекательность новых форм занятости, отмечаются и негативные стороны. Например, не всегда социально-трудовые отношения между работодателем и работником оформлены письменно, что дает больше

преимуществ первому и исключает возможность отстаивать трудовые права при появлении конфликтных ситуаций, споров или разногласий. Стоит также отметить, что правовой статус новых форм занятости до конца не определен.

Развитие цифровизации способствует стремительному размытию стандартной модели занятости [136], которая представляет собой «занятость по найму в режиме полного рабочего дня на основе бессрочного трудового договора на предприятии или в организации, под непосредственным руководством работодателя или назначенных им менеджеров» [16]. В индустриальную эпоху трудовые отношения отличались стабильностью (40-часовая рабочая неделя, бессрочный контракт, социальные гарантии), что впоследствии начало меняться в сторону большей гибкости. В частности, в настоящее время трудовой договор все чаще оформляется на определенный срок для реализации какого-либо проекта, а трудовые отношения лишаются «функции солидарной ответственности за социальное благополучие работников в сложных жизненных ситуациях» [133]. Наибольшую готовность к таким изменениям демонстрирует молодежь как социально-демографическая группа, которая быстрее остальных адаптируется к новым условиям жизни. Кроме того, в некоторых исследованиях подчеркивается, что гибкость и скорость, присущие процессу цифровизации, способствуют развитию предпринимательства среди молодого населения [138, 119].

Новые принципы организации трудовых отношений позволяют в разы ускорить набор высококвалифицированных кадров, что повышает производительность труда и эффективность бизнеса. Однако стоит отметить риски, которые заключаются в необходимости платить налоги при нерегулярном и низком доходе, социальной незащищенности работников, возможность ухудшения качества их жизни и уровня материального благополучия [29]. Среди рисков выделяют также невозможность постоянной коммуникации с коллегами и руководством, отсутствие программ обучения на рабочем месте, ограничения карьерного роста. Дистанционная занятость может негативно повлиять на социализацию некоторых сотрудников. Кроме

того, наличие отвлекающих факторов может сказываться на производительности труда (поломка оборудования, отсутствие обособленного места, развитие гиподинамии) [90]. Нельзя не упомянуть и о процессе прекаризации [104] как одного из негативных проявлений цифровизации, что приводит к незащищенности работников, росту безработицы [5] и т.д.

Современное поколение более предрасположено к цифровым отраслям и лучше усваивает необходимые компетенции. В этой связи меняются и требования к человеческому капиталу молодежи. В настоящее время ценится не только высокая квалификация, появляется спрос и на компетенции, присущие молодежи: мобильность, креативное мышление, знание программирования, владение цифровыми системами [4, 36]. Также растет спрос на социальные, технические и другие, более высокие когнитивные навыки [141]. В результате довольно сложно сказать, какие профессии будут востребованы в ближайшие 10 лет. Эксперты предполагают, что необходимо ориентироваться не на специальности, а именно на конкретные навыки, которые помогут приспособиться к новшествам современного рынка труда [66]. В противном случае молодые люди могут быть подвержены рискам технологической безработицы и на первых порах надеяться лишь на низкоквалифицированный труд. Однако такая перспектива во многом зависит от текущей структуры экономики.

Для многих работодателей цифровые навыки становятся ключевыми, что повышает востребованность кадров в сфере информационных технологий (например, аналитик данных, специалист по социальным сетям). Это подталкивает людей к освоению новых компетенций: глубокое понимание своей сферы, а также смежных областей («Т-образный специалист»); «цифровая ловкость»; навыки работы с базами данных; эмоциональный интеллект; способность решать задачи «под ключ» [113] и т.д. Однако образовательные учреждения в силу своей природы медленно реагируют на изменения и в большинстве случаев выпускники выходят с уже устаревшими знаниями и навыками. Поэтому для успешного трудоустройства представителям молодого

поколения самостоятельно приходится приобретать новые знания, повышать квалификацию [4].

Таким образом, цифровизация, как и любой другой процесс, несет в себе множество позитивных и негативных тенденций [144]. Например, преобразуется мир профессий: с одной стороны, появляются новые сферы занятости, которые все больше привлекают молодое поколение; с другой – постепенно исчезают рутинные профессии, возникает риск технологической безработицы, появляются опасения по поводу технологического прогресса, в частности, среди представителей молодежи. Развитие цифровизации также способствует разнообразию форм нестандартной занятости (фриланс, платформенная, удаленная занятость), что опять-таки притягивает молодых людей. Повышается мобильность рабочей силы, возникает возможность самостоятельно регулировать рабочее и личное время, при этом подобные трудовые отношения не всегда закреплены письменно, что создает определенные риски для работников. В то же время размывается стандартная модель занятости в сторону большей гибкости (договор на выполнение определенных работ, подвижный график и т.д.), что приводит к нестабильности положения работников, социальной незащищенности. Современные условия изменяют требования к человеческому капиталу. Возникает дополнительный спрос на цифровые навыки, однако для успешной адаптации не всегда достаточно получить профессиональное образование. Важно самостоятельно осваивать необходимые знания, умения и навыки.

В целом же, и позитивные, и негативные тенденции оказывают не просто разнонаправленное воздействие на социально-трудовые отношения, а скорее способствуют становлению новой парадигмы рынка труда [96]. В этой связи цифровая трансформация выступает объективным процессом, приближающим нас к пониманию особенностей будущей модели занятости с присущими ей достоинствами и недостатками.

Выводы по первой главе

На основании проведенного анализа в рамках 1 главы, можно сделать

следующие выводы:

1. Обращение к литературным источникам свидетельствует о разнообразии определений рынка труда. Для цели и задач исследования нами обосновано использование широкой трактовки. По результатам анализа было выявлено, что рынок труда имеет сложную структуру, состоящую из следующих компонентов: субъектов, экономических программ и юридических норм, рыночного механизма, который в свою очередь включает в себя элементы, определяющие его функционирование (спрос на труд, предложение труда, цена труда, конкуренция, безработица). Выделяется также инфраструктура, представленная государственными и негосударственными институтами содействия занятости. В силу неоднородности различных факторов, оказывающих влияние на рынок труда, возникает необходимость его разделения на отдельные сегменты.

2. Молодежный рынок труда является важной частью общего рынка труда, который имеет специфические особенности: неустойчивость спроса и предложения, низкая конкурентоспособность и т.д. Проведенный анализ позволил выявить вариативность подходов к пониманию и изучению молодежи. Обобщение научной литературы показало, что универсальные границы возраста молодого поколения отсутствуют. В представленной работе обоснован выбор возрастных границ с 15 до 29 лет. Ввиду неоднородности молодежи, обусловленной спецификой выхода на рынок труда, также выделены три возрастные группы молодежи: младшая (15-19 лет), средняя (20-24 лет) и старшая (25-29 лет).

Молодые люди отличаются низкой конкурентоспособностью на рынке труда относительно других групп населения, что создает ряд барьеров, препятствующих успешному трудоустройству. Этому способствует низкое качество предлагаемых вакансий, несоответствие работы полученной специальности, завышенные ожидания соискателей и т.д. В большей группе риска находятся представители NEET-молодежи, положение которых достаточно нестабильно.

3. В условиях современности цифровизация является ключевым драйвером социально-экономических изменений. Воздействуя на развитие государства и общества, она влияет на все области деятельности, в том числе на сферу труда и занятости. Цифровизация, как объективный процесс, имеет позитивные и негативные стороны. Развитие технологий способствует одновременно созданию новых направлений деятельности и исчезанию рутинных профессий, что может привести к технологической безработице. Анализ литературы показал, что существует множество прогнозов, которые указывают на негативное воздействие цифровизации на рынок труда, в т.ч. его молодежный сегмент, однако много и тех, кто критикует подобную точку зрения. Так, возникают новые формы занятости, которые все больше привлекают молодежь, однако их правовой статус закреплён не до конца. Распространение современных технологий способствует размыванию стандартной модели занятости, при этом проявляются последствия прекаризации, что негативно сказывается как на трудовой, так и на повседневной жизни. На этом фоне повышаются требования к человеческому капиталу, растёт спрос на цифровые навыки, присущие молодому поколению, однако уровень получаемого ими образования далеко не всегда соответствует предъявляемым требованиям.

ГЛАВА 2 СОВРЕМЕННОЕ СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ МОЛОДЕЖНОГО РЫНКА ТРУДА В ВОЛОГОДСКОЙ ОБЛАСТИ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВИЗАЦИИ ЭКОНОМИКИ

2.1 Предпосылки и тенденции развития молодежного рынка труда

В настоящем параграфе ситуация на молодежном рынке труда Вологодской области будет сравниваться с общероссийскими трендами, поэтому мы будем обращаться к традиционным показателям, которые отражены в официальной статистике (численность молодежи, уровень занятости и безработицы, доля NEET-молодежи, удельный вес выпускников, трудоустроившихся по специальности, и т.д.). Выбор модельного региона обусловлен наличием богатого эмпирического материала для проведения исследования, в т.ч. данных социологических опросов для углубления представлений о специфике молодежной занятости. Кроме того, Вологодская область рассматривается нами как типичный субъект РФ по большинству демографических и социально-экономических показателей, что в определенной мере обеспечивает схожесть наблюдаемых процессов со всероссийской динамикой [91].

Как было сказано ранее, молодежь является весьма неоднородной группой на рынке труда, в результате чего нами было выделено три группы (младшая в возрасте 15-19 лет, средняя – 20-24 лет, старшая – 25-29 лет). Такой подход в полной мере соотносится с классификацией Росстата, что позволяет оперировать имеющимися данными. Для исследования был выбран период с 2000 по 2021 год, для которого можно найти ключевые показатели развития молодежного рынка труда.

Анализ молодежного рынка труда необходимо начать с демографических тенденций, а именно – с показателя численности молодого поколения как основы трудового потенциала страны (*табл. 2.1*).

Таблица 2.1 – Численность молодежи в возрасте 15-29 лет в период 2001-2022 гг., тыс. чел.

Возрастные группы, лет	Год								2022 г. к 2001 г., %
	2001	2002	2005	2010	2015	2020	2021	2022	

Продолжение таблицы 2.1

Российская Федерация									
15–19	12322*	12801	12212	8389	6829	7161	7272	7433	60,3
20–24	11106	11466	12081	12169	9293	6889	6776	6774	61,0
25–29	10451	10613	10879	11982	12620	9427	8582	7985	76,4
Итого	33879	34880	35172	32540	28742	23477	22630	22192	65,5
Вологодская область									
15–19	112,6	114,7	111,0	70,4	52,6	56,8	58,5	60,0	53,3
20–24	99,6	100,9	100,4	108,2	66,1	49,3	48,7	49,0	49,2
25–29	89,0	91,3	91,7	100,4	98,5	64,5	59,7	56,2	63,1
Итого	301,2	306,9	303,1	279,0	217,3	170,6	166,8	165,1	54,8

*В 2001 г. использовалась формулировка «до 20 лет».

Источник: данные Федеральной службы государственной статистики РФ. URL: <http://www.gks.ru/>

Весьма тревожным является устойчивое сокращение численности молодежи (на 45 и 35% в Вологодской области и России соответственно). Данная тенденция носит крайне негативный характер и приводит к увеличению демографической нагрузки, сокращению числа высококвалифицированных кадров, обострению противоречий на рынке труда, что в конечном итоге может повлиять на экономический рост территории [77]. Более того, сокращение численности молодежи продолжится и в перспективе [26]. Данные процессы обернутся сужением предложения рабочей силы [55].

Стоит отметить, что в динамике численности молодежи наблюдаются разнонаправленные тенденции. Так, в Вологодской области в период с 2001 по 2003 гг. население в возрасте 15-29 лет увеличилось на 10,9 тыс. человек. Схожая динамика характерна и для страны в целом: в период с 2001 по 2004 гг. рост составил 1,3 млн человек, что обусловлено инерцией, накопленной в возрастной структуре [25]. С 2005 г. началось устойчивое сокращение молодежи в возрасте 15-29 лет. В 2022 г. в Вологодской области насчитывалось 165,1 тыс. человек, что на 52,2 тыс. чел. меньше, чем в 2015 г., и на 136,1 – чем в 2005 году [108]. Схожие процессы происходят и в России: в 2022 г. – 22,2 млн чел., что на 6,6 млн чел. меньше, чем в 2015 г., и на 13,0 – чем в 2005 году.

Наиболее многочисленной по Вологодской области является младшая возрастная группа, численность которой продолжает расти: с 2015 г. она

выросла на 8 тыс. чел. и в 2022 г. значения достигли 60,6 тыс. чел. Как показывают данные Росстата, наблюдаемая тенденция характерна и для страны – увеличение на 604 тыс. чел. за рассматриваемый период. Подобному всплеску рождаемости способствовало проведение ряда социально значимых проектов («Материнский капитал», «Здоровье», «Доступное жилье» и т.д.) [84]. Самая малочисленная как в Вологодской области, так и в России в целом, – средняя возрастная группа: ее численность сократилась почти вдвое: в период с 2001 по 2022 гг. с 99,6 до 49,0 тыс. чел. – в регионе, с 11,1 до 6,8 млн чел. в стране. Численность молодежи в возрасте 25-29 лет также продолжает уменьшаться. В 2022 г. показатель достиг своего наименьшего значения (56,2 тыс. чел. – в Вологодской области, 22,2 млн чел. – в России).

Тенденция сокращения численности молодого поколения сказывается и на удельном весе молодежи в общей численности безработных (рис. 2.1). Для страны период с 2000 по 2010 гг. характеризуется ростом значений показателя (на 2,8 п.п.). В Вологодской области же наблюдаются разнонаправленные тенденции: с 2000 по 2005 гг. – снижение на 2,1 п.п., с 2005 по 2010 гг. – рост на 1,4 п.п. Начиная с 2010 г., повсеместно наблюдается улучшение ситуации: только с 2020 по 2021 гг. в регионе показатель сократился на 4 п.п.

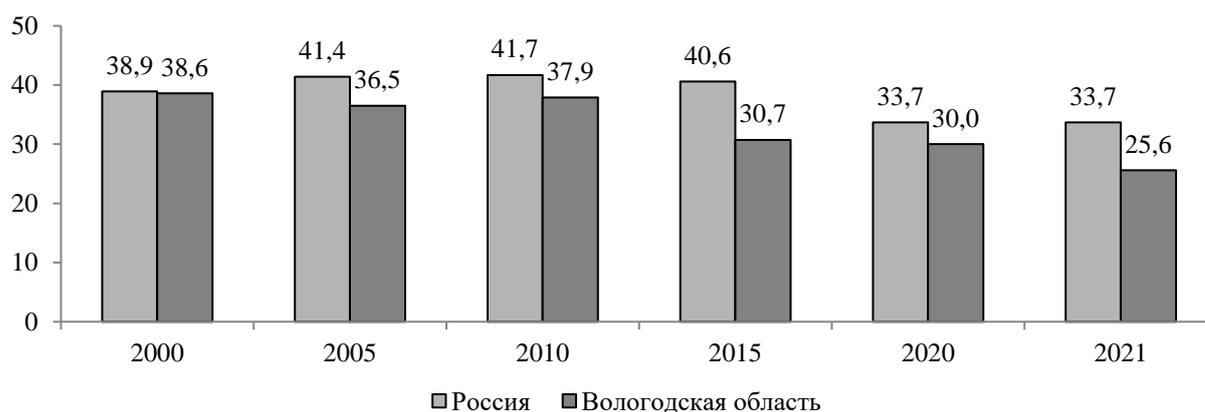


Рисунок 2.1 – Удельный вес молодежи (15-29 лет) в общей численности безработных, в %
 Источник: данные Федеральной службы государственной статистики РФ. URL: <http://www.gks.ru/>

Несмотря на уменьшение удельного веса молодежи в общей численности безработных, уровень общей безработицы среди представителей

данной возрастной группы остается относительно высоким. В связи с этим проблема молодежной безработицы не теряет своей актуальности. Согласно данным Росстата, на региональном и общероссийском уровне показатели среди младшей и средней возрастных групп в разы больше, чем среди взрослого населения (табл. 2.2). Аналогичная ситуация наблюдалась и в начале 2000-х годов, что подтверждает тезис о невысокой востребованности кадров без профессионального образования или находящихся на разных этапах обучения. Гораздо большую обеспокоенность может вызывать безработица среди старших возрастных групп молодежи, когда невозможность найти стабильную занятость может обернуться нежеланием создавать семью и иметь детей, что впоследствии отразится на демографической ситуации и рынке труда в стране [23]. Однако в России нельзя сказать о реальности таких предпосылок.

Таблица 2.2 – Уровень общей безработицы среди молодежи, в %

Возрастные группы, лет	Год						2021 г. к 2000 г., п.п.
	2000	2005	2010	2015	2020	2021	
Российская Федерация							
15–19	27,6	26,1	31,8	32,4	27,2	28,6	1
20–24	16,2	12,8	14,9	14,3	16,2	15,1	-1,1
25–29	10,6	7,6	8,0	6,2	7,4	5,9	-4,7
Справочно: население в целом	10,6	7,1	7,3	5,6	5,8	4,8	-5,8
Вологодская область							
15–19	31,1	29,3	26,6	27,9	33,3	31,3	0,2
20–24	11,7	6,0	13,9	12,0	14,8	8,7	-3
25–29	7,9	2,5	6,5	6,2	6,4	4,1	-3,8
Справочно: население в целом	8,3	5,2	7,8	6,8	6,1	4,7	-3,6

Источник: данные Федеральной службы государственной статистики РФ. URL: <http://www.gks.ru/>

Самый высокий уровень безработицы в Вологодской области наблюдается в младшей возрастной группе: в 2021 г. – 31%, в 6,6 раз больше, чем среди взрослого населения. Поскольку молодежь в возрасте 15-19 лет еще, как правило, не имеет профессионального образования и находится в начале образовательного пути, она менее востребована и реже выходит на рынок труда. В России же уровень безработицы в 2021 г. в данной возрастной группе почти в 6 раз больше, чем среди взрослого населения, и составляет

29%.

Среди молодых людей 20-24 лет уровень безработицы за 2021 г. составил 9%, что почти вдвое превышает показатели по населению в целом. Высокие значения среди представителей данной возрастной группы, как правило, обусловлены отсутствием опыта и достаточной квалификации, что вызывает трудности при первом трудоустройстве. По стране в 2021 г. показатель среди лиц от 20 до 24 лет даже выше региональных значений на 6,4 п.п. и составляет 15%. В свою очередь значения индикатора в старшей возрастной группе наиболее приближены к реалиям взрослого населения: в Вологодской области в 2021 г. показатель даже ниже, чем среди взрослого населения на 0,6 п.п. и составляет 4%. На общероссийском уровне безработица среди молодежи в возрасте 25-29 лет в 2021 г. составляет 6%, что на 1,1 п.п. больше, чем среди населения.

На успешность трудоустройства молодых работников могут влиять различные причины. Одной из важнейших является качество профессиональной подготовки. Так, данные ВЦИОМ за 2016 г. показывают, что 91% работодателей отметили нехватку практических навыков выпускников и 53% – теоретических знаний. Около 55% респондентов оценили общую подготовку на среднем уровне, 28% – на низком, и только 13% – на высоком [14]. В результате нехватка профессиональных компетенций у молодых соискателей вынуждает работодателей делать выбор в пользу более опытных работников. В этой связи в исследованиях отмечается, что переход высших учебных заведений на болонский процесс негативно повлиял на качество образования [58].

Уровень занятости, как и уровень безработицы, является важным показателем, свидетельствующим о динамике социально-экономического развития территорий за счет отражения доли населения, вовлеченного в трудовую деятельность. По данным Федеральной службы государственной статистики, в период 2000-2021 гг. в Вологодской области уровень занятости в средней и старшей возрастных группах молодежи демонстрирует

тенденцию к увеличению (табл. 2.3). Если в средней группе долгое время наблюдался спад, то в последние годы значения растут: с 2015 по 2021 гг. показатель увеличился на 4,8 п.п. и составил 74%. Несмотря на то, что в России уровень занятости в 2021 г. в данной возрастной группе ниже региональных значений на 5,4 п.п. (69%), рост за упомянутый период значительно больше (на 19,2 п.п.).

Старшая возрастная группа отличается более устойчивой тенденцией к увеличению занятости: за 2000-2021 гг. в регионе показатель вырос на 4,9 п.п., в России же за тот же период рост составил 10,2 п.п. В младшей возрастной группе, наоборот, наблюдается стабильное снижение значений: на 13,1 п.п. за упомянутый период – в Вологодской области, на 8,7 п.п. – в России. Данное явление можно объяснить тем, что большая часть молодых людей в возрасте 15-19 лет вовлечена в учебный процесс и не выходит на рынок труда.

Таблица 2.3 – Уровень занятости молодежи, в %

Возрастная группа, лет	Год						2021 г. к 2000 г, п.п.
	2000	2005	2010	2015	2020	2021	
Российская Федерация							
15–19	13,3	11,0	8,1	5,9	4,8	4,6	-8,7
20–24	57,6	54,8	53,5	49,9	67,8	69,1	11,5
25–29	77,2	82,1	79,9	82,4	85,4	87,4	10,2
Вологодская область							
15–19	19,0	12,0	10,8	5,9	4,3	5,9	-13,1
20–24	69,1	75,6	60,3	69,7	74,2	74,5	5,4
25–29	80,8	89,4	86,2	82,9	85,9	85,7	4,9

Источник: данные Федеральной службы государственной статистики РФ. URL: <http://www.gks.ru/>

Стоит отметить, что уровень занятости молодежи во многом определяется показателями образования. Так, согласно данным НИУ ВШЭ [98], в 2020 г. доля занятых среди молодых людей в возрасте 25-29 лет с высшим образованием составляла 85%, со средним профессиональным образованием по программе подготовки специалистов среднего звена – 85%, со средним профессиональным образованием по программе подготовки классифицированных рабочих (служащих) – 85%. Для молодежи 20-24 лет со средним профессиональным образованием также характерны высокие показатели: 69% (ВО), 74% (СПО ППССЗ) и 76% (СПО ППКРС). В группе до

20 лет максимальный уровень занятости отмечается у выпускников СПО ППКРС. Минимальные значения наблюдаются у молодых людей без основного общего образования, что подчеркивает важность наличия образования. Более того, в современных реалиях чем выше уровень образования, тем больше шансов на трудоустройство [90].

После получения профессионального образования молодые люди выходят на рынок труда, большая часть работает по специальности. Однако из-за ряда причин (низкий спрос на освоенную специальность, отсутствие перспектив карьерного роста и возможности получения высокого дохода, изменение профессиональных интересов и т.д.) выпускники не всегда могут найти работу, соответствующую полученному образованию (табл. 2.4).

Таблица 2.4 – Соответствие работы трудоустроенных выпускников высшего и среднего профессионального образования в Российской Федерации, тыс. чел.

Показатель	Годы выпуска				
	2015–2017	2016–2018	2017–2019	2018–2020	2019–2021
<i>Высшее образование</i>					
Численность выпускников, тыс. чел., в т.ч.:	2447,0	2044,8	1831,1	1691,6	1498,3
- число выпускников, чья работа связана с полученной профессией (специальностью)	1735,5	1410,3	1283,8	1244,6	1076,3
- число выпускников, чья работа не связана с полученной профессией (специальностью)	713,5	634,5	547,3	447,0	422,0
Доля выпускников, трудоустроенных по полученной специальности, %	71	69	70	74	72
<i>Среднее профессиональное образование по программе подготовки специалистов среднего звена</i>					
Численность выпускников, тыс. чел., в т.ч.:	1019,2	910,5	876,1	921,1	880,6
- число выпускников, чья работа связана с полученной профессией (специальностью)	614,3	521,1	511,2	539,9	510,4
- число выпускников, чья работа не связана с полученной профессией (специальностью)	404,8	389,3	364,9	381,2	370,2
Доля выпускников, трудоустроенных по полученной специальности, %	60	57	58	59	58
<i>Среднее профессиональное образование по программе подготовки квалифицированных рабочих (служащих)</i>					
Численность выпускников, тыс. чел., в т.ч.:	448,7	450,4	404,6	363,7	399,6
- число выпускников, чья работа связана с полученной профессией (специальностью)	248,4	225,8	226,1	196,2	220,4
- число выпускников, чья работа не связана с полученной профессией (специальностью)	200,3	224,6	178,6	167,5	179,3
Доля выпускников, трудоустроенных по полученной специальности, %	55	50	56	54	55

Источник: данные Федеральной службы государственной статистики РФ. URL: <http://www.gks.ru/>

Согласно данным Федеральной службы государственной статистики, для России характерно уменьшение числа выпускников, что весьма закономерно на фоне сокращения численности молодежи в целом. Так, в годы выпуска с 2019 по 2021 гг. насчитывалось 1498,3 тыс. человек с высшим образованием, что на 948,7 тыс. чел. меньше, чем несколькими годами ранее. Касаясь СПО ППССЗ, численность выпускников уменьшилась на 138,6 тыс. чел., в СПО ППКРС – на 49,1 тыс. человек.

Как показывают данные, чаще всего по специальности трудоустраиваются выпускники с высшим образованием. Так, в 2019-2021 гг. выпуска, 72% молодых людей работали по полученной специальности. Наличие высшего образования позволяет рассчитывать на более высокую оплату труда и упрощает переход к стабильной работе [89]. При этом средние заработки образованных работников увеличиваются быстрее, чем у менее образованных [3]. Также отмечается, что образованные люди более предрасположены к освоению новых технологий и средств производства, введению новшеств [19], что особенно актуально в условиях развития цифровизации.

У молодых людей со средним профессиональным образованием работа в меньшей степени совпадает с полученной специальностью. Доля молодежи со средним профессиональным образованием по программе специалистов среднего звена в 2019-2021 годы выпуска составляет 58%. Наименьшее соответствие работы полученной профессии наблюдается у тех, кто имеет среднее профессиональное образование по программе подготовки квалифицированных рабочих (служащих) – 55%.

В силу большого количества барьеров при выходе на формальный рынок труда молодежь также активно прибегает к некорпоративной занятости. К особенностям рынка труда относится вовлеченность молодежи в неформальный сектор³, где с начала 2000-х наблюдается тенденция роста

³ Под неформальным сектором понимается совокупность мелких хозяйственных единиц, а также экономическая деятельность, осуществляемая на базе домохозяйств или индивидуально.

занятых во всех возрастных группах (табл. 2.5). При этом некоторые исследователи подчеркивают, что у тех, кто имеет нестандартные трудовые отношения (множественная занятость, случайные приработки и т.д.), показатель качества трудового потенциала ниже, чем у работающих в условиях формальных трудовых отношений и оформленного трудового договора [54].

Таблица 2.5 – Удельный вес занятых в неформальном секторе в общей численности занятых по возрастным группам в РФ, в %

Возрастные группы, лет	Год						2021 г. к 2001 г., п.п.
	2001	2005	2010	2015	2020	2021	
15–19	23,0*	38,3	38,9	49,6	46,6	45,8	22,8
20–24	13,3	19,9	19,3	25,0	25,3	25,7	12,4
25–29	12,5	17,9	16,3	20,4	21,2	21,1	8,6
Справочно: население в целом	12,5	17,6	16,4	20,5	20,0	20,3	7,8

* В 2001 г. использовалась формулировка «до 20 лет».

Источник: Рабочая сила, занятость и безработица в России. URL: <https://rosstat.gov.ru/folder/210/document/13211>

Самый высокий показатель отмечается среди представителей младшей возрастной группы. С 2001 г. удельный вес занятой молодежи в возрасте 15-19 лет в неформальном секторе вырос почти вдвое и по данным на 2021 г. составил 46%. В этой же группе наблюдается и высокий уровень безработицы, что объясняется ее меньшей востребованностью на рынке труда. Подобные причины подталкивают молодых людей искать работу в неформальном секторе экономики.

Показатель в средней возрастной группе в период с 2001 по 2021 гг. также демонстрирует тенденцию к росту и составляет 26%. В старшей возрастной группе значения не намного выше (21% – молодежь 25-29 лет, 20% – население в целом), поскольку молодые люди от 25 до 29 лет, как правило, уже имеют опыт работы, обладают определенными знаниями, умениями и навыками. Так, с 2001 г. удельный вес занятых в данной возрастной группе вырос на 8,6 п.п. и в 2021 г. составил 21%. Данные статистики также показывают, что занятость молодежи в неформальном секторе с возрастом снижается [89]: с 46% в младшей возрастной группе до 21% – в старшей.

Нельзя не упомянуть и о разнице в цене труда среди молодого и взрослого населения. Так, согласно опросу Росстата за 2021 г., наименьшую заработную плату получают молодые люди до 18 лет (28 798 тыс. рублей). Как видно из *рисунка 2.2*, с увеличением возраста растет средний размер заработной платы: с 28 798 рублей у молодых людей до 18 лет до 63 135 рублей у лиц в возрасте от 25 до 29 лет. Стоит также отметить, что у представителей старшей возрастной группы молодежи значения показателя приближаются к максимальному по стране в целом (63 135 рублей против 66 091 рублей соответственно).

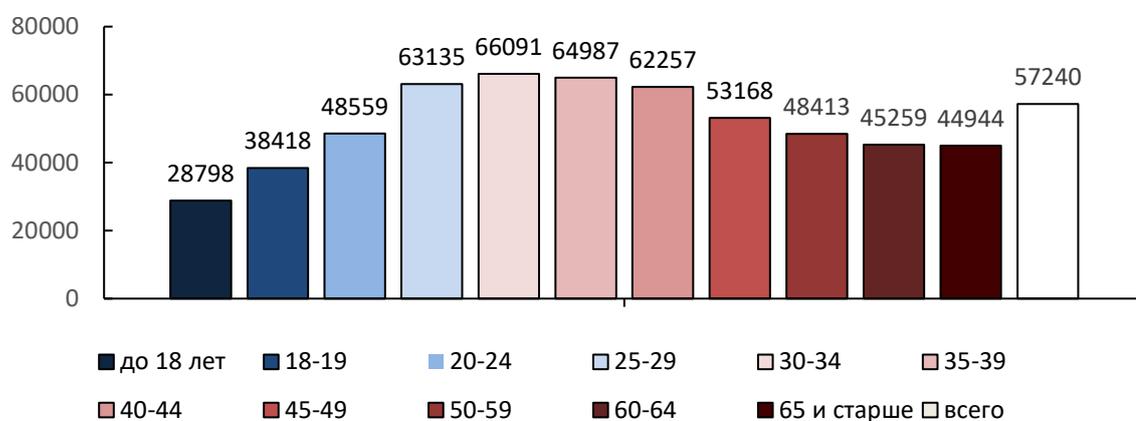


Рисунок 2.2 – Средняя заработная плата по возрастным группам по РФ за октябрь 2021 г., рублей

Источник: данные Федеральной службы государственной статистики РФ. URL: <http://www.gks.ru/>

В ряде случаев молодые люди не участвуют в учебной или трудовой деятельности, формируя тем самым особую социальную группу NEET-молодежи, которая в большей степени подвержена рискам бедности, отчуждения, социальной эксклюзии. Стоит отметить, что в стране наблюдается положительная тенденция сокращения молодого поколения, не участвующего в трудовой и учебной деятельности: с 2001 г. показатель уменьшился на 5,5 п.п., и в 2021 г. составил 10,2% (*рис. 2.3*).

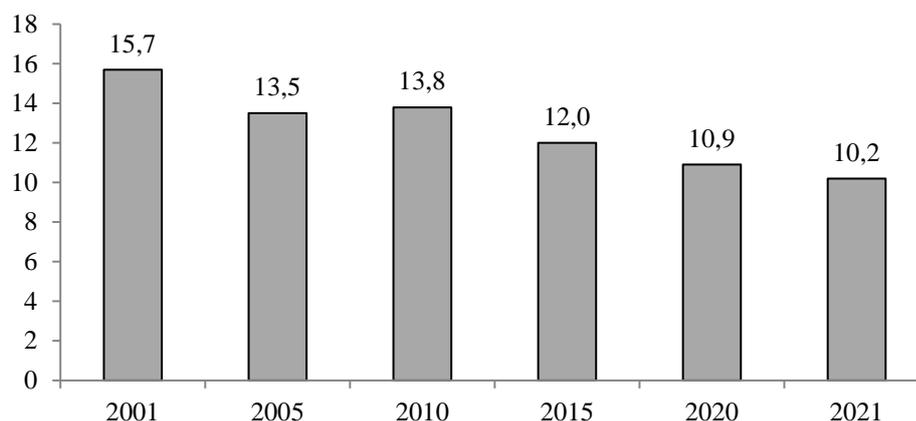


Рисунок 2.3 – Молодежь, которая не учится, не работает и не приобретает профессиональных навыков в возрасте 15-24 лет, в общей численности населения соответствующей возрастной группы, в %

Источник: данные Федеральной службы государственной статистики РФ. URL: <http://www.gks.ru/>

Таким образом, в ходе проведенного нами анализа были выявлены основные тенденции развития молодежного рынка труда в современной России. Сокращение численности молодых людей ведет к негативным последствиям, таким как увеличение демографической нагрузки, дефицит трудовых ресурсов и т.д. Вместе с тем уровень безработицы по-прежнему остается на относительно высоком уровне. В силу ряда трудностей, которые испытывают молодые люди при выходе на рынок труда, растет удельный вес занятых в неформальном секторе, в частности, среди младшей возрастной группы.

Несмотря на ряд негативных тенденций, характерных для молодежного рынка труда, отмечается сокращение доли NEET-молодежи. На фоне снижения численности молодого поколения уменьшается его удельный вес в общей численности безработных. Положительная динамика характерна и для показателей занятости, на которые существенное влияние оказывает уровень образования. Достаточно высокими шансами на трудоустройство обладают молодые люди с высшим и средним профессиональным образованием, при этом случаи соответствия работы полученной специальности чаще наблюдаются именно у выпускников с высшим образованием.

2.2 Особенности занятости молодежи различных возрастных групп

Для углубленного изучения специфики трудовых стратегий и занятости молодежи, мы обратились к данным мониторинга качества трудового потенциала населения Вологодской области⁴, проведенного сотрудниками Вологодского научного центра РАН в 2022 году. В силу того, что представленность молодежи до 20 лет на рынке труда достаточно мала, объем выборки младшей возрастной группы незначителен, поэтому анализ ее положения носит иллюстративный характер.

Согласно данным мониторинга, большая часть молодых людей во всех возрастных группах работает только на основном месте работы, что в большей степени характерно для молодежи в возрасте 25-29 лет (82%) (табл. 2.6). Наличие дополнительной работы более характерно для средней возрастной группы (15%), что можно объяснить относительно низким размером заработка по сравнению с тем, на что могут претендовать опытные сотрудники. Случайные приработки в основном свойственны молодежи до 20 лет (30%).

Таблица 2.6 – Распределение ответов на вопрос «Охарактеризуйте Вашу трудовую занятость», в %

	Молодежь			Взрослое население
	до 20 лет	20-24 год	25-29 лет	
Работаю только на основной работе	50,0	70,6	82,3	78,8
Имею основную и дополнительную работу	10,0	14,7	9,7	12,4
Сочетаю основную работу со случайными приработками	10,0	7,4	7,1	5,8
Не имею основной работы, перебиваюсь случайными приработками	30,0	7,4	0,9	3,0

Источник: данные мониторинга качества трудового потенциала населения Вологодской области, ФГБУН ВолНЦ РАН, 2022 г.

В большинстве случаев молодые люди работают в частных компаниях: до 20 лет – 70%, 20-24 года – 59%, 25-29 лет – 54% (табл. 2.7). Вторым по

⁴ Объектом исследования является население Вологодской области трудоспособного возраста. Опросы проводятся с 1997 г. в городах Вологде и Череповце, а также в восьми районах области (Бабаевском, Великоустюгском, Вожегодском, Грязовецком, Кирилловском, Никольском, Тарногском и Шекснинском). Метод выборки: районирование с пропорциональным размещением единиц наблюдения. Тип выборки: квотная по полу и возрасту. Объем выборки составляет 1500 человек, ошибка выборки не превышает 3-4%.

популярности местом работы являются бюджетные организации, которые чаще других выбирают представители старшей возрастной группы (21%). В качестве основного места работы молодежь гораздо реже выбирает органы государственной власти/местного самоуправления, поскольку требования к уровню образования и опыту работы здесь значительно выше. Предпринимательство в большей степени распространено среди населения в целом, чем среди молодежи. С samozанятостью наблюдается обратная ситуация, причем и в том, и в другом случае активнее проявляют себя представители средней возрастной группы (1% – ИП, 5% – samozанятость).

Таблица 2.7 – Распределение ответов на вопрос «На каком предприятии (в организации) Вы работаете по основному месту работы?», в %

	Молодежь			Взрослое население
	до 20 лет	20-24 года	25-29 лет	
Органы государственной власти / местного самоуправления	0,0	7,6	5,4	6,2
Бюджетная организация или учреждение (поликлиника, школа и т.д.)	10,0	15,2	20,5	22,1
Государственное коммерческое предприятие	20,0	9,1	13,4	12,3
Частная компания	70,0	59,1	54,5	49,9
Являюсь индивидуальным предпринимателем	0,0	1,5	0,0	4,9
Работаю на себя (самозанятый)	0,0	4,5	2,7	3,6
Общественная организация	0,0	3,0	3,6	1,0

Источник: данные мониторинга качества трудового потенциала населения Вологодской области, ФГБУН ВолНИЦ РАН, 2022 г.

Основной формой закрепления трудовых отношений среди молодого и взрослого населения выступает бессрочный трудовой договор, обеспечивающий стабильность занятости (табл. 2.8). Причем в большей степени это свойственно для молодых людей 25-29 лет: 80% (до 20 лет – 40%, 20-24 года – 52%, взрослое население – 70%). Как правило, старшая возрастная группа уже имеет определенный опыт работы, поэтому ей проще попасть на первичный рынок труда, оформить трудовые отношения по бессрочному трудовому договору. Стоит отметить, что данная возрастная группа реже всех соглашается на трудовые отношения, основанные на устной договоренности (5%). Представители средней возрастной группы, помимо

постоянного договора, чаще заключают соглашения на выполнение определенной работы: 18%, что на 12,3 п.п. больше, чем среди старшей группы и на 7,6 п.п. – в младшей. Выбор ИП и самозанятости в качестве основного места работы в меньшей степени характерен для всех возрастных групп молодого поколения: до 20 лет – 0%, 20-24 года – 6%, 25-29 лет – 3%.

Таблица 2.8 – Распределение ответов на вопрос «Как оформлены Ваши трудовые отношения на основной работе?», в %

	Молодежь			Взрослое население
	до 20 лет	20-24 года	25-29 лет	
Бессрочный (постоянный) договор	40,0	51,5	79,6	70,3
2. Срочный трудовой договор	40,0	8,8	7,1	3,3
Договор-подряд (трудовое соглашение / договор на выполнение определенной работы)	10,0	17,6	5,3	10,9
Без оформления трудового договора (устная договоренность)	10,0	8,8	5,3	6,3
Являюсь индивидуальным предпринимателем / самозанятым	0,0	5,9	2,7	8,2

Источник: данные мониторинга качества трудового потенциала населения Вологодской области, ФГБУН ВолНЦ РАН, 2022 г.

Среди молодежи и населения в целом распространены неформальные каналы трудоустройства: через друзей и знакомых 40% молодежи до 20 лет находят работу, 20-24 лет – 28%, 25-29 лет – 34%, взрослое население 36% (табл. 2.9). В старшей возрастной группе пользуются популярностью также кадровые агентства (14%), в средней – рекламные объявления (12%). Наименее востребованные способы поиска работы среди молодежи – через государственную службу занятости, размещение рекламного объявления (резюме) и сайты поиска вакансий. Однако именно молодое поколение чаще других обращается к последним (10% – до 20 лет, 10% – 20-24 года, 25-29 лет – 5%, взрослое население – 3%).

Таблица 2.9 – Распределение ответов на вопрос «Как Вы устроились на последнюю работу?», в %

	Молодежь			Взрослое население
	до 20 лет	20-24 года	25-29 лет	
Через государственную службу занятости населения	10,0	8,8	10,6	14,9
Через кадровое агентство	0,0	7,4	14,2	10,8
Через родственников	10,0	22,1	17,7	16,6

Продолжение таблицы 2.9

Через друзей и знакомых (по знакомству, помогли связи)	40,0	27,9	33,6	36,3
Разместили рекламное объявление (резюме)	0,0	7,4	8,0	5,1
Увидели рекламное объявление	20,0	11,8	9,7	10,5
Через сайты поиска вакансий (HeadHunter.ru, SuperJob.ru, Rabota.ru и др.)	10,0	10,3	5,3	3,3
Другое	10,0	4,4	0,9	2,5

Источник: данные мониторинга качества трудового потенциала населения Вологодской области, ФГБУН ВолНЦ РАН, 2022 г.

Говоря о соответствии работы профессиональному образованию, представители средней и старшей возрастных групп, в большинстве случаев, работают по полученной специальности, что, в общем и целом, присуще и взрослому населению: 20-24 года – 51%, 25-29 лет – 50%, взрослое население – 46% (табл. 2.10). Из тех, кто работает по смежной (схожей) специальности, основная доля приходится на молодежь в возрасте 25-29 лет – 18%, в средней группе – 12%, взрослое население – 14%. Основная часть младшей возрастной группы еще, как правило, не имеет профессии.

Таблица 2.10 – Распределение ответов на вопрос «Работаете ли Вы по специальности, полученной в профессиональной образовательной организации (вуз, техникум, колледж)?», в %

	Молодежь			Взрослое население
	до 20 лет	20-24 года	25-29 лет	
Да	30,0	50,7	50,4	45,9
Работаю по близкой (схожей) специальности	0,0	11,9	17,7	14,3
Нет, работаю по другой специальности	20,0	26,9	23,0	30,4
Не получал(а) специальности	50,0	10,4	8,8	9,4

Источник: данные мониторинга качества трудового потенциала населения Вологодской области, ФГБУН ВолНЦ РАН, 2022 г.

После получения образования молодым людям проблематично найти работу по специальности в силу ряда барьеров (отсутствие опыта, несоответствие условий собственным ожиданиям, недостаток навыков, изменение профессиональных интересов и т.д.). Как видно из таблицы 2.11, часть молодых людей в возрасте 25-29 лет, которая не работает по специальности, отмечает такие причины как: отсутствие подходящих вакансий (12%) и несоответствие ожиданий реальным условиям,

предложенным работодателем (11%). Помимо последнего фактора, молодежь средней возрастной группы выделяет также изменения профессиональных интересов (12%). Стоит отметить, что те же причины находятся в числе первых и среди взрослого населения (15% и 11% соответственно).

Таблица 2.11 – Распределение ответов на вопрос «Если Вы не работаете по специальности, то почему?», в %

	Молодежь			Взрослое население
	до 20 лет	20-24 года	25-29 лет	
Эта специальность не пользуется спросом на рынке труда (не нашел места работы по специальности)	10,0	2,9	11,5	8,2
Не устроили условия, предложенные работодателем (график работы, заработная плата и др.)	20,0	14,7	10,6	15,2
Не соответствовали требованиям работодателя	0,0	5,9	6,2	3,9
Отсутствие перспектив карьерного роста	20,0	5,9	3,5	4,9
Отсутствие возможности получения высокого дохода в будущем	0,0	1,5	3,5	5,5
Изменились профессиональные интересы	0,0	11,8	6,2	11,1
Другое	0,0	1,5	0,9	0,9

Источник: данные мониторинга качества трудового потенциала населения Вологодской области, ФГБУН ВолНЦ РАН, 2022 г.

Показатели соответствия работы способностям и склонностям, а также призванию среди представителей молодежи и взрослого поколения находятся на относительно высоком уровне, если сравнивать со взрослым населением, что говорит о внутренней согласованности с выполняемой работой (табл. 2.12). Однако достаточно много и тех, кто испытал трудности при ответе на данный вопрос.

Таблица 2.12 – Распределение ответов на вопрос «Соответствует ли Ваша работа...», в %

	Молодежь			Взрослое население
	до 20 лет	20-24 года	25-29 лет	
Способностям и склонностям				
Да	50,0	66,2	63,7	64,2
Нет	20,0	16,2	16,8	16,6
Затрудняюсь ответить	30,0	17,6	19,5	19,2
Призванию				
Да	20,0	63,2	64,6	59,7
Нет	50,0	16,2	15,9	17,0

Продолжение таблицы 2.12

Затрудняюсь ответить	30,0	20,6	19,5	23,3
Квалификации				
Моя квалификация (подготовка) выше, чем требует от меня работа, могу выполнять и более квалифицированную работу	30,0	25,0	35,4	27,4
Моя квалификация (подготовка) соответствует требованиям, предъявляемым работой (чтобы выполнять более квалифицированную работу, мне нужно подучиться)	20,0	48,5	45,1	50,6
Моя квалификация ниже, чем это требуется работой	10,0	4,4	5,3	3,7
Не знаю, трудно сказать	40,0	22,1	14,2	18,3

Источник: данные мониторинга качества трудового потенциала населения Вологодской области, ФГБУН ВолНЦ РАН, 2022 г.

Гораздо в меньшей степени выполняемая работа соответствует квалификации: 49% молодежи в возрасте 20-24 лет отметили, что имеют необходимую подготовку для выполнения предъявляемых требований, среди старшей возрастной группы таковых оказалось 45%, среди взрослого населения – 51%. Достаточно много и тех, кто затруднился с ответом, в частности, это касается молодежи 20-24 лет (22%). Значительная часть респондентов оценивает свою подготовку выше требований на работе, причем самый высокий показатель у представителей старшей возрастной группы: 30% – до 20 лет, 25% – 20-24 года, 35% – 25-29 лет, 27% – взрослое население. Проблема распространения сверхквалификации приводит к недоиспользованию человеческого капитала [83]. Доля тех, кто оценивает свою квалификацию ниже, чем это требуется работой, небольшая и варьируется от 4% среди взрослого населения до 5% в старшей возрастной группе.

Согласно представленным данным в *таблице 2.13*, показатели, характеризующие профессиональные перспективы, по всем пунктам выше у средней и старшей возрастных групп молодежи, чем в целом среди взрослого населения. Большой оптимизм в отношении востребованности профессии испытывает значительная часть молодого и взрослого населения: 90% – до 20

лет; 74% – 20-24 года; 75% – 25-29 лет; 67% – взрослое население. При этом молодое поколение 25-29 лет, как и взрослое население, менее оптимистично в отношении перспектив карьерного роста (50% и 41% соответственно).

Таблица 2.13 – Распределение ответов на вопрос «Как Вы оцениваете свои профессиональные перспективы?» (варианты ответа «высокие» и «скорее высокие»), в %

	Молодежь			Взрослое население
	до 20 лет	20-24 года	25-29 лет	
Востребованность в профессии	90,0	73,5	75,2	66,8
Повышение профессиональной квалификации	60,0	57,4	61,9	51,8
Достойная оплата труда	40,0	51,5	53,1	49,4
Карьерный рост	40,0	52,9	49,6	41,5
Самореализация в профессии	60,0	54,4	54,9	50,0

Источник: данные мониторинга качества трудового потенциала населения Вологодской области, ФГБУН ВолНЦ РАН, 2022 г.

Таким образом, в данном параграфе были проанализированы данные мониторинга качества трудового потенциала населения Вологодской области, что позволило более детально изучить особенности молодежной занятости. Результаты проведенного анализа показали, что большая часть молодого населения работает только на основном месте работы, преимущественно это частные компании. Молодежь и взрослое население в качестве основной формы закрепления трудовых отношений чаще соглашаются на бессрочный трудовой договор, обеспечивающий относительную стабильную занятость. Наиболее распространены неформальные каналы трудоустройства (поиск через друзей и знакомых, родственников). Поиск работы посредством государственной службы занятости, сайтов с вакансиями не пользуются особой популярностью. Однако последними чаще пользуется именно молодое поколение, нежели взрослое. Соответствие работы полученной специальности характерно для всего населения, при этом в некоторых случаях оно работает в другой сфере ввиду, прежде всего, отсутствия спроса на полученную специальность, изменения профессиональных интересов.

Как показывают данные, в большинстве своем молодежь отмечает соответствие выбранной профессии своим способностям, склонностям и признанию, что может свидетельствовать об удовлетворенности работой.

Однако не мало и тех, кто испытал трудности при ответе на данный вопрос, поэтому сделать однозначные выводы сложно. В меньшей степени наблюдается соответствие работы квалификации. Нередко возникает проблема сверхквалификации, что ведет к недоиспользованию трудового потенциала. В отношении профессиональных перспектив молодые люди в целом выше, чем взрослое население, оценивают свои шансы, в частности, касаясь востребованности в профессии, а также повышения квалификации.

2.3 Оценка влияния уровня цифровизации на занятость населения

Современные технологии проникли во всех сферы жизни, изменили экономические и организационные процессы, способы коммуникаций и т.д., в том числе повлияли и на сферу труда и занятости. Для более детального изучения динамики рынка труда мы провели оценку влияния уровня цифровизации на занятость населения. За основу был взят датасет «Интерактивная статистика и интеллектуальная аналитика сбалансированности региональной экономики России на основе Больших данных и блокчейн – 2022», содержащий информацию об уровне цифровизации субъектов РФ за 2017-2020 гг. (индекс «Цифровая Россия»).

Индекс «Цифровая Россия» был разработан Центром финансовых инноваций и безналичной экономики Московской школы управления Сколково. Он учитывает экспертную оценку, основанную на анализе метаданных, а также количественные показатели, отражающие процессы цифровизации регионов. Индекс оценивает процесс цифровизации на основе публичных упоминаний в открытых источниках, с учетом достоверности, цитируемости и тональности событий. Каждое событие отнесено в один из семи ключевых субиндексов: нормативное регулирование и административные показатели; кадры и учебные программы; исследовательские компетенции и технологические заделы; информационная инфраструктура; информационная безопасность; экономические показатели; социальные эффекты [35]. Достаточно видное место занимает и методика Национального исследовательского университета «Высшая школа

экономики»⁵, однако период наблюдений в ней ограничен 2019 г., что и обусловило выбор в пользу инструментария Московской школы управления Сколково.

В качестве показателей занятости были отобраны: уровень занятости (%), уровень безработицы (%), занятость в неформальном секторе (%), отработано времени в год на одного работника (тыс. часов). Отдельно рассматривались показатели доли молодежи в структуре безработных и волонтеров. Вместе с тем важно понимать, что отобранные показатели лишь отчасти отражают ситуацию на молодежном рынке труда. Однако мы вынуждены обратиться к ним, поскольку доступ к иным показателям на региональном уровне ограничен.

Методика оценки влияния цифровизации на занятость населения проходила в три этапа. На первом этапе по каждому году рассчитывалась корреляционная матрица для выявления взаимосвязей между показателями. На втором этапе регионы России группировались по уровню цифровизации, после чего находилось среднее значение показателей занятости в каждой группе. На третьем этапе мы обратились к результатам социологического опроса по Вологодской области для углубления молодежной специфики.

В ходе анализа нами выявлена заметная возрастающая взаимосвязь между показателями уровня занятости и индексом цифровизации: в период с 2017 по 2020 гг. показатель вырос на 0,017 и составил 0,486, что говорит о том, что с увеличением индекса цифровизации возрастает и уровень занятости (*табл. 2.14*). Также отмечается связь с уровнем безработицы и занятостью в неформальном секторе, которая со временем ослабевает (с 0,513 до 0,396 и с 0,441 до 0,336 соответственно). Однако в этом случае отмечается обратная зависимость: при росте индекса цифровизации снижается уровень безработицы и занятость в неформальном секторе. Линейной взаимосвязи между уровнем цифровизации и показателями молодежной занятости не

⁵ Индекс цифровизации бизнеса, разработанный НИУ ВШЭ, характеризует скорость адаптации к цифровой трансформации организаций предпринимательского сектора. Индекс рассчитан по следующим пяти показателям: уровень использования широкополосного Интернета, облачных сервисов, RFID-технологий, ERP-систем и включенность в электронную торговлю.

выявлено (за исключением доли молодежи в структуре безработных в 2018 и 2019 гг.). Что касается корреляции уровня цифровизации с количеством отработанного времени в год на одного работника, то закономерностей выявлено не было, однако наблюдается слабая связь, которая со временем растет (с -0,071 в 2017 г. до -0,0168 в 2020 г.).

Таблица 2.14 – Коэффициенты корреляции индекса цифровизации с показателями занятости

Показатель	Индекс цифровизации			
	2017 г.	2018 г.	2019 г.	2020 г.
Уровень занятости	0,469	0,463	0,480	0,486
Уровень безработицы	-0,513	-0,404	-0,416	-0,396
Занятость в неформальном секторе	-0,441	-0,372	-0,373	-0,336
Отработано времени в год на одного работника	-0,071	-0,099	-0,125	-0,168
Доля молодежи в структуре безработных	0,023	-0,418	-0,306	0,035
Доля молодежи в структуре волонтеров	0,237	-0,328	-0,252	-0,237

Источники: данные Федеральной службы государственной статистики. URL: <http://www.gks.ru/>; Датасет «Интерактивная статистика и интеллектуальная аналитика сбалансированности региональной экономики России на основе Больших данных и блокчейн – 2022».

Для более детального изучения взаимосвязи на втором этапе мы сгруппировали 79 субъектов РФ в 5 равных групп по уровню цифровизации (высокий, выше среднего, средний, ниже среднего, низкий) и рассчитали среднее значение показателей занятости в каждой группе, чтобы выявить нелинейные зависимости на данных 2020 года. В силу отсутствия данных в выборку не были включены гг. Москва, Санкт Петербург и Севастополь, а также Ненецкий, Ямало-Ненецкий и Ханты Мансийский автономные округа.

Результаты проведенного анализа показали, что с увеличением уровня цифровизации снижается количество отработанного времени в год на одного работника (рис. 2.4). В регионах с высоким уровнем цифровизации в год отработано 2,05 тыс. часов, с уровнем ниже среднего – значение показателя увеличивается до 2,19 тыс. часов в год на одного работника. Можно предположить, что люди, живущие в регионах с высоким уровнем цифровизации, в целом работают меньше часов, поскольку чаще прибегают к гибким формам занятости с использованием современных технологий. При этом в регионах с низким уровнем цифровизации уменьшается и количество

отработанного времени (до 2,06 тыс. часов). Подобное явление может указывать на то, что в целом ситуация не столь благополучна. В частности, для таких регионов характерен относительно высокий уровень безработицы, который составляет 11%.

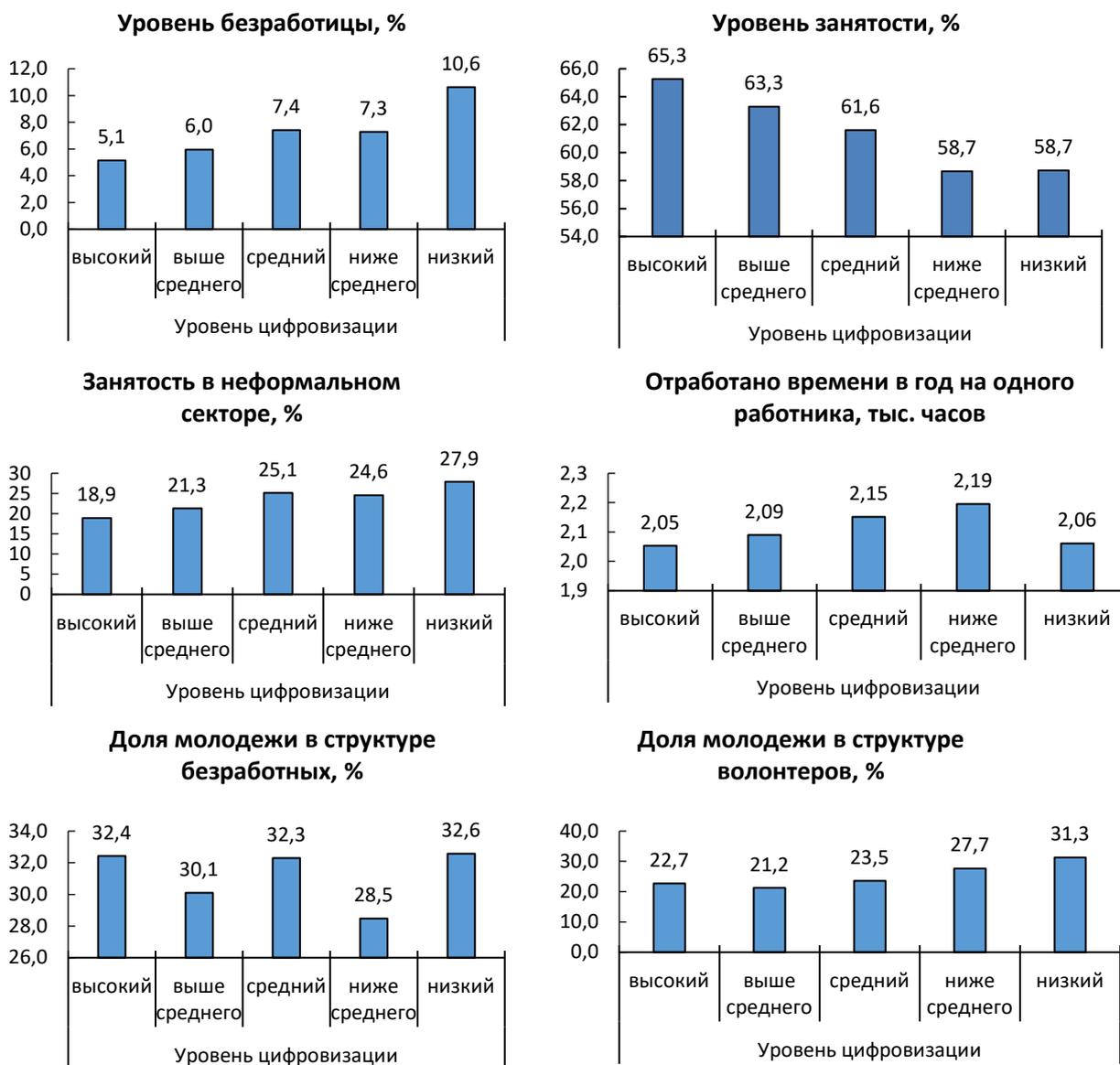


Рисунок 2.4 – Средние значения отдельных показателей занятости населения в зависимости от уровня цифровизации регионов РФ

Источник: Датасет «Интерактивная статистика и интеллектуальная аналитика сбалансированности региональной экономики России на основе Больших данных и блокчейн – 2022»; данные Федеральной службы государственной статистики. URL: <http://www.gks.ru/>.

Наблюдается и обозначенная выше взаимосвязь, когда регионы с высоким уровнем цифровизации характеризуются низкими показателями уровня безработицы и занятости в неформальном секторе, а также высоким уровнем занятости, что в целом можно объяснить более высоким развитием

экономики региона [98]. Так, уровень безработицы вдвое ниже (5%), чем у регионов с низким уровнем цифровизации. Занятость в неформальном секторе на 9 п.п., меньше и составляет 19%. Уровень занятости в регионах с высоким уровнем цифровизации достигает 65%.

Оценивая влияние цифровизации на показатели молодежной занятости, было выявлено, что линейных закономерностей между уровнем цифровизации и долей в структуре безработных выявлено не было, как это следует из корреляционного анализа. Однако обратная связь уровня цифровизации прослеживается с долей молодежи в структуре волонтеров: при уменьшении уровня цифровизации растет доля молодежи в структуре волонтеров: с 23% – у регионов с высоким уровнем цифровизации до 31% – с низким. Объяснение такой закономерности требует более глубокого изучения вопроса.

На третьем этапе, для углубления специфики молодежной занятости в условиях развития цифровизации, мы обратились к данным мониторинга качества трудового потенциала населения Вологодской области. Нами построены таблицы сопряженности, содержащие информацию о частоте использования Интернета молодым и взрослым населением и способах трудоустройства на последнюю работу, характера трудовой деятельности.

Выявлено, что молодежь, которая пользуется Интернетом раз в неделю и реже, чаще трудоустраивается на работу через государственную службу занятости населения (18%), чем те, кто пользуется Интернетом каждый день (10%). Данная тенденция может свидетельствовать о более высоком уровне цифровых навыков (*табл. 2.15*). К поиску работы через сайты поиска вакансий чаще прибегает та часть молодежи, которая более активно использует Интернет (8% против 3%). Можно предположить, что молодые люди, которые чаще ищут работу через сайты поиска рекрутинга, обладают более продвинутыми навыками пользования Интернетом. Стоит отметить, что подобная закономерность прослеживается и среди взрослого населения (4% против менее 1%).

Таблица 2.15 – Как Вы устроились на последнюю работу?

Вариант ответа	Ежедневное пользование Интернетом		Пользование Интернетом раз в неделю и реже	
	молодежь	взрослые	молодежь	взрослые
Через государственную службу занятости населения	10,1	15,9	17,6	14,1
Через кадровое агентство	10,8	11,0	14,7	11,4
Через родственников	15,2	15,3	14,7	21,6
Через друзей и знакомых (по знакомству, помогли связи)	36,3	32,8	29,4	38,5
Разместили рекламное объявление (резюме)	7,0	5,0	10,3	3,9
Увидели рекламное объявление	11,1	12,6	10,3	8,9
Через сайты поиска вакансий (HeadHunter.ru, Rabota.ru и др.)	7,7	3,9	2,9	0,3

Источник: данные мониторинга качества трудового потенциала населения Вологодской области, ФГБУН ВолНЦ РАН, 2022 г.

Молодежь, которая ежедневно пользуется Интернетом, чаще работает только на основной работе (табл. 2.16). Данная тенденция характерна и для взрослого населения. Наличие дополнительной занятости, а также сочетание основной работы со случайными приработками больше присуще молодежи, которая реже пользуется Интернетом. Выявленная взаимосвязь свидетельствует о том, что более активные пользователи Интернета среди молодого населения, как правило, работают только на основной работе и чаще используют сайты поиска вакансий.

Таблица 2.16. Охарактеризуйте Вашу трудовую деятельность

Вариант ответа	Ежедневное пользование Интернетом		Пользование Интернетом раз в неделю и реже	
	молодежь	взрослые	молодежь	взрослые
Работаю только на основной работе	81,8	81,1	59,6	73,6
Имею основную и дополнительную работу	10,7	11,6	17,5	14,2
Сочетаю основную работу со случайными подработками	4,8	4,3	17,5	8,1
Не имею основной работы, перебиваюсь случайными приработками	2,7	3,0	5,3	4,1

Источник: данные мониторинга качества трудового потенциала населения Вологодской области, ФГБУН ВолНЦ РАН, 2022 г.

Таким образом, нами была апробирована методика оценки влияния цифровизации на занятость населения на региональном уровне. Отдельно рассматривались показатели доли молодежи в структуре безработных и

волонтеров. За основу был взят индекс «Цифровая России», разработанный Московской школой управления Сколково. Полученные результаты свидетельствуют об определенной взаимосвязи индекса цифровизации с уровнем занятости и безработицы, занятостью в неформальном секторе. Закономерностей между уровнем цифровизации и количеством отработанного времени не наблюдается. При этом рост уровня цифровизации способствует уменьшению количества отработанного времени, хотя значения падают и в регионах с низким уровнем цифровизации. С показателями молодежной занятости линейной взаимосвязи выявлено не было, за исключением доли молодежи в структуре волонтеров. Анализ опросных данных по Вологодской области позволил установить, что молодые люди, которые чаще используют Интернет, чаще трудоустраиваются через сайты поиска вакансий и работают только на основной работе.

Выводы по второй главе

Таким образом, во второй главе нами рассмотрено положение молодежи на российском рынке труда в условиях цифровизации экономики. Для этого мы обратились как к материалам официальной статистики, так и данным мониторинга качества трудового потенциала населения Вологодской области, что позволило нам провести оценку влияния уровня цифровизации на занятость населения. На основании полученных данных можно сделать следующие выводы:

1. Проведенный анализ показал, что в настоящее время наблюдается устойчивое сокращение численности молодого поколения, что неблагоприятно сказывается на экономическом росте территорий. На этом фоне уменьшается и число выпускников высшего и среднего профессионального образования. Кроме того, снижается частота случаев соответствия работы полученной специальности, что ведет к потере человеческого капитала. Уровень безработицы среди молодежи по-прежнему остается на относительно высоком уровне. В силу ряда барьеров при выходе на формальный рынок труда (несоответствие требованиям работодателя,

отсутствие опыта и т.д.) молодые люди переходят в неформальный сектор, что весьма характерно для представителей младшей возрастной группы. В ходе исследования нами были выявлены и положительные тенденции на молодежном рынке труда, среди которых – рост уровня занятости и сокращение доли NEET-молодежи.

2. С помощью данных мониторинга качества трудового потенциала населения Вологодской области было установлено, что большая часть молодежи работает только на основном месте работы, чаще всего в частных компаниях. Основной формой закрепления трудовых отношений является бессрочный трудовой договор. В большинстве случаев жители региона трудоустраиваются через неформальные каналы (через друзей и знакомых, через родственников). При этом молодое и взрослое население в основном работает по специальности, однако далеко не всегда работа соответствует полученному образованию. Среди ключевых причин выделяют, прежде всего, отсутствие спроса на специальность и изменение профессиональных интересов. Отмечено, что в регионе велика доля случаев соответствия выполняемой работы способностям, склонностям и призванию, однако сделать однозначные выводы сложно, так как много и тех, кто испытал трудности при ответе на вопрос. Квалификация же в меньшей степени соответствует работе, при этом часто встречается проблема сверхквалификации. Что касается профессиональных перспектив, то молодые люди выше оценивают свои шансы на достойную занятость, чем взрослое население.

3. В ходе исследования была апробирована методика оценки влияния уровня цифровизации на занятость населения с использованием индекса «Цифровая Россия». Методика включала в себя три этапа расчетов. На первом этапе была выявлена взаимосвязь между индексом цифровизации и уровнем занятости, безработицы и занятости в неформальном секторе. Взаимосвязь с показателями молодежной занятости отсутствует. Анализ, произведенный на втором этапе, наглядно продемонстрировал, что с распространением цифровых технологий происходит уменьшение количества

отработанного времени в год на одного работника (за исключением регионов с низким уровнем цифровизации). Среди индикаторов молодежной занятости линейная закономерность прослеживается только с долей молодежи в структуре волонтеров. Результаты, полученные в ходе проведения третьего этапа, показали, что молодежь, активно использующая Интернет, чаще трудоустраивается через сайты поиска вакансий и в большинстве случаев работает только на основном месте работы.

ГЛАВА 3 СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ МЕХАНИЗМОВ РЕГУЛИРОВАНИЯ МОЛОДЕЖНОГО РЫНКА ТРУДА С УЧЕТОМ ВОЗМОЖНОСТЕЙ И УГРОЗ ЦИФРОВИЗАЦИИ ЭКОНОМИКИ

3.1 Деятельность органов власти по содействию занятости молодежи и развитию рынка труда

Важной частью экономической и социальной политики, как всего государства, так и субъектов РФ, является государственное регулирование рынка труда, представляющее собой совокупность функций управления, которые осуществляют органы власти с целью сбалансированности спроса на рабочую силу и ее предложения [51]. В соответствии с законодательством такая политика направлена на содействие полной, продуктивной и свободной занятости, предотвращение или сокращение безработицы. Для этого применяются разнообразные методы и инструменты, используемые для достижения состояния эффективной занятости и обеспечения результативного функционирования рынка труда [50]. Основные методы и инструменты государственного механизма регулирования рынка труда представлены в *Таблице 3.1*.

Таблица 3.1 – Основные методы и инструменты государственного механизма регулирования рынка труда

Метод	Инструменты
Административные: базируются на силе государственной власти и содержат меры запрета, разрешения или принуждения	Создание новых рабочих мест; лицензирование деятельности организации; регулирование демографических и миграционных процессов; модернизация структуры рабочих мест в экономике; регулирование трудовых отношений
Экономические: создание экономических стимулов у участников рынка труда, что способствует корректировке их поведения для достижения эффективной занятости	<p>Бюджетная политика: государственные заказы организациям; государственные инвестиции; правительственные расходы на финансирование мероприятий в области содействия занятости; трансферные платежи (субсидии, субвенции и т.д.); индексация доходов в бюджетной сфере.</p> <p>Денежно-кредитная политика: ставка рефинансирования ЦБ; операции на рынке ценных бумаг; валютная политика; банковское кредитования; ипотечное кредитование.</p> <p>Экономическая политика: ускоренная амортизация; развитие малого и среднего бизнеса; установление МРОТ; развитие инновационного сектора.</p> <p>Налоговая политика: налогообложение фонда заработной платы, создающей и сохраняющей рабочие места организации.</p>

Продолжение таблицы 3.1

Организационные: применяются с целью создания социально-экономических условий для всех участников рынка труда	Составление территориальных схем, планов, прогнозов развития рынка труда; реализация территориальных программ занятости населения; организация работы служб занятости населения; профориентационная работа, организация общественного труда; организация системы обучения, переподготовки и повышения квалификации
Законодательные: нормативно-правовое исполнение, необходимое для регулирования взаимоотношений между субъектами рынка труда	Кодексы: Гражданский, Трудовой, Бюджетный, Налоговый, Административный, Жилищный, Семейный; Федеральные законы; постановления Правительства; указы Президента; Федеральные и территориальные законы
Информационные: воздействие на поведение субъектов рынка труда путем информирования о конъюнктуре, соотношении спроса и предложения, рыночной цене труда и т.д.	Банк данных о вакансиях; Единая информационная система; информационное взаимодействие с другими субъектами рынка труда

Источник: Горбачева, Г.П. Государственный механизм регулирования рынка труда // Экономика и современный менеджмент: теория и практика. – 2013. – № 27. – С. 146-153.

Государственное регулирование рынка труда, как правило, осуществляется посредством мер активной и пассивной политики [38]. Активная политика занятости представляет собой совокупность экономических, организационных и правовых мер и проводится для снижения уровня безработицы [111]. Для реализации активной политики используют следующие инструменты: программы повышения квалификации и переподготовки кадров, субсидирование заработной платы при трудоустройстве, предоставление мест в государственном секторе экономики, организация специализированных рабочих мест для лиц с ограниченными возможностями и т.д. Пассивная же политика направлена, в первую очередь, на сглаживание последствий безработицы. Предусматриваются выплаты пособий по безработице, предоставляются услуги по подбору рабочих мест через службу занятости [15] и т.д.

Важную роль в государственном механизме регулирования рынка труда играет нормативно-правовая база, способная управлять взаимоотношениями между субъектами, устанавливать их права, создавать равные возможности для реализации своих способностей к труду. Основу составляют Конституция Российской Федерации, Трудовой Кодекс РФ, федеральные законы, иные нормативные и правовые акты РФ и субъектов Федерации. Так, статья 37

Конституции РФ [47] гарантирует любому гражданину право свободно распоряжаться своими способностями на труд за вознаграждение без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного минимального размера оплаты труда, выбирать род деятельности и профессию, в том числе запрещает принудительный труд. В Трудовом кодексе РФ [105] содержатся общие положения о трудовых ресурсах и занятости населения. Правовые, экономические и организационные основы государственной политики содействия занятости населения, в том числе гарантии государства по реализации конституционных прав граждан РФ на труд и социальную защиту от безработицы определяются законом «О занятости населения РФ» [70].

Для эффективного функционирования рынка труда необходимо также разрабатывать и осуществлять федеральные и региональные программы содействия занятости населения. Например, с 2014 г. реализуется государственная программа «Содействие занятости населения» [110], целями которой являются не превышение к 2030 г. значения уровня регистрируемой безработицы более 1%, а также создание условий для формирования культуры безопасного труда и повышения эффективности мер, направленных на сохранение жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности.

Власти также уделяют внимание и вопросам занятости молодого поколения, что находит отражение в программах и проектах как на федеральном, так и на региональном уровнях. Так, в 2021 г. Правительством была принята Долгосрочная программа содействия занятости молодежи до 2030 года [72]. Ключевая цель программы заключается в обеспечении условий для реализации профессионального, трудового и предпринимательского потенциала молодых людей в возрасте от 14 до 35 лет. В качестве основных задач реализуемой Программы выделено следующее: формирование стратегий молодежи в соответствии с личностно-профессиональными особенностями и потребностями рынка труда; обеспечение соответствия получаемого образования требованиям

работодателей; создание условий для профессионального развития молодых людей через совмещение получения образования и трудовой (предпринимательской) деятельности; создание дополнительных механизмов снижения рисков незанятости молодежи.

До 2030 г. планируется реализовать 32 мероприятия, в том числе: предоставление субсидий работодателям за трудоустройство молодежи; содействие в переезде молодых людей в регионы, где наблюдается кадровый дефицит; организация практического обучения студентов у индивидуальных предпринимателей; карьерное сопровождение молодежи, включая развитие предпринимательских инициатив и т.д. Правительством обозначены предполагаемые результаты проведения Программы: повышение вовлеченности молодежи в занятость; снижение уровня безработицы среди представителей молодого поколения; повышение уровня трудоустройства выпускников образовательных организаций. Планируется, что ежегодно программа будет охватывать до 200 тысяч человек. В результате реализации мер ожидается существенное снижение уровня безработицы: к 2024 г. показатель среди лиц в возрасте 15-29 лет составит 8,5%, к 2030 г. – 5,0% [72]. Стоит отметить, что несмотря на многообразие представленных мер по содействию занятости молодежи, в содержании программы отсутствуют мероприятия, направленные на развитие цифровых навыков, что весьма актуально в условиях активного распространения современных технологий. Единственное упоминание, касающееся цифровизации, относится к ЕЦП «Работа в России», на базе которой проходят мероприятия.

На федеральном уровне утверждены и другие программы (*приложение Б*). Например, в рамках федерального проекта «Содействие занятости» национального проекта «Демография» и Долгосрочной программы занятости молодежи реализуются проекты «Карьерное сопровождение молодежи» и «Страна мастеров». Их участниками могут стать молодые люди в возрасте от 16 до 35 лет включительно, которые испытывают сложности при получении образования, не заняты в течение 6 месяцев после получения документов об

образовании и/или квалификации, уволены с военной службы, а также граждане, находящиеся в трудной жизненной ситуации (дети-сироты, молодые многодетные родители и т.д.).

Проект «Страна мастеров» [87] направлен на индивидуальное сопровождение молодых людей для развития предпринимательской деятельности. Основным условием участия является наличие подтвержденной квалификации и отсутствие оформления самозанятости или в качестве субъекта малого и среднего предпринимательства. Суть инициативы заключается в том, что каждый участник в сопровождении куратора проходит путь от выбора направления до получения первого заказа и прибыли. Кураторами могут быть представители вузов, организаций среднего профессионального образования, физические лица, применяющие специальный налоговый режим «Налог на профессиональный доход», представители малого и среднего предпринимательства, представители организаций, образующих инфраструктуру поддержки МСП. В рамках инициативы «Карьерное сопровождение молодежи» [39] молодые люди начинают свой профессиональный путь в качестве наемных работников, самозанятых или предпринимателей.

Не менее важным является такой федеральный проект, как «Профессионалитет» [109], рассчитанный на учеников 9-11 классов. Среди его ключевых целей – создание образовательно-производственных центров (кластеров), которые представляют собой интеграцию колледжей и организаций реального сектора экономики. Внедряются новые образовательные программы, ориентированные на потребности рынка труда и конкретных предприятий. Представлен различный спектр отраслей: атомная отрасль, легкая промышленность, информационные технологии, искусство и креативная индустрия, педагогика и др. В 2022 г. в перечень участников входили образовательные учреждения Вологодской области, а именно Череповецкий химико-технологический колледж (химическая отрасль) и Череповецкий металлургический колледж им. академика И.П.

Бардина (металлургия) [80].

На региональном уровне также реализуется много инициатив. В первую очередь в прошлом году на Вологодчине разработали вышеупомянутую Долгосрочную программу содействия занятости молодежи до 2030 года [65]. Утверждается, что ежегодно прямой поддержкой будет охвачено более 10 тысяч вологжан. За первое полугодие 2022 г. в службу занятости обратилось 5,6 тысяч человек в возрасте от 14 до 29 лет, из них 69% были трудоустроены.

Одним из направлений региональных властей по содействию занятости молодежи является разработка мер, направленных на снижение «интеллектуальной миграции». Так, проект «После вуза – домой» [85] направлен на взаимодействие с образовательными учреждениями других регионов России с целью возвращения выпускников Вологодской области после получения образования. Для студентов, которые обучаются вне региона, организуются стажировки и практики в Вологодской области, а также обеспечивается последующее трудоустройство на территории региона. В 2022 г. Департамент труда и занятости населения подписал соглашение о сотрудничестве с вологодскими работодателями и с 12 вузами Центрального и Северо-Западных федеральных округов.

Региональные органы власти ориентированы и на реализацию мероприятий по содействию осознанного выбора профессии, трудоустройству и закреплению молодежи в регионе. Например, с 2022 г. действует проект «Моя карьера в Вологодской области», в рамках которого специалисты, построившие карьеру Вологодской области, рассказывают о своем профессиональном пути и о тех образовательных учреждениях, которые готовят кадры в различных сферах экономики региона. Также в 2022 г. во всех муниципальных районах и городских округах области проходила профориентационная акция «Выбираю профессию Вологодчины» [9], в которой приняли участие более 7 тысяч школьников. Профориентационные мероприятия реализуются с помощью Интернет-портала «Моя карьера в Вологодской области» [64]. Он помогает в поиске необходимой информации

о текущем и перспективном состоянии рынка труда, востребованных профессиях в регионе.

Стоит отметить существующие меры поддержки при трудоустройстве молодежи в Вологодской области [61]. В первую очередь оказываются меры социальной поддержки молодых врачей, предоставляются выплаты в размере 4 тысяч рублей ежемесячно. Существуют различные стипендии для молодых педагогов, в частности стипендия Губернатора области для поощрения студентов (курсантов), обучающихся за пределами области (в размере 3 тысяч рублей); для аспирантов и адъюнктов (6 тысяч рублей); для отличников учебы (10 тысяч рублей). Единовременная выплата (500 тысяч рублей) предоставляется молодым специалистам сферы агропромышленного комплекса.

Таким образом, государственное регулирование рынка труда, необходимое для развития рыночных отношений, является значимой составляющей экономической и социальной политики страны и ее субъектов. Сложившиеся механизмы реализуются при помощи различных методов (административные, экономические, организационные, законодательные, информационные) и инструментов (установление МРОТ, переподготовка или повышение квалификации, создание новых рабочих мест и т.д.). В основном органы власти используют два типа политики: активную, направленную на снижение безработицы, и пассивную, которая сглаживает ее последствия. Стоит отметить значимость нормативно-правовой базы, которая необходима для регулирования трудовых отношений между субъектами. В первую очередь, к ней относится Конституция РФ, определяющая свободу на труд, ТК РФ, а также федеральные законы (в том числе закон «О занятости населения»), и иные нормативные и правовые акты РФ и субъектов Федерации.

Для эффективности функционирования рынка труда органами власти также разрабатываются и осуществляются различные федеральные и региональные программы и проекты. Наиболее масштабной из них для

представителей молодого поколения является Долгосрочная программа содействия занятости до 2030 г., направленная на раскрытие профессионального, трудового и предпринимательского потенциала молодежи. На федеральном уровне также осуществляются проекты, такие как: «Страна мастеров», «Карьерное сопровождение молодежи», «Профессионалитет» и т.д. Региональные власти также уделяют внимание проблемам занятости молодежи, что подтверждается большим количеством проводимых проектов, акций, мероприятий: «После вуза – домой», «Моя карьера в Вологодской области», «Выбираю профессию Вологодчины» и др. Однако несмотря на все многообразие реализуемых мер, молодые люди по-прежнему сталкиваются с рядом трудностей, что подтверждает значимость дальнейшей проработки выявленных в нашем исследовании проблем.

3.2 Основные направления совершенствования государственной политики по содействию занятости молодежи и развитию рынка труда

В предыдущем параграфе мы рассмотрели отдельные федеральные и региональные программы и проекты по содействию занятости молодежи. Вместе с тем хотелось бы акцентировать внимание на некоторых теоретических и практических вопросах, которые не получили широкого развития на практике (*табл. 3.2*).

Таблица 3.2 – Проблемы на молодежном рынке труда и пути по их решения

Проблема	Предложение
<i>Теоретические аспекты</i>	
Вольное регулирование статуса молодого специалиста	Определение единого нормативно-правового статуса «молодого специалиста», установление общих возрастных границ
Дефицит статистической информации о молодежи	Унификация системы статистического учета; Обеспечение доступности региональных и муниципальных данных по занятости молодежи
<i>Практические аспекты</i>	
Недостаточная осведомленность молодежи о ситуации на рынке труда, возникающая в силу несовершенства профориентационной работы	Развитие системы профориентации путем систематического проведения ярмарок вакансий, тренингов, специализированных тестирований, встреч с представителями фирм и компаний, мастер-классов, обучающих семинары; Реализация мероприятий, направленных на получение практических навыков со школьного возраста
Несоответствие выпускаемых специалистов актуальным потребностям работодателей	Разработка и корректировка образовательных программ, соответствующим требованиям рынка труда; Расширение участия работодателей в разработке профессиональных стандартов; Стимулирование повышения квалификации профессорско-преподавательского состава; Обеспечение образовательного процесса актуальной литературой и современными программными продуктами

Продолжение таблицы 3.2

Трудности при поиске работы	Обеспечение временной занятости (краткосрочные и длительные стажировки, практики); Для магистратуры: прохождение практики на стыке профессий; Предоставление субсидий для работодателей, которые нанимают выпускников после окончания учебы; Создание специализированных площадок, где работодатели и выпускники могли быстрее найти друг друга: молодежные биржи труда, информационные центры, платформы и т.д.
Изменение требований к человеческому капиталу в силу развития цифровизации	Расширение доступа к Интернету, в частности, в сельской местности; Развитие цифровых навыков у молодого поколения путем создания межинститутских центров по обучению компетенциям ИКТ; Обновление перечня специальностей и учебных программ с учетом ключевых цифровых технологий
Нестабильность и неопределенность гибких форм занятости	Расширение практик использования гибких форм занятости вкпе с совершенствованием трудового законодательства в части обеспечения социальной защищенности работников

Источник: составлено автором.

На данный момент статус молодого специалиста весьма вольно регулируется на федеральном уровне. Например, возрастная граница молодости различается по регионам: в Москве – до 35, в Санкт Петербурге и Саратове – до 30 лет. В связи с этим важно определить единый нормативно-правовой статус «молодого специалиста», установить общие возрастные границы. Помимо этого, существует дефицит статистической информации о молодежной занятости. Представляется важным унифицировать статистический учет, а также обеспечить доступность региональных и муниципальных данных. Организация соответствующего мониторинга будет способствовать выработке эффективных мер по улучшению ситуации на молодежном рынке труда.

Когда молодые люди начинают задумываться о своем профессиональном пути, они зачастую не имеют представления о текущей ситуации на рынке труда. Недостаточная осведомленность, ориентация только на личные предпочтения могут приводить к несоответствию работы полученной специальности. Меры, направленные на информирование молодежи о перспективных потребностях экономики, могли бы способствовать обдуманному выбору профессии. Развитие системы профессиональной ориентации будет способствовать сокращению числа молодежи, работающей не по специальности, например, проведение ярмарок вакансий, тренингов, специализированных тестирований, встреч с

представителями крупных фирм и компаний для выпускников, а также мастер-классов, обучающих семинаров [97]. Важно также реализовывать мероприятия, направленные на получение практических навыков уже в школьном возрасте, чтобы иметь представление об особенностях различных профессий. Например, в Скандинавских странах с 7 класса проводятся встречи со специалистами кадровых служб, организуются практики и дополнительные курсы. В Канаде действует многоуровневая система профессионального самоопределения школьников, которая проводится в Центрах содействия найму. В США функционирует консультативная психолого-педагогическая служба «Гайденс», которая помогает старшеклассникам подобрать учебную программу, определиться с будущей профессией [103]. В Японии профориентационные мероприятия занимает важное место в учебном процессе. Каждый школьник с 7 класса пробует себя в 16 разных профессиях, после чего с помощью психологов и педагогов проводится оценка результатов по 62 пунктам оценки [88].

Другая проблема заключается в отсутствии достоверной информации о текущей ситуации на рынке труда, поэтому молодые люди зачастую выбирают профессии, которые не удовлетворяют запросы рынка труда. В результате возникает несоответствие выпускаемых специалистов актуальным потребностям работодателей. Одной из причин является слабая координация системы профессионального образования со сферой занятости и рынком труда [49]. В качестве меры по повышению эффективности взаимодействия является разработка и корректировка образовательных программ, соответствующим требованиям рынка труда, в том числе с участием работодателей. Не стоит забывать и об организации систематического повышения квалификации среди профессорско-преподавательского состава по актуальным образовательным программам, а также обеспечении учебного процесса современной литературой и программными продуктами [97].

После получения образования при первом трудоустройстве молодые люди сталкиваются с рядом трудностей. Во многом это связано с

отсутствием необходимого опыта работы. В этой связи важно уделять внимание содействию временной занятости (краткосрочные и длительные стажировки, практики), что позволило бы посмотреть на будущую профессию «изнутри», уменьшить долю молодежи, работающей не по специальности. Для более эффективного решения данной проблемы необходимо установление сотрудничества между бизнесом, органами власти и образовательными учреждениями. Студенты будут иметь возможность получения практических навыков, а работодатели – отобрать для себя потенциального работника. В случае с магистратурой возможно прохождение практики на стыке профессий, что позволило бы выпускать так называемых «гибридных» специалистов [23]. Облегчить процесс трудоустройства можно за счет предоставления субсидий работодателям, которые нанимают выпускников. Например, во Франции власти компенсируют частным компаниям 80% МРОТ за каждое рабочее место, предоставленное молодежи. В Нидерландах предприятия малого бизнеса обязаны предоставлять 20 тысяч вакансий для молодых людей. В Китае же государство избавляет от некоторых налогов компании, которые привлекают к работе выпускников [46, 30].

Для поиска работы молодые люди чаще всего прибегают к неформальным каналам поиска работы. Обращение к государственной службе занятости не пользуется большой популярностью. Повышению возможностей трудоустройства может способствовать создание специализированных площадок, где работодатели и молодые специалисты могут быстро найти друг друга, например, некоммерческие предприятия (молодежные биржи труда, информационные центры и т.д.), а также платформы [79]. И в нашей стране существуют подобного рода практики, например, уже четвертый год функционирует платформа «ВРаботе» [13], которая помогает молодым людям найти стажировку, временную или постоянную работу. С платформой сотрудничает более 250 крупных компаний и фирм, однако реализуется она только на территории Москвы.

Влияние цифровизации на сферу занятости продолжает расти, поэтому важно развивать соответствующие навыки у молодого поколения для улучшения качества профессиональной подготовки и повышения конкурентоспособности на рынке труда. Не стоит забывать и о том, что с развитием современных технологий возрастают требования к человеческому капиталу, появляются новые профессии и т.д. Важным условием, способствующим развитию цифровых компетенций, является расширение доступа к Интернету. В частности, это актуально для сельской местности [132].

Необходимо также упомянуть и о развитии цифровых навыков во время обучения. Образовательные учреждения уделяют недостаточно внимания подготовке учащихся в области ИКТ, поэтому важно ставить задачу по освоению цифровых компетенций в учебные программы. Возможно создание межинститутских центров по обучению компетенциям ИКТ, причем не только для молодежи, но и для населения в целом [23]. Также важно обновлять перечень специальностей и учебных программ, в т.ч. с учетом ключевых цифровых технологий для получения необходимого уровня подготовки.

Быстроменяющиеся реалии способствуют изменениям профессиональной структуры на рынке труда, в связи с этим трудно предугадать, какие профессии будут востребованы. Некоторые эксперты предлагают не просто корректировать образовательные программы, а изменять их так, чтобы выпускники по итогу имели широкие направления подготовки, и таким образом, полученные универсальные навыки могли бы помогать менять сферу деятельности в дальнейшем. Исследователи считают, что, если есть сильная привязка к более узкой специальности, существует вероятность, что к окончанию учебы технологии изменятся и полученные знания устареют [135].

Новые формы занятости (фриланс, удаленная и платформенная занятость и т.д.) пользуются большой популярностью среди молодежи. С

одной стороны, расширение практик их использования позволило бы уменьшить барьеры, возникающие при выходе на молодежный рынок труда, в том числе улучшило бы перспективы NEET-молодежи интеграции в трудовую сферу. Для молодых людей цифровые платформы создают дополнительные возможности поиска постоянной или временной работы [81]. Поэтому необходимо разрабатывать стратегии поддержки развития качественной цифровой занятости для всех молодых людей [132]. С другой стороны, современные формы трудовых отношений зачастую не оформлены официально, что грозит работнику социальной незащищенностью, невозможностью отстаивать свои права в случае конфликта и т.д. Важно прорабатывать этот вопрос и на законодательном уровне, что позволило бы обеспечить стабильность положения молодежи на рынке труда. Например, предлагается «универсальная система трудовых отношений» (“Universal Work Relations”), которая охватывает не только работников в рамках стандартных трудовых отношений, но и тех, кто находится в «менее подчиненных, постоянных или формализованных личных отношениях», которые в настоящее время исключены из трудового законодательства [123].

Отдельно хочется акцентировать внимание на важности повышения доли выпускников, работающих по специальности. Как показывают исследования [135], работа, не соответствующая полученному образованию, негативно влияет на реализацию трудового потенциала и заработка. Для выявления негативных последствий работы не по специальности была предложена методика их оценки (табл. 3.3). Для ее апробации мы взяли в расчет только выпускников за 2019-2021 гг. выпуска. Выбор обусловлен тем, что продолжительность эффектов работы не по специальности достаточно сложно определить. В ходе расчета мы использовали зарплатный и затратный подходы. В первом случае мы посмотрели различия в заработной плате у тех, чья работа соответствует и не соответствует полученной специальности, а во втором – оценили потери, связанные с государственными расходами на образование для той части выпускников, которая выбрала совсем иной

профессиональный путь. Расчеты производились в абсолютных (млрд рублей) и относительных величинах (%). В ходе работы учитывались заработные платы выпускников высшего и среднего профессионального образования, а также уровень занятости, поскольку не все молодые люди выходят на рынок труда после окончания учебы.

Таблица 3.3. – Экономические потери от трудоустройства российских выпускников 2019-2021 гг. выпуска не по специальности

№ п/п	Показатель	СПО ППКРС	СПО ППССЗ	ВПО
Потери от трудоустройства не по специальности (зарплатный подход)				
1.	Численность выпускников 2019-2021 гг. выпуска, тыс. чел., в т.ч.:	399,6	880,6	1498,3
2.	<i>работа связана с полученной профессией</i>	220,4	510,4	1076,3
3.	<i>работа не связана с полученной профессией</i>	179,3	370,2	422
4.	Уровень занятости выпускников 2016-2020 г. выпуска в 2021 г., %	78,8	80,5	86,3
5.	Среднемесячная заработная плата молодежи в возрасте от 16 до 29 лет (опросные данные по Вологодской области как типичного субъекта РФ), руб.:	-	-	-
6.	<i>работа связана с полученной профессией</i>	32962,3	32617,2	41698,6
7.	<i>работа не связана с полученной профессией</i>	25975,0	28196,3	32500,0
8.	Общие трудовые доходы в год всеми выпускниками 2019-2021 гг. выпуска, млрд руб.			
9.	<i>работа связана с полученной профессией (стр.2*стр.4*стр.6*12 мес.)</i>	68,7	160,8	464,8
10.	<i>работа не связана с полученной профессией (стр.3*стр.4*стр.7*12 мес.)</i>	44,0	100,8	142,0
11.	Зарплатный подход: потери от трудоустройства выпускников 2019-2021 гг. выпуска не по специальности (стр. 9-стр.10)	24,7	60,0	322,7
Потери от трудоустройства не по специальности (затратный подход)				
12.	Государственные расходы на образование в расчете на одного обучающегося (2020 г.), тыс. руб.	135,1	135,1	393,3
13.	Затратный подход: потери от трудоустройства выпускников 2019-2021 гг. выпуска не по специальности (стр.3*стр.12), млрд руб.	24,2	50,0	166,0

14.	Потери от трудоустройства выпускников 2019-2021 гг. выпуска не по специальности (стр.11+стр.13), млрд руб.	48,9	110,0	488,7
15.	Общие потери от трудоустройства выпускников 2019-2021 гг. выпуска не по специальности, млрд руб.	647,6		
16.	Общие потери от трудоустройства выпускников 2019-2021 гг. выпуска не по специальности, % от ВВП	0,16		

Источник: Индикаторы образования: 2022: статистический сборник. М.: НИУ ВШЭ, 2022. 532 с.; Итоги выборочного наблюдения трудоустройства выпускников, получивших среднее профессиональное и высшее образование в 2021 году; данные Росстата; данные мониторинга качества трудового потенциала населения Вологодской области, ФГБУН ВолНИЦ РАН, 2022 г.

В результате в рамках зарплатного подхода было выявлено, что экономические потери для выпускников СПО ППКРС составят 24,7 млрд

рублей, СПО ППССЗ – 60 млрд рублей, ВПО – 322 млрд рублей. В затратном подходе ущерб для государства составит 24 млрд рублей в СПО ППКРС, 50 млрд – в СПО ППССЗ, 166 млрд рублей – в ВПО. Общие потери от трудоустройства выпускников 2019-2021 гг. выпуска не по специальности, а это всего 1,3 млн человек, составил 0,16% ВВП или 647 млрд рублей. При этом важно понимать, что это минимальная оценка, учитывающая только небольшую долю от общего числа молодежи.

Таким образом, нами были освещены теоретические и практические аспекты проблем, касающихся развития молодежного рынка труда (недостаточная осведомленность о текущей ситуации на рынке труда, несоответствие выпускаемых специалистов потребностям работодателей, нестабильность новых форм занятости и т.д.), а также предложены меры по содействию занятости молодежи, учитывающие специфику российского рынка труда, молодого поколения, а также динамику процесса цифровизации. При этом акцент сделан на эффектах от работы не по специальности. В частности, рассчитаны минимальные экономические потери от трудоустройства не по полученному образованию. В результате расчетов было выявлено, что общие потери для небольшого числа выпускников составили 0,16% от ВВП или 647 млрд рублей, что подтверждает необходимость дальнейшей проработки данного вопроса. Рассмотрены также мероприятия, реализуемые в различных странах, которые могли бы быть в перспективе учтены российскими органами власти при разработке мер по содействию занятости молодежи.

Выводы по третьей главе

Таким образом, в третьей главе нами получены следующие результаты:

1. Значимость государственного регулирования молодежной занятости обусловлена функционированием рыночных отношений. Для этого органы власти используют различные методы и инструменты. В научной литературе выделяется два типа политики: активная, которая необходима для сдерживания кризиса, и пассивная, сглаживающая его последствия. Особую

роль играет нормативно-правовая база (Конституция РФ, Трудовой Кодекс РФ, Закон «О занятости населения» и т.д.), обеспечивающая законность действий субъектов рынка труда. Для повышения эффективности существующих механизмов реализуются федеральные и региональные программы и проекты по содействию занятости. Так, на федеральном уровне наиболее масштабной является Долгосрочная программа содействия занятости молодежи до 2030 г., определяющая основные направления деятельности органов власти. Реализуются и такие проекты, как: «Страна мастеров», «Карьерное сопровождение», «Профессионалитет» и др. В ходе исследования было показано, что региональные власти также уделяют большое внимание молодежному рынку труда, что подтверждается разнообразием реализуемых программ («После вуза – домой», «Выбираю профессию Вологодчины» и др.).

2. На основе выявленных проблем развития молодежного рынка труда нами были предложены пути их преодоления с применением передового опыта зарубежных странах. В первую очередь необходимо решить вопрос с нормативно-правовым статусом молодого специалиста, его возрастными границами, а также унификацией статистического учета и доступностью региональных данных, необходимых для проведения мониторинга ситуации на рынке труда. Касаемо сугубо практического аспекта, мы осветили такие проблемы, как неосведомленность представителей молодого поколения о требуемых профессиях, трудности, возникающие при поиске работы и т.д. Для стимулирования развития профориентационной системы важно регулярно проводить ярмарки вакансий, мастер-классы, встречи со специалистами и т.д., а также мероприятия, направленные на получения практических навыков со школьного возраста, что позволит представителям молодого поколения лучше понять специфику различных профессий.

Немаловажной проблемой на молодежном рынке труда является несоответствие выпускаемых специалистов актуальным потребностям работодателей. В данном случае значительную роль играет разработка и корректировка образовательных программ, в том числе с участием самих

работодателей. Для облегчения процесса трудоустройства для молодежи предлагается обеспечение временной занятости, предоставление субсидий тем организациям, которые принимают на работу выпускников, создание специализированных площадок для поиска работы молодым специалистам. На современный рынок труда существенно влияет цифровизация, поэтому важно также разрабатывать меры, способствующие адаптации в изменяющихся условиях, а именно: расширение доступности Интернета, в частности, в сельской местности, развитие цифровых навыков и компетенций путем создания межинститутских центров по обучению компетенциям ИКТ. Распространение цифровых технологий способствует появлению новых форм занятости, в связи с этим большое значение имеет расширение практик использования гибких форм занятости вкупе с совершенствованием трудового законодательства в части обеспечения социальной защищенности работника.

В рамках данной работы особое внимание уделено экономическим последствиям трудоустройства молодежи не по специальности. В этой связи нами предложена соответствующая методика, апробация которой осуществлялась на данных по российским выпускникам 2019-2021 гг. выпуска. Расчеты, учитывающие различия в заработках и государственные расходы на образование, показали, что общие потери составили 0,16% от ВВП или 647 млрд рублей. Полученные результаты подчеркивают необходимость совершенствования государственной политики на молодежном рынке труда.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Таким образом, в рамках настоящей работы проанализированы основные проблемы и перспективы развития молодежного рынка труда в условиях цифровизации экономики. На основе проведенного анализа в соответствии с поставленными задачами сделаны следующие выводы:

1. В научной литературе представлено большое разнообразие трактовок рынка труда, который сам по себе имеет сложную структуру, представленную следующими компонентами: субъекты, экономические программы и юридическим нормы, рыночный механизм. Последний включает совокупность элементов, определяющих его функционирование (спрос на труд, предложение труда, конкуренцию, безработицу). Выделяется также инфраструктура, состоящая из государственных и негосударственных институтов содействия занятости. Сегментирование рынка труда обусловлено неоднородностью факторов, влияющих на рынок труда.

2. Важной составляющей общего рынка труда является его молодежный сегмент, характеризующийся специфическими особенностями: неустойчивость спроса и предложения, низкая конкурентоспособность т.д. Проведенный анализ показал, что универсальные границы возраста молодого поколения отсутствуют. В данной работе обосновывается выбор возрастных границ с 15 до 29 лет и выделяются три возрастные группы молодежи: младшая (15-19 лет), средняя (20-24 лет) и старшая (25-29 лет). Низкая конкурентоспособность, характерная для молодых людей, создает ряд барьеров, которые осложняют процесс трудоустройства. Этому способствует низкое качество предлагаемых вакансий, несоответствие работы полученной специальности, завышенные ожидания соискателей и т.д. Особую группу риска представляет NEET-молодежь.

3. В нынешних условиях цифровизация играет важную роль в происходящих изменениях, она влияет на все области жизнедеятельности, в том числе на сферу труда и занятости. Цифровизация имеет как положительные, так и негативные стороны. Современные технологии

способствуют созданию новых направлений деятельности, при этом постепенно исчезают рутинные профессии, что провоцирует рост технологической безработицы. Существуют точки зрения, которые указывают на негативное влияние цифровизации на рынок труда, в т.ч. его молодежный сегмент, при этом достаточно и обратных примеров. Амбивалентность позиций проявляется, например, в том, что новые формы занятости, с одной стороны, набирают популярность среди молодежи, а с другой – их правовой статус закреплен не до конца. В результате распространение цифровых технологий способствует возникновению рисков прекаризации, что негативно влияет на трудовую и повседневную жизнь работников. Кроме того, растут требования к человеческому капиталу. Цифровые навыки, которые в большей степени присущи молодежи, становятся более востребованными, однако уровень подготовки выпускников не всегда соответствует требованиям рынка.

4. Проведенный анализ показателей молодежного рынка труда показал, что наблюдается тенденция устойчивого сокращения численности молодых людей, что неблагоприятно сказывается на экономическом росте территорий. В связи с этим уменьшается и число выпускников высшего и среднего профессионального образования. Также снижается частота случаев работы не по полученной специальности, что ведет к потере человеческого капитала. Для представителей молодого поколения по-прежнему характерен относительно высокий уровень безработицы. Поскольку выход на формальный рынок труда сопряжен с рядом трудностей, молодежь чаще других выбирает неформальный сектор. В ходе исследования были выявлены и положительные тенденции на молодежном рынке труда, а именно рост уровня занятости и сокращение доли NEET-молодежи.

5. Анализ данных мониторинга качества трудового потенциала населения Вологодской области показал, что большинство молодых людей работает только на основном месте работы, чаще всего в частных компаниях. Бессрочный трудовой договор является основной формой закрепления

трудовых отношений. Вместе с тем при трудоустройстве население прибегает в основном к неформальным каналам поиска работы (через друзей и знакомых, через родственников). В большинстве случаев молодое и взрослое население работает по специальности, однако далеко не всегда работа соответствует полученному образованию. К основным причинам респонденты относят отсутствие спроса на полученную специальность и изменение профессиональных интересов. Анализ данных показал, что в регионе велика доля случаев соответствия выполняемой работы способностям, склонностям и призванию, однако сделать однозначные выводы сложно, так как много и тех, кто испытал трудности при ответе на вопрос. Квалификация же в меньшей степени соответствует работе, при этом часто встречается проблема сверхквалификации. Стоит отметить, что молодежь выше оценивает свои профессиональные перспективы, чем взрослое население.

6. В рамках настоящего исследования нами была апробирована методика оценки влияния уровня цифровизации на занятость населения с использованием индекса «Цифровая Россия». Методика включала в себя три этапа расчетов. Полученные результаты демонстрируют наличие определенной взаимосвязи между уровнем занятости и безработицы, занятостью в неформальном секторе. Взаимосвязи между уровнем цифровизации и количеством отработанного времени выявлено не было. Вместе с тем увеличение уровня цифровизации способствует уменьшению количества отработанного времени, хотя значения падают и в регионах с низким уровнем цифровизации. Линеальной взаимосвязи с показателями молодежной занятости не наблюдается, за исключением доли молодежи в структуре волонтеров. Результаты, полученные в ходе анализа опросных данных по Вологодской области, показали, что молодежь, которая часто использует Интернет, чаще трудоустраивается через сайты поиска вакансий и работает только на основной работе.

7. С целью регулирования молодежной занятости органы власти используют различные методы и инструменты. В научной литературе

выделяется два типа политики: активная, направленная на сдерживание кризиса, и пассивная, сглаживающая его последствия. Важное значение имеет нормативно-правовая база (Конституция РФ, Трудовой Кодекс РФ, Закон «О занятости населения и т.д.), обеспечивающая законность действий субъектов рынка труда. Для повышения эффективности существующих механизмов органы власти реализуют различные программы и проекты по содействию занятости. На федеральном уровне нами выделены такие инициативы, как: Долгосрочная программа содействия занятости молодежи до 2030 г., «Страна мастеров», «Профессионалитет» и др. Проведенный анализ показал многообразие реализуемых программ и на региональном уровне («После вуза – домой», «Моя карьера в Вологодской области» и т.д.)

8. В рамках проведенного исследования были выделены проблемы развития молодежного рынка труда, а также предложены пути их преодоления с использованием опыта зарубежных стран. Прежде всего, существует необходимость в определении нормативно-правового статуса молодого специалиста, его возрастных границ, а также в унификации статистического учета и доступности региональных данных для проведения мониторинга ситуации на рынке труда.

В настоящей работе нами освещены также проблемы практического аспекта и способы их решения. Так, в силу неосведомленности молодежи о текущей ситуации на рынке труда, важно проводить мероприятия, способствующие развитию профориентационной системы (ярмарки профессий, тренинги, мастер-классы и т.д.), в том числе направленные на получение практических навыков. Значимой проблемой на молодежном рынке труда является несоответствие выпускаемых специалистов актуальным потребностям работодателей. В связи с этим возникает потребность в разработке и корректировке образовательных программ, в том числе с участием самих работодателей. Облегчению процесса трудоустройства способствует обеспечение временной занятости, представление субсидий тем организациям, которые принимают на работу выпускников, создание

специализированных площадок для поиска работы молодым специалистам. В современных условиях существенную роль играет цифровизация, поэтому важно разрабатывать меры, способствующие адаптации в изменяющихся условиях, в том числе расширение доступности Интернета, развитие цифровых навыков. В связи с распространением новых форм занятости возникает необходимость в расширении практик их использования, а также в обеспечении социальной защищенности работника.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Адамчук, В.В. Экономика труда : учебник / В.В. Адамчук, Ю.П. Кокин, Р.А. Яковлев. – Москва : Финстатинформ, 1999. – 431 с.
2. Азьмук, Н. Сущность, особенности и функции цифрового рынка труда / Н. Азьмук // Вестник Киевского национального университета имени Тараса Шевченко. Экономика. – 2015. – № 170. – С. 38-43.
3. Андрущак, Г.В. Ожидаемая отдача от образования в России: эмпирический анализ. Препринт WP10/2009/02 / Г.В. Андрущак, Т.В. Натхов. – Москва : ГУ-ВШЭ, 2009. – 32 с.
4. Белова, О.Л. Трудоустройство молодежи в условиях цифровой экономики / О.Л. Белова // Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России. – 2022. – № 6. – С. 72-75.
5. Бобков, В.Н. Прекаризация занятости и регулирование социально-трудовых отношений в России / В.Н. Бобков // Неустойчивая занятость (прекаризация): особенное и общее с учетом интеграционных усилий государства и общества : монография. – Москва : Магистр-Пресс, 2015.
6. Богданова, О.М. Рынок труда и молодежь / О.М. Богданова, Л.А. Холопова // Концепт. – 2014. – Спецвыпуск № 09.
7. Бреев, Б.Д. Безработица в современной России / Б.Д. Бреев. – Москва : Наука, 2014. – 325 с.
8. Буланова, М.Б. NEET-молодежь: протестный потенциал и реальность / М.Б. Буланова, В.В. Костенко // Вестник РГГУ. Серия «Философия. Социология. Искусствоведение». – 2019. – № 1. – С. 120-129.
9. В регионе стартовала профориентационная акция «Выбираю профессию Вологодчины» // Официальный портал Правительства Вологодской области. – URL: <https://czn.gov35.ru/News/Detail/c1d5a951-1fd6-4d90-af97-2530b64b166e> (дата обращения: 04.10.2022).
10. Варшавская, Е.Я. Российская NEET-молодежь: характеристики и типология / Е.Я. Варшавская // Социологические исследования. – 2016. – № 9. – С. 31-39.
11. Вередюк, О.В. Качество занятости молодежи в России: Анализ оценок удовлетворенности работой / О.В. Вередюк // Мониторинг общественного мнения: Экономические и социальные перемены. – 2018. – № 3. – С. 306-323. – DOI: 10.14515/monitoring.2018.3.16
12. Волгин, Н.А. Рынок труда и доходы населения / Н.А. Волгин. – Москва : Филинь, 1999. – 280 с.
13. Вработе. Мастерская твоей карьеры. – URL: <https://vrabote.me/> (дата обращения: 07.09.2023).
14. Высшее образование: контроль не ослаблять, качество повышать // ВЦИОМ. – URL: <https://wciom.ru/analytical-reviews/analiticheskii-obzor/vysshee-obrazovanie-kontrol-ne-oslablyat-kachestvo-povyshat> (дата обращения: 25.10.2022).
15. Гехт, М.А. Государственное регулирование рынка труда и занятости населения РФ / М.А. Гехт // Молодой ученый. – 2019. – № 48 (286). – С. 356–359.
16. Гимпельсон, В.Е. Нестандартная занятость в российской экономике: монография / В.Е. Гимпельсон, Р.И. Капелюшников. – Москва : Издательский дом ГУ ВШЭ, 2006. – 393 с.
17. Гимпельсон, В.Е. Рутинность и риски автоматизации на российском рынке труда / В.Е. Гимпельсон, Р.И. Капелюшников // Вопросы статистики. – 2022. – № 8. – С. 68–94.
18. Гневашева, В.А. Молодежь России: особенности профессионального становления / В.А. Гневашева. – Москва : МосГУ, 2012. – 331 с.

19. Голенкова, З.Т. Влияние образования на повышение конкурентоспособности работников на рынке труда / З.Т. Голенкова, Г.Б. Кошарная, В.П. Кошарный // Интеграция образования. – 2018. – Т. 22. – № 2. – С. 262-273. – DOI: 10/15507/1991-9468/091/022/201802/262-273.
20. Головатый, Н.Ф. Социология молодежи: курс лекций / Н.Ф. Головатый. – Киев : МАУП, 1999. – 223 с.
21. Горбачева, Г.П. Государственный механизм регулирования рынка труда // Экономика и современный менеджмент: теория и практика. – 2013. – № 27. – С. 146-153.
22. Государственная программа «Содействие занятости населения» // Правительство России. – URL: <http://government.ru/rugovclassifier/834/events/> (дата обращения: 08.08.2023).
23. Гриненко, Т.Г. Молодежь на рынке труда: возможности и угрозы / Т.Г. Гриненко // Управленческое консультирование. – 2022. – № 5 (161). – С. 62-71.
24. Давнис, В.В. Молодежь как субъект статистического анализа / В.В. Давнис // Статистика и экономика. – 2004. – № 2. – URL: [https://cyberleninka.ru/article/n/molodezh-kak-obekt-statisticheskogo-analiza](https://cyberleninka.ru/article/n/molodezh-kak-subekt-statisticheskogo-analiza) (дата обращения: 24.09.2023).
25. Демографические вызовы России: экспертно-аналитический доклад. – 2017. – URL: <https://www.csr.ru/upload/iblock/704/704bb820549b28a50039d37b02efccd9.pdf> (дата обращения: 07.04.2023).
26. Демографический прогноз до 2035 года // Федеральная служба государственной статистики. – URL: <https://rosstat.gov.ru/> (дата обращения: 13.08.2023).
27. Дорохова, Н.В. Влияние цифровой трансформации экономики на сферу занятости населения / Н.В. Дорохова, Г.И. Мусаева // Экономика труда. – 2022. – Т. 9. – № 2. – С. 221-232.
28. Дудин, М.Н. Цифровизация экономики и глобальные тренды на рынке труда как факторы экономического суверенитета страны / М.Н. Дудин, С.В. Шкодинский, И.А. Продченко // Экономика труда. – 2021. – Т. 8. – № 7. – С. 663–682. – DOI: 10.18334/et.8.7.112347.
29. Забелина, О.В. Трудовые установки российской молодежи и государственное содействие развитию и реализации ее трудового потенциала / О.В. Забелина, А.В. Майорова, Е.А. Матвеева // Экономика труда. – 2019. – Т. 6. – № 3. – С. 1093-1102. – DOI: 10.18334/et.6.3.41176.
30. Зеленкова, М.М. Молодежная политика в России и зарубежных странах / М.М. Зеленкова // Современные проблемы науки и образования. – 2012. – № 6.
31. Земцов, С. Риски цифровизации и адаптация региональных рынков труда в России / С. Земцов, В. Барина, Р. Семенова // Форсайт. – 2019. – Т. 13. – № 2. – С. 84-96. – DOI: 10.17323/2500-2597.2019.2.84.96.
32. Зоргнер, А. Автоматизация рабочих мест: угроза для занятости или источник предпринимательских возможностей? / А. Зоргнер // Форсайт. – 2017. – Т. 11. – № 3.
33. Зудина, А.А. Не работают и не учатся»: молодежь НЕЕТ на рынке труда в России / А.А. Зудина // Мир России. – 2019. – Т. 28. – № 1. – С. 140-160.
34. Ильина, Л.О. Рынок труда и управление человеческими ресурсами: учебник / Л.О. Ильина. – Ростов-на-Дону : Феникс, 2008. – 415 с.
35. Индекс «Цифровая Россия» // Московская школа управления Сколково. – URL: <https://www.skolkovo.ru/researches/indeks-cifrovaya-rossiya/> (дата обращения: 20.08.2023).
36. Информационные компетенции молодежи в условиях цифровизации общества / Е.В. Каргаполова, С.В. Каргаполов, Ю.А. Давыдова, [и др.] // Экономические и социальные перемены: факты, тенденции, прогноз. – 2020. – Т. 13. – № 3. – С. 193-210. – DOI: 10.15838/esc.2020.3.69.13.

37. Карлова, А.В. Понятие внутреннего рынка труда и его взаимосвязь с внешним / А.В. Карлова // Вестник ВГУ. Серия: Экономика и управление. – 2015. – № 3. – С. 11-16.
38. Карташов, С.А. Трудоустройство: поиск работы. Учебное пособие / С.А. Карташов, Ю.Г. Одегов, И.А. Кокорев. – Москва : Экзамен, 2002. – 384 с.
39. Карьерное сопровождение молодежи : официальный сайт. – URL: <https://worldskills.ru/career/> (дата обращения: 03.09.2022).
40. Качество молодого поколения в контексте модернизации России / А.А. Шабунова, Г.В. Леонидова, М.А. Ласточкина, [и др.]. – Вологда : ВолНЦ РАН, 2016. – 235 с.
41. Кашепов, А.В. Политика на рынке труда / А. Кашепов // Общество и экономика. – 2001. – № 5. – С. 68-108.
42. Кашепов, А.В. Рынок труда: проблемы и решения: монография / А.В. Кашепов, С.С. Сулакшин, А.С. Малчинов. – Москва : Научный эксперт, 2008. – 232 с.
43. Кейнс, Дж. Общая теория занятости, процента и денег / Дж. Кейнс. – Москва : Экзамен, 1978.
44. Кириллов, П.А. Молодежная безработица как угроза социально-экономической стабильности государства / П.А. Кириллов, Н.Н. Сизоненко // Молодой ученый. – 2020. – № 18 (308). – С. 97-101.
45. Колесникова, О.А. Конкурентоспособность молодежи: теоретические и практические аспекты / О.А. Колесникова, А.М. Донецкий // Вестник Воронежского государственного университета. Серия: Экономика и управление. – 2014. – № 1. – С. 73-79.
46. Коношко, Л.В. Зарубежный опыт в сфере реализации молодежной политики / Л.В. Коношко // Глобус. – 2019. – № 11 (44). – С. 18-20.
47. Конституция Российской Федерации : ред. от 03 июля 2020. // Государственная Дума. – URL: <http://duma.gov.ru/news/48953/> (дата обращения: 08.08.2023).
48. Корнейчук, Б.В. Рынок труда : учебное пособие / Б.В. Корнейчук. – Москва : Гардарики, 2007. – 287 с.
49. Коровкин, А.Г. Динамика занятости и рынка труда в РФ в перспективе до 2030 г. / А.Г. Коровкин // Проблемы прогнозирования. – 2013. – № 4. – С. 79-96.
50. Котшер, З.А. Структура занятости населения в Республике Беларусь: проблемы совершенствования / З.А. Котшер // Отдел кадров. – 2013. – № 5. – С. 30-35.
51. Кульман, А. Экономические механизмы : учебник для вузов / А. Кульман. – Москва, 1993. – 118 с.
52. Левина, Е.В. Проблема занятости молодежи в контексте глобальной цифровизации и использования сетевых технологий / Е.В. Левина, М.Н. Дудин // Экономика труда. 2020. – Т. 7. – № 6. – С. 519-536.
53. Леонидова, Г.В. Заработная плата и эффективность труда: взгляд социолога / Г.В. Леонидова, А.В. Попов. – Вологда : ИСЭРТ РАН, 2015. – 50 с.
54. Леонидова, Г.В. Мониторинг качества трудового потенциала: 20 лет региональных исследований / Г.В. Леонидова, Е.А. Россошанский, А.В. Попов. – Вологда : ВолНЦ РАН, 2018. – 192 с.
55. Леонидова, Г.В. Риски и возможности трудоустройства не по специальности (на материалах регионального мониторинга) / Г.В. Леонидова // Проблемы развития территории. – 2023. – Т. 27. – № 3. – С. 61-78. – DOI: 10.15838/ptd.2023.3.125.5.
56. Леонидова, Г.В. Трудовой потенциал молодежи: запросы современного рынка труда / Г.В. Леонидова, К.О. Димони // Проблемы развития территории. – 2021. – Т. 25. – № 6. – С. 7-31.
57. Лисовский, В.Т. Социология молодежи / В.Т. Лисовский. – Санкт Петербург : Изд-во Санкт-Петербургского ун-та, 1996. – 361 с.
58. Лишук, Е.Н. Трудоустройство молодых специалистов на российском рынке труда: ключевые тенденции / Е.Н. Лишук, С.Д. Капельюк // Экономика труда. – 2019. – Т. 6. – № 3. – С. 1079-1092. – DOI: 10.18334/et.6.3.40871.

59. Мазин, А.Л. Экономика труда : учебное пособие / А.Л. Мазин. – Москва : ЮНИТИ-ДАНА, 2007. – 575 с.
60. Махиянова, А.В. Молодежь на рынке труда: социально-профессиональный портрет безработных и стратегии трудоустройства / А.В. Махиянова, Э.Ф. Хузиева, Р.Р. Валеева // Общество: социология, психология, педагогика. – 2021. – № 5. – С. 45-51.
61. Меры поддержки при трудоустройстве на работу. – URL: https://czn.gov35.ru/cms_data/usercontent/regionaleditor/%d0%b2%d1%8b%d0%bf%d1%83%d1%81%d0%ba%d0%bd%d0%b8%d0%ba%d0%b0%d0%bc/%d0%bc%d0%b5%d1%80%d1%8b%20%d0%bf%d0%be%d0%b4%d0%b4%d0%b5%d1%80%d0%b6%d0%ba%d0%b8%20%d0%bc%d0%be%d0%bb%d0%be%d0%b4%d0%b5%d0%b6%d0%b8%20%d1%82%d1%80%d1%83%d0%b4%d0%be%d1%83%d1%81%d1%82%d1%80%d0%be%d0%b9%d1%81%d1%82%d0%b2%d0%be%20%d0%b1%d1%83%d0%ba%d0%bb%d0%b5%d1%82.pdf (дата обращения: 04.09.2023).
62. Михалкина, Е.В. Экономика труда : учебник / Е.В. Михалкина, О.С. Белокрылова, Е.В. Фурса. – Москва : ИНФРА-М, 2020. – 273 с.
63. Молодежь современной России – ключевой ресурс модернизации : монография / А.А. Шабунова, Г.В. Леонидова, М.А. Антонова, [и др.]. – Вологда : ИСЭРТ РАН, 2013. – 148 с.
64. Моя карьера в Вологодской области : официальный сайт. – URL: <http://voloblcareer.ru/> (дата обращения: 04.10.2022).
65. На Вологодчине разработали долгосрочную программу содействия занятости молодежи // Региональное агентство новостей. – URL: <https://ranpress.ru/news/severo-zapad/vologodskaia-oblast/vologodskaia-oblast/navologodchine-razrabotali-dolgosrochnuiu-programmu-sodeistviia-zaniatosti-molodezhi> (дата обращения: 03.09.2022).
66. На кого пойти учиться: самые востребованные профессии. – 2022. – URL: <https://ria.ru/20220304/professii-1776484918.html> (дата общения: 19.10.2022).
67. Неустойчивость занятости: международный и российский контекст будущего сферы труда / М. Абрахам, О.А. Александрова, М.В. Антонов, [и др.]. – Москва : Реал Принт, 2017. – 560 с.
68. Нехода, Е.В. Трансформация рынка труда и занятости в цифровую эпоху / Е.В. Нехода, Ли Пань // Экономика труда. – 2021. – Т. 8. – № 9. – С.897–916. – DOI: 10.18334/et.8.9.113408.
69. Никифорова, А. Рынок труда: занятость и безработица / А. Никифорова. – Москва, 1991. – С. 10.
70. О занятости населения в Российской Федерации : федеральный закон от 19 апреля 2091 г. N 1032-I // Минтруд России. – URL: <https://mintrud.gov.ru/docs/laws/89> (дата обращения: 08.08.2023).
71. О молодежной политике Российской Федерации : федеральный закон от 30 декабря 2020 г. N 489-ФЗ // Информационно-правовой портал Гарант.ру. – URL: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/400056192/> (дата обращения: 25.10.2022).
72. Об утверждении Долгосрочной программы содействия занятости молодежи на период до 2030 г. : распоряжение Правительства РФ от 14 декабря 2021 г. N 3581-р. – URL: <http://static.government.ru/media/files/rPqTKcZXAGKm9YF3xVcoANoHZSUnnpE6.pdf> (дата обращения: 03.09.2023).
73. Об утверждении основ государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года : распоряжение Правительства РФ от 29 ноября 2014 г. N 2403-р // Правительство России. – URL: <http://government.ru/docs/all/93887/> (дата обращения: 25.10.2022).

74. Одегов, Ю. Внутренний рынок труда в системе социально-трудовых отношений / Ю. Одегов, Г. Руденко // Вопросы экономики. – 2004. – № 3. – С. 105-113.
75. Одегов, Ю.Г. Рынок труда (практическая макроэкономика труда) / Ю.Г. Одегов, Г.Г. Руденко, Н.К. Лунева. – Москва : Альфа-Пресс, 2007. – 900 с.
76. Один из дома: удаленка в постпандемической жизни. – URL: <https://wciom.ru/analytical-reviews/analiticheskii-obzor/odin-iz-doma-udalenka-v-postpandemicheskoi-zhizni> (дата обращения: 11.10.2022).
77. Осипова, Л.Б. Инфраструктурная поддержка развития молодежного сегмента регионального рынка труда / Л.Б. Осипова, Е.А. Колесник, О.М. Горева // Экономические и социальные перемены: факты, тенденции, прогноз. – 2018. – Т. 11. – № 2. – С. 175-191.
78. Особенности привлечения молодых специалистов и негативные тенденции на рынке труда России / Е.В. Дробот, И.Н. Макаров, О.В. Журавлева, [и др.] // Экономика труда. – 2022. – № 3. – С. 253-266.
79. Панина, А.В. Молодежь и технологии социально-культурного проектирования в решении проблем молодежи / А.В. Панина, Е.К. Пилилян // Инновационная экономика: перспективы развития и совершенствования. – 2017. – № 7 (25). – С. 125-132.
80. Перечень образовательно-производственных центров (кластеров)-участников Федерального проекта «Профессионалитет» в 2022 году // Министерство просвещения Российской Федерации. Банк документов. – URL: <https://docs.edu.gov.ru/document/05bdbfe2cc538abd719e2d9fad586a5d/> (дата обращения: 03.09.2022).
81. Петровская, Н.Е. Молодежный рынок труда в США / Н.Е. Петровская // Общественные науки и современность. – 2021. – № 2. – С. 66-78.
82. Попов, А.В. Барьеры реализации потенциала молодежи в трудовой деятельности / А.В. Попов, Т.С. Соловьева // Экономические и социальные перемены: факты, тренды, прогноз. – 2017. – Т. 10. – № 3. – С. 251-268.
83. Попов, А.В. Трудовая жизнь российских мужчин в годы нестабильности (на материалах крупных городов и районов Вологодской области) / А.В. Попов // Социальное пространство. – 2023. – Т. 9. – № 1.
84. Попов, А.В. Трудовой потенциал России: оценка и инструменты повышения уровня реализации / А.В. Попов. – Вологда : ВолНИЦ РАН, 2019. – 181 с.
85. После вуза домой: региональный проект приглашает на практику в Вологодскую область // Vologda-Poisk.ru. – URL: <https://vologda-poisk.ru/articles/posle-vuza-domoy-regionalnyy-proekt-priglashaet-na-praktiku-v-vologodskuyu-oblast> (дата обращения: 04.09.2023).
86. Приоритетные траектории социального развития региона в условиях социализации экономической системы / Е.Ю. Бикменов, С.В. Егорышев [и др.]. – Уфа : ИСЭИ УФИЦ РАН, 2020. – 224 с.
87. Проект «Страна мастеров» // Центр занятости населения города Москвы. – URL: https://czn.mos.ru/content/проект_страна_мастеров_ (дата обращения: 03.09.2022).
88. Работа по-американски: как выбирают профессию за рубежом // Учѐба.ру. – URL: <https://www.ucheba.ru/article/3958> (дата обращения: 05.09.2023).
89. Рабочие места и профессиональные навыки для молодежи: обзор политики в области содействия занятости молодежи в Российской Федерации / Группа технической поддержки по вопросам достойного труда и Бюро МОТ для стран Восточной Европы и Центральной Азии. – Женева : МОТ, 2015. – 145 с. – URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-moscow/documents/publication/wcms_429040.pdf (дата обращения: 13.09.2023).
90. Разумова, Т.О. Возможности и риски дистанционных форм занятости для студентов и выпускников высших учебных заведений / Т.О. Разумова, О.Ю. Янчук //

- Социально-трудовые исследования. – 2021. – № 43 (2). – С. 85-98. – DOI: 10.34022/2658-3712-2021-43-2-85-98.
91. Российское общество: трансформации в региональном дискурсе (итоги 20-летних изменений) / под науч. рук. М.К. Горшкова, В.А. Ильина. – Вологда : ИСЭРТ РАН. 2015. – 446 с.
 92. Рофе, А.И. Труд: теория, экономика, организация : учебник для вузов / А.И. Рофе. – Москва : МИК, 2005.
 93. Руденко, Г.Г. Специфика положения молодежи на рынке труда / Г.Г. Руденко, А.Р. Савелков // Социологические исследования. – 2002. – № 5. – С. 101-107.
 94. Руденко, Г.Г. Формирование рынков труда: учебное пособие / Г.Г. Руденко, Б.Ч. Муртозаев. – Москва : Экзамен, 2004. – 416 с.
 95. Рыбкина, М.В. Развитие рынка труда в условиях становления цифровой экономики / М.В. Рыбкина, М.В. Кангро, Е.В. Пирогова // Вестник университета. – 2019. – № 11. – С. 36-41. – DOI: 10.26425/1816-4277-2019-11-36-41.
 96. Садовая, Е.С. Цифровая экономика и новая парадигма рынка труда / Е.С. Садовая // Мировая экономика и международные отношения. – 2018. – Т. 62 – № 12. – С. 35-45. – DOI: 10.20542/0131-2227-2018-62-12-35-45.
 97. Самойлова, П.Н. Анализ проблем и перспектив молодежи на рынке труда в Российской Федерации / П.Н. Самойлова, Д.С. Нерсесян. – URL: https://fnpr.ru/documents/%D0%9E%D1%82%D1%87%D0%B5%D1%82%20%D0%9F%D1%80%D0%BE%D1%84%D1%81%D0%BE%D1%8E%D0%B7%D1%8B_%D0%BA%D0%BE%D0%BC%D0%BF.pdf (дата обращения: 06.09.2023).
 98. Самородова, Е.М. Взаимосвязь цифровизации общественной жизни, национального человеческого капитала и социально-экономического благополучия: результаты корреляционного анализа / Е.М. Саморода // Вопросы инновационной экономики. – 2022. – Т. 12. – № 1. – С. 25-44. – DOI: 10.18334/vines.12.1.114240.
 99. Санкова, Л.В. Занятость инновационного типа: теоретико-методологические координаты исследования: монография / Л.В. Санкова. – Саратов : Наука, 2007. – 427 с.
 100. Сасскинд, Р. Истории нашего будущего: что технологии сделают с вашей работой и жизнью / Р. Сасскинд. – Москва : Эксмо, 2020. – 448 с.
 101. Соколенко, О. «Учитесь тому, что машины делать не могут»: Дэниел Сасскинд о будущем без работы и опасности безусловного дохода // Forbeslife. – URL: https://www.forbes.ru/forbeslife/421855-uchites-tomu-chno-mashiny-delat-nemogut-daniel-sasskind-o-budushchem-bez-raboty?utm_referrer=https%3A%2F%2Fzen.yandex.com (дата обращения: 04.07.2022).
 102. Статистические сборники ВШЭ. Индикаторы образования. – URL: <https://www.hse.ru/primarydata/io> (дата обращения: 04.06.2023).
 103. Толстогузов, С.Н. Опыт профориентационной работы за рубежом / С.Н. Толстогузов // Образование и наука. – 2015. – № 1 (120). – С. 151-165.
 104. Тощенко, Ж.Т. От precarious занятости к прекаризации жизни / Ж.Т. Тощенко. – Москва : Весь мир, 2022. – 364 с.
 105. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 года. – URL: <https://docs.cntd.ru/document/901807664> (дата обращения: 08.08.2023).
 106. Узбекова, А. Названы самые востребованные профессии будущего / А. Узбекова // Российская газета. – URL: <https://rg.ru/2022/06/07/ekonomika-i-bio.html> (дата обращения: 07.07.2022).
 107. Устинова, К.А. Объективные и субъективные барьеры трудоустройства молодежи в современной России / К.А. Устинова, А.В. Попов // Вестник НГУЭУ. – 2018. – № 3. – С. 51-64.
 108. Федеральная служба государственной статистики. – URL: <https://rosstat.gov.ru/> (дата обращения: 24.10.2022).

109. Федеральный проект «Профессионалитет» // Министерство просвещения Российской Федерации. – URL: https://edu.gov.ru/activity/main_activities/additional_vocational_education/ (дата обращения: 03.09.2022).
110. Федерльный проект «Содействие занятости населения». – URL: https://fedproject.tsu.ru/?utm_source=yandex&utm_medium=cpc&utm_campaign=KR%20%20Search%20%20SZ%20%28%29&utm_content=14522781737&utm_term=программа%20содействие%20занятости.desktop.Вологда.45810649810.none&block=premium.1&etext=2202.kx-Ln8_RKE3hkEt56dxPJAWoV6WnNorMcpbfAdlN_P0BfUEDY0gDdXaak9yV-TxBnvCpYUXp6NnKAWnI9lB9ZqWOjanHmmFNWAsr5-kOiPD0U833BForaDIoEI60q-3bcWxsYWt0bm9tZnZwZHRqaA.410093572aaf02314c0cde85116204b53c365a30&yclid=5791362319593839041 (дата обращения: 02.09.2023).
111. Хетагурова, Т.Г. Государственная политика в сфере труда и занятости // Т.Г. Хетагурова, И.Ю. Хетагурова, К.Р. Золоева // Экономика и бизнес: теория и практика. – 2018. – № 7. – С. 129-134.
112. Цифровая трансформация: ожидания и реальность / Г.И. Абдрахманова, С.А. Васильковский, К.О. Вишнеvский [и др.] // Доклад НИУ ВШЭ к XXIII Ясинской (Апрельской) междунар. науч. конф. по проблемам развития экономики и общества, г. Москва, 2022 года. – Москва : Изд. дом Высшей школы экономики, 2022. – 221 с.
113. Что такое цифровая экономика? Тренды, компетенции, измерение / Г.И. Абдрахманова, К.О. Вишнеvский, Л.М. Гохберг, [и др.]. – Москва : Изд. дом Высшей школы экономики, 2019. – 82 с.
114. Щенина, О.Г. Молодежь в современной России / О.Г. Щенина. – Москва : Норма, 2005. – 95 с.
115. Экономика региона : учебник / А.М. Асалиев, В.Б. Бычин, В.Н. Бобков, [и др.]. – Москва : ИНФРА-М, 2020. – 336 с.
116. Экономика труда : учебник / И.М. Алиев, Н.А. Горелов, Л.О. Ильина, [и др.]. – Ростов-на-Дону : Феникс, 2009. – 393 с.
117. Arntz, M. The Risk of Automation for Jobs in OECD Countries: a Comparative Analysis. OECD Social, Employment and Migration / M. Arntz, T. Gregory, U. Zierahn // Working Paper. – 2016. – № 189.
118. Azmuk, N. The Interaction of Labour Markets and Higher Education in the Context of Digital Technology / N. Azmuk // Econ. Ann. XXI. –2015. – № 152. – P. 98-101.
119. Caro, L.P. Young People and the Gig Economy / L.P. Caro, N. O’Higgins, J. Berg // Is the Future Ready for Youth? Youth Employment Policies for Evolving Labour Markets. – Switzerland : International Labour Office, 2021.
120. Chacaltana, J. Is the Future Ready for Youth? Youth Employment Policies for Evolving Labour Markets / J. Chacaltana, S. Dasgupta. – Switzerland : International Labour Office, 2021.
121. Chang, J.-H. ASEAN in Transformation: the Future of Jobs at Risk of Automation. Bureau for Employers’ Activities / J.-H. Chang, P. Huynh // Working Paper. – 2016. – № 9.
122. Coelli, M. Behind the Headline Number: why not to Rely on Frey and Osborne’s Predictions of Potential Job Loss from Automation, 2019 / M. Coelli, J. Borland. – Available at: https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3472764 (accessed: July 4 2022).
123. Countouris, N. Defining and Regulating Work Relations for the Future of Work / N. Countouris. – Switzerland : ILO. – Available at:

- https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/documents/publication/wcms_677999.pdf (accessed: September 6 2023).
124. Covid-19 and E-Commerce: a Global Review // United Nations Publication. – 2021, № E21. Geneva. – Available at: https://unctad.org/system/files/official-document/der2021_en.pdf
 125. Digital Economy Report. Pacific Edition: Towards Value Creation and Inclusiveness. 2022. – Available at: https://unctad.org/system/files/official-document/der2021_en.pdf (accessed: 19 August 2023).
 126. Digital Opportunities for Youth Employment in South-Eastern Europe / S. Rocheska, M. Angeleski, D. Nikoloski, [et al.] // Res. J. Econ. Bus. ICT. – 2015. – № 10, P. 14-18.
 127. Digitalization and Labor Market – a Perspective within the Framework of Pandemic Crisis / G.I. Piroscă, G.L. Serban-Oprescu, L. Badea, [et al.] // Journal of Theoretical and Applied Electronic Commerce Research. – 2021. – № 16. – P. 2843-2857.
 128. Eichhorst, W. How Big is the Gig? Assessing the Preliminary Evidence on the Effects of Digitalization on the Labor Market / W. Eichhorst, H. Hunte, U. Rinne // Management Revue. – 2017. – 28(3). – P. 298-318.
 129. Frey, C.B. The Future of Employment: how Susceptible are Jobs to Computerisation? / C.B. Frey, M.A. Osborne // Technological Forecasting & Social Change. – 2017. – № 114. 254-280.
 130. Global Employment Trends for Youth 2013 // ILO. – Available at: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/documents/publication/wcms_212423.pdf (accessed August 27, 2023).
 131. Global Employment Trends for Youth 2020: Technology and the Future of Jobs // International Labour Office : Geneva, Switzerland, 2020. – Available at: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_737648.pdf (accessed: September 17 2023).
 132. Global Employment Trends for Youth 2022. – Available at: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_853321.pdf (accessed: September 7 2023).
 133. Global Human Capital Trends 2018. The Workforce Ecosystem: Managing beyond the Enterprise; 2018 // Deloitte. – Available at: <https://www2.deloitte.com/insights/us/en/focus/human-capital-trends/2018/contingent-workforce-management.html> (accessed: July 4, 2022).
 134. Gregg, P. The Impact of Youth Unemployment on Adult Unemployment in the NCDS / P. Gregg // The Economic Journal. – 2001. – 111. – P. 626-653. – DOI: 10.1111/1468-0297.00666.
 135. Horizontal Job-Education Mismatches and Earnings of University Graduates in Russia / V. Rudakov, H. Figueiredo, P. Teixeira, [et al.] // Journal of Education and Work. – 2022. – № 35(6-7). P. 680-699. DOI: 10.1080/13639080.2022.2126966.
 136. Kalleberg, A.L. Nonstandard Employment Relations: Part-Time, Temporary and Contract Work / A. Kalleberg // Annual Review of Sociology. – 2000. – № 26. P. 341-365.
 137. Labour Market Changes: Trends and Policy Approaches towards Flexibilisation / T. Weber, J. Hurley, I. Mandl, [et al.]. – Luxembourg : Publications Office of the European Union, 2020. – 76 p.
 138. MacDonald, R. Youth, Enterprise and Precarity: or, what Is, and what Is Wrong with, the ‘Gig Economy’? / R. MacDonald, A. Giazitzoglu // Journal of Sociology. – 2019. – № 55. – P. 724-740.
 139. Non-Standard Employment around the World: Understanding Challenges, Shaping Prospects: Overview, 2016 // ILO. – Available at: https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_534326/lang--en/index.htm (accessed: August 29, 2023).

140. Quintini, G. Going Separate Ways? School-to-Work Transitions in the United States and Europe / G. Quintini, T. Manfredi // OECD Social, Employment and Migration Working Papers. – 2009. – № 90.
141. Skill Shift: Automation and the Future of the Workforce. – Available at: <https://www.mckinsey.com/featured-insights/future-of-work/skill-shift-automation-and-the-future-of-the-workforce> (accessed: October 25 2022).
142. Solutions for Youth Employment (S4YE). Digital Jobs for Youth: Young Women in the Digital Economy. World Bank Group : Washington, DC, USA, 2018.
143. The Future of Jobs Report; 2020 // WEF. – Available at: <https://www.weforum.org/reports/the-future-of-jobs-report-2020/> (accessed: July 4 2022).
144. The Future of Work in the Digital Economy; 2020 // ILO. – Available at: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms_771117.pdf (accessed July 4 2022).
145. The Global Opportunity in Online Outsourcing / S.C. Kuek, C.M. Paradi-Guilford, T. Fayomi, [et al.]. – Washington, D.C. : World Bank Group, 2015. – 68 p.
146. Vectors of Digital Transformation // OECD Digital Economy Papers. – 2019. – № 273. – Available at: <https://doi.org/10.1787/5ade2bba-en> (accessed: 19 August 2023).
147. Wolbers, M. Patterns of Labour Market Entry. A Comparative Perspective on School-to-Work Transitions in 11 European Countries / M. Wolbers // Acta Sociologica. – 2007. – 50(3), P. 189-210.
148. World Bank Open Data // WorldBank. – Available at: <https://data.worldbank.org/> (accessed: 10 June 2022).

ПРИЛОЖЕНИЕ А

Трактовки понятия «рынок труда»

Автор(ы), год	Рынок труда – это ...
Никифорова А., 1991 г. [69]	Система общественных отношений, отражающая уровень развития и достигнутый баланс интересов между участвующими на рынке акторами: предпринимателями, трудящимися и государством
Рофе А.И., 1996 г. [92]	Составная часть структуры рыночной экономики, которая функционирует в ней наряду с другими рынками: сырья, материалов, товаров народного потребления, услуг, жилья, ценных бумаг и др.
Волгин Н.А., 1997 г. [12]	Товарно-денежные отношения, которые связаны, во-первых, со спросом на рабочую силу, определяемым в свою очередь спросом на продукт того или иного товара в обществе, во-вторых, с использованием профессиональных способностей и их вознаграждением, в-третьих, с временем использования рабочей силы
Одегов Ю., Руденко Г., 2004 г. [74]	Система социально-экономических отношений по поводу формирования, распределения и использования рабочей силы в условиях ее товарности.
Ильина Л.О., 2008 г. [34]	<p>В широком понимании:</p> <p>Система трудовых, социально-экономических и правовых отношений, согласующая интересы работодателей и наемных работников в целях обеспечения нормального воспроизводства рабочей силы и эффективного использования труда занятых работников</p> <p>В узком понимании:</p> <p>Система отношений между работодателями и наемными работниками по поводу удовлетворения спроса первых на труд и потребностей вторых в работе по найму</p>
Кашепов А.В., Сулакшин С.С., Малчинов А.С., 2008 г. [42]	<p>В широком понимании:</p> <p>Система общественных отношений, социальных норм и институтов, обеспечивающих на основе соблюдения общепринятых прав и норм человека формирование, обмен по цене, определяемой соотношением спроса и предложения, и использование рабочей силы</p> <p>В узком понимании:</p> <p>Сфера, в которой противостоят друг другу, с одной стороны, лица, имеющие работу, в том числе безработные, с другой – работодатели, имеющие незанятые рабочие места на предприятиях, в организациях, между которыми заключаются трудовые договоры, определяется уровень заработной платы.</p>
Карташов, С.А., Одегов Ю., Кокорев И.А. [38]	Система социально-экономических отношений между государством, работодателями и трудящимися по поводу всего комплекса трудовых отношений, купли-продажи трудовых услуг, включая подготовку, переподготовку, повышение квалификации и вовлечение людей в процесс производства
Гневашева, 2011 г. [18]	Система общественных отношений, социальных правовых норм и институтов, обеспечивающих нормальное воспроизводство и эффективное использование труда
Михалкина Е.В.,	Совокупность экономических механизмов, норм, институтов, обеспечивающих

Белокрылова О.С., Фурса Е.В., 2020 г. [62]	воспроизводство рабочей силы и ее использование
Асалиев А.М., Бычин В.Б., Бобков В.Н., 2020 г. [115]	Система социально-экономических отношений между работодателями (собственниками средств производства), работниками (и их представителями) и государством по поводу всего комплекса условий, обеспечивающих воспроизводство системы труда
Кейнс Дж., 1978 г. [43]	Институт или механизм, сводящий вместе покупателей (предъявителей спроса) и продавцов (поставщиков) отдельных товаров и услуг
Алиев И.М., Горелов Н.А., Ильина Л.О., Шапошникова О.А. [116]	В широком понимании: Система трудовых, социально-экономических и правовых отношений, согласующая интересы работодателей и наемных работников в целях обеспечения нормального воспроизводства рабочей силы и эффективного использования труда занятых работников. В узком понимании: Система отношений между работодателями и наемными работниками по поводу удовлетворения спроса первых на труд и потребностей вторых в работе по найму.

Источник: составлено на основе учебной и научной литературы по экономике труда.

ПРИЛОЖЕНИЕ Б

Программы и проекты, осуществляемые на федеральном и региональном уровнях

№	Наименование программы, проекта	Описание
На федеральном уровне		
1.	Долгосрочная программа содействия занятости молодежи	Цель программы – обеспечение условий для реализации профессионального, трудового и предпринимательского потенциала молодежи. Возраст участников с 14 до 35 лет. Программой предусмотрены 32 мероприятия, в т.ч. предоставление субсидий работодателям за трудоустройство молодежи, распределение контрольных цифр приема в колледжи и вузы; содействие в переезде молодых людей в регионы, где наблюдается дефицит кадров и др. Предполагается, что ежегодно будет охватываться до 200 тысяч человек. К 2024 г. планируется увеличить долю трудоустроенных выпускников до 85%, к 2030 г. – до 92%
2.	«Страна мастеров» (в рамках проекта «Содействие занятости» нац.проекта «Демография» и Долгосрочной программы содействия занятости молодежи)	Направлен на индивидуальное сопровождение молодых людей для развития предпринимательской деятельности. куратор помогает участнику пройти путь от выбора направления о получения первого заказа и прибыли. Возраст участников: от 16 до 35 лет
3.	«Карьерное сопровождение молодежи» (в рамках проекта «Содействие занятости» нац.проекта «Демография» и Долгосрочной программы содействия занятости молодежи)	Под руководством куратора участник начинает свой профессиональный путь в качестве наемного работника, самозанятого или индивидуального предпринимателя. Возраст участников: от 16 до 35 лет
4.	Профессионалитет	Проект рассчитан на учащихся 9-11 классов. В рамках проекта планируется создание образовательно-производительных центров (кластеров), которые представляют собой интеграцию колледжей и организаций реального сектора экономики. В рамках проекта внедряются новые образовательные программы, ориентированные на потребности рынка труда
5.	Проект «Кадры для цифровой экономики»	В рамках проекта осуществляется работа по подготовки ИТ-специалистов в вузах. В 2022 г. более 117 тыс. человек было принято на бюджетные места по ИТ-специальностям. К 2024 г. планируется принять не менее 500 тыс. человек
6.	Проект «Цифровые профессии» (в рамках федерального проекта «Кадры для цифровой экономики»)	В рамках проекта предлагается получить дополнительное ИТ-образование за половину стоимости для студентов высших учебных заведений, техникумов, колледжей. Бесплатное обучение для безработных, стоящих на учете в центре занятости. Предлагается 25 направления образовательных программ от популярных ИТ-организаций и образовательных учреждений
7.	Проект «Первая работа»	Проект для трудоустройства выпускников вузов и ссузов Москвы на квотируемые рабочие места. Участниками могут стать молодые люди от 18 до 26 лет с высшим и средним профессиональным образованием, которые не были ранее трудоустроены
8.	Программа «Сириус. Лето: начни свой проект»	Всероссийская образовательная инициатива по поиску реализации научно-технологических проектов. Цель программы – создание механизма вовлечения талантливых людей и молодежи в работу над актуальными задачами российской науки, индустрии и бизнеса. В качестве наставников могут быть обучающиеся по программам бакалавриата, специалитета, магистратуры или аспирантуры. В рамках программы студенты имеют возможность зарекомендовать себя перед потенциальными работодателями, трудоустроиться в перспективе
9.	Проект «Профстажировки 2.0» (в рамках федерального	Платформа, где студент встречается с потенциальным работодателем. Студент получает реальную задачу (кейс) от компании. При успешном

	проекта «Социальные лифты для каждого» нацпроекта «Образование»	ее решении – приглашение пройти практику
Региональные проекты		
10.	Проект «После вуза – домой»	Проект направлен на взаимодействие с образовательными организациями других субъектов РФ для возвращения выпускников в регион после завершения образования. Для тех студентов, кто учиться вне региона, организуют практики и стажировки в Вологодской области, в том числе обеспечивают последующим трудоустройством на территории региона
11.	Областная акция «Выбираю профессию Вологодчины»	Акция нацелена на знакомство с перспективными профессиями
12.	Проект «Моя карьера в Вологодской области»	В рамках проекта успешные люди, которые построили карьеру в Вологодской области, рассказывают о своем профессиональном пути и об учебных заведениях
13.	Портал «Моя карьера: живи, учишься и работай в Вологодской области»	Портал позволяет получать информацию о текущем состоянии и перспективах развития рынка труда
14.	Проект «Учись и живи на Вологодчине»	Проект был создан совместно с местными вузами для увеличения привлекательности региона
15.	Стратегический проект «Заочный колледж»	Цель проекта – увеличение на 1,3% доли рабочей силы в возрасте 22 лет и старше, имеющей среднее профессиональное образование за счет приема на обучение 2500 человек по программам профессионального образования
16.	Меры поддержки при трудоустройстве молодежи в Вологодской области	Социальная поддержка молодых врачей (студентам медицинских вузов, ординаторам), выплаты – 4 тыс. рублей в месяц Стипендии для поддержки молодых педагогов (для поощрения студентов (курсантов), обучающихся за пределами региона; для аспирантов и адъютантов; для отличников учебы), выплаты – от 3 до 10 тыс. рублей Единовременная выплата специалистам агропромышленного комплекса в возрасте до 35 лет – 500 тыс. рублей

Источник: составлено автором.