

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

На правах рукописи

Вишневская Нина Геннадьевна

**ФОРМИРОВАНИЕ КОНЪЮНКТУРЫ
МОЛОДЕЖНОГО СЕГМЕНТА РЫНКА ТРУДА
В СОВРЕМЕННОЙ РОССИИ**

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

**ДИССЕРТАЦИЯ
на соискание ученой степени
доктора экономических наук**

Научный консультант:
доктор экономических наук, доцент
Назарова Ульяна Анатольевна

Москва–2019

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	4
ГЛАВА 1 ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ИССЛЕДОВАНИЯ КОНЪЮНКТУРЫ МОЛОДЕЖНОГО СЕГМЕНТА РЫНКА ТРУДА.....	20
1.1 Междисциплинарный подход как методологическая основа исследования молодежного сегмента рынка труда.....	20
1.2 Методологические и теоретические аспекты исследования конъюнктуры рынка труда.....	31
1.3 Теории сегментации рынка труда в зарубежных и отечественных исследованиях.....	62
1.4 Молодежный сегмент рынка труда: определение, классификация, особенности и проблемы функционирования.....	86
ГЛАВА 2 ИССЛЕДОВАНИЕ ДИСБАЛАНСА СПРОСА И ПРЕДЛОЖЕНИЯ НА РЫНКЕ ТРУДА.....	127
2.1 Эволюция подходов к обеспечению сбалансированности спроса и предложения на отечественном рынке труда.....	127
2.2 Особенности конъюнктуры современного рынка труда стран ближнего зарубежья.....	147
2.3 Современный российский рынок труда: проблемы неравновесной конъюнктуры.....	166
ГЛАВА 3 АНАЛИЗ КОНЪЮНКТУРЫ МОЛОДЕЖНОГО СЕГМЕНТА РЫНКА ТРУДА (НА ПРИМЕРЕ РЕСПУБЛИКИ БАШКОРТОСТАН).....	190
3.1 Анализ состояния предложения в молодежном сегменте рынка труда Республики Башкортостан.....	190
3.2 Анализ состояния спроса в молодежном сегменте рынка труда региона.....	214
3.3 Территориальный и профессиональный дисбаланс на рынке	

труда Республики Башкортостан.....	226
3.4 Квалификационно-компетентностный дисбаланс в молодежном сегменте рынка труда: оценка согласованности спроса и предложения...	232
ГЛАВА 4 КОНЦЕПЦИЯ ФОРМИРОВАНИЯ КОНЪЮНКТУРЫ МОЛОДЕЖНОГО СЕГМЕНТА РЫНКА ТРУДА.....	259
4.1 Система формирования спроса в молодежном сегменте рынка труда.....	259
4.2 Система формирования предложения в молодежном сегменте рынка труда.....	275
4.3 Механизм формирования конъюнктуры молодежного сегмента рынка труда.....	284
ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	296
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ И ЛИТЕРАТУРЫ.	300
ПРИЛОЖЕНИЯ.....	345

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность темы исследования. Состояние, проблемы и перспективы российского рынка труда во многом определяются особенностями развития современной экономики в целом как «экономики знаний», начавшей активно формироваться в стране в начале XXI века. Принципиальная новизна современной экономики заключается в том, что важнейшей составляющей социально-экономического развития становятся такие компетенции работника, как мобильность, цифровая грамотность, информационная компетентность, – все то, что атрибутивно присуще современной молодежи. Именно поэтому молодежный трудовой ресурс выступает основным двигателем экономики за счет своей способности быстро осваивать новые знания и динамично реагировать на изменения среды.

Молодежный сегмент рынка труда (МСРТ) как часть экономической системы неизбежно ощущает на себе перемены, происходящие в отечественной экономике. Проблемы трудоустройства молодежи перманентно актуальны для рынка труда, но в условиях возрастающего дисбаланса спроса и предложения они приобретают особую остроту. Многолетнее функционирование системы профессионального образования в определенном отрыве от потребностей рынка труда привело к ее очевидному отставанию от запросов реальной экономики.

Несмотря на возрастающее внимание со стороны государства к проблемам профессиональной подготовки, профориентации и трудоустройства молодежи, ситуация в молодежном сегменте рынка труда далека от равновесного состояния. О необходимости согласования рынка образовательных услуг с рынком труда написано немало трудов, но профессиональный и квалификационно-компетентностный дисбаланс в рассматриваемом сегменте рынка труда не демонстрирует устойчивой тенденции к снижению.

На наш взгляд, на сегодняшний день в распоряжении науки и практики нет действенных инструментов управления профориентационными и миграционными решениями молодежи, в связи с чем необходима комплексная концепция по формированию конъюнктуры молодежного сегмента рынка труда, которая позволила бы достичь минимизации профессионального, квалификационно-компетентностного и территориального дисбаланса. Это, в свою очередь, возможно лишь на основе расширения концептуальных подходов к исследованию формирования конъюнктуры молодежного сегмента рынка труда.

Все вышеизложенное определило научно-теоретическую актуальность и практическую значимость диссертационного исследования.

Степень научной разработанности темы исследования. Проблемы функционирования рынка труда, распределения и перераспределения трудовых ресурсов в период развития плановой экономики широко освещены в трудах отечественных ученых, таких как О.Ю. Бухаренкова, С.И. Глотик, М.В. Курбатова, В.П. Крюков, А.Г. Косаев, В.Г. Костаков, С.А. Кузьмин, И.С. Маслова, Р.А. Нугаев, А.Э. Котляр, Б.С. Хорев, В.Ф. Черноволенко, О.И. Шафранова, Л.И. Шишкина.

Современные теоретические подходы к анализу сущности рынка труда, занятости и безработицы рассматриваются в трудах таких ученых, как В.С. Буланов, В.А. Вайсбурд, Н.А. Волгин, М.Г. Гильдингерш, В.Е. Гимпельсон, Н.Н. Гриценко, С.В. Дудников, Ю.В. Долженкова, Б.Г. Збышко, В.А. Каменецкий, Р.И. Капелюшников, А.В. Кашепов, Р.П. Колосова, М.Г. Колосницына, Ю.П. Кокин, Л.А. Костин, М. Н.В. Локтюхина, Г.Г. Меликьян, О.И. Меньшикова, Р.Г. Мумладзе, Ю.Г. Одегов, Г.С. Пошевнев, Ф.Т. Прокопов, С.Ю. Рошин, А.И. Рофе, Г.Г. Руденко, А.Л. Сафонов, М.С. Токсанбаева, Т.Я. Четвернина, П.Э. Шлендер, А.И. Щербаков и др.

Проблемы сбалансированности рынка труда, формирования равновесной конъюнктуры, вопросы сегментации рынка труда, особенности регионального рынка труда рассматриваются в работах И.В. Гуськовой, О.С.

Елкиной, М.Г. Завельского, Е.А. Ефимовой, А.В. Кашепова, М.М. Крековой, Ш.К. Кутаева, К.Г. Кязимова, И.А. Кульковой, А.Л. Мазина, А.В. Мальцевой, У.А. Назаровой, Е.И. Нефедьевой, Е.В. Неходы, Е.А. Питухина, Л.В. Санковой, С.В. Сиговой, С.С. Сулакшина, С.С. Устиновой, А.А. Федченко, А.В. Ярашевой и др.

Теории сегментации рынка труда широко освещены в работах зарубежных авторов, таких как П. Дерингер, М. Пиоре, М. Рейх, Д. Гордон, Р. Эдвардс, М.Л. Уочтер, Б. Харрисон, Э. Сам, Д. Аткинсон, Д. Грегори, Ч. Ледбитер, У. Диккенс, К. Лэнг, Д. Булоу, Л. Саммерс, Дж. ван ден Берг, Г. Риддер, Дж. Баудер, А. Лаунов, Р.Дж. Эренберг, Р.С. Смит, Дж.Т. Данлоп и др.

Проблемам формирования и развития молодежного сегмента рынка труда, вопросам профессионального самоопределения и эффективного трудоустройства молодежи, различным аспектам участия представителей данной категории в процессах трудовой территориальной мобильности, взаимодействия рынка труда и рынка образовательных услуг посвящены труды Г.Н. Бояркина, Г.Г. Вукович, В.А. Гневашевой, А.А. Гребенюка, Е.Д. Катульского, А.Я. Кибанова, О.А. Колесниковой, А.Г. Коровкина, Е.В. Михалкиной, Т.О. Разумовой, М.В. Симоновой, И.В. Цыганковой и др.

Большой интерес представляют работы зарубежных авторов, в которых рассматриваются вопросы сбалансированности конъюнктуры рынка труда, проблемы функционирования и регулирования молодежного сегмента рынка труда, в частности, П.А. Даймонда, Д.Т. Мортенсена, Р.Б. Фримена, Дж. Л. Медоффа, Э. Гинзберга, Л.-Ф. Мориана, Р. Брисбуа, Л. Ортона, К.А. Писсаридеса, Р. Сондерса, Б. Галлопени, В. Франца, И. Инкманна и др.

Несмотря на большое число научных трудов, в той или иной степени затрагивающих проблемы формирования и регулирования спроса и предложения в молодежном сегменте рынка труда, данный вопрос, на наш взгляд, рассмотрен недостаточно полно. Во-первых, само понятие конъюнктуры рынка труда нуждается в более широком определении,

выявлении различных ее видов, расширении методологического инструментария исследования конъюнктуры рынка труда и его применения для различных сегментов. Проблематика, связанная с рынком труда, является объектом исследования ученых различных отраслей науки, поскольку этот специфический рынок по своей многоплановой природе развивается под воздействием не только экономических, но и социальных, правовых, психологических и других факторов. С этой точки зрения рынок труда рассматривается в работах таких ученых, как Т.Г. Анисимова, М.А. Бендюков, С.В. Богданов, Е.М. Борисова, Ю.Р. Вишнеvский, М.К. Горшков, А.Н. Демин, М.Б. Ермолаев, Ю.А. Зубок, Т.Н. Иванова, Е.Е. Немерюк, В.И. Чупров, Р.Б. Шайхисламов и другие. Однако, по нашему мнению, для системного исследования молодежного сегмента рынка труда междисциплинарный методологический подход должен быть реализован в полной мере, целенаправленно, комплексно и последовательно. Во-вторых, до сих пор не выработан эффективный механизм согласования спроса и предложения в молодежном сегменте рынка труда в структурно-функциональной и субъектно-объектной целостности, что приводит к тому, что рынок образовательных услуг значительно отстает от потребностей рынка труда, инструментов согласования интересов работодателей, образовательных организаций и молодых работников недостаточно. В-третьих, система государственного регулирования демонстрирует явно недостаточную эффективность в вопросах достижения сбалансированности спроса и предложения в молодежном сегменте рынка труда и нуждается в разработке действенного механизма формирования конъюнктуры рассматриваемого сегмента. Соответственно, необходимость разработки приоритетных направлений регулирования рынка труда молодежи требует выявления факторов влияния на данный сегмент и определения их значимости в процессе формирования конъюнктуры молодежного сегмента рынка труда.

Высокая актуальность и возрастающая практическая значимость рассматриваемых проблем определили цель, задачи, объект и предмет диссертационного исследования.

Цель диссертационного исследования – разработать концепцию формирования конъюнктуры молодежного сегмента рынка труда и на ее основе сформулировать комплекс практических рекомендаций по повышению сбалансированности спроса и предложения в рассматриваемом сегменте в условиях современной России.

Достижение данной цели предполагает постановку и реализацию следующих **задач**:

- расширить и дополнить теоретическую базу исследования конъюнктуры рынка труда, дать авторскую трактовку данного понятия, провести типологизацию конъюнктуры рынка труда;

- разработать методологический инструментарий оценки напряженности на рынке труда, позволяющий проанализировать дисбаланс спроса и предложения на рынке труда с учетом влияния различных факторов и расширяющий возможности диагностики конъюнктуры рынка труда в зависимости от задач исследования;

- обобщить, систематизировать и расширить теоретические основы изучения молодежного сегмента рынка труда, выявить особенности рассматриваемого сегмента;

- разработать инструментарий оценки квалификационно-компетентностного дисбаланса в молодежном сегменте рынка труда, позволяющий выявить рассогласованность квалификационно-компетентностной структуры спроса и предложения в рассматриваемом сегменте;

- сформировать методику оценки результативности деятельности государственной службы занятости населения по трудоустройству молодежи;

- разработать систему формирования спроса в молодежном сегменте рынка труда;

– разработать систему формирования предложения в молодежном сегменте рынка труда, построить модель формирования индивидуального предложения в рассматриваемом сегменте;

– разработать механизм управленческого воздействия на системы формирования спроса и предложения в молодежном сегменте рынка труда и концепцию формирования конъюнктуры молодежного сегмента рынка труда;

– сформировать практические рекомендации по повышению сбалансированности спроса и предложения в молодежном сегменте рынка труда в современной России.

Объектом диссертационного исследования является молодежный сегмент рынка труда, рассматриваемый на федеральном и региональном уровне.

Предметом исследования выступают социально-трудовые и организационно-экономические отношения, возникающие в процессе формирования конъюнктуры молодежного сегмента рынка труда в современной России.

Область исследования. Содержание диссертационной работы соответствует Паспорту научных специальностей ВАК при Министерстве науки и высшего образования Российской Федерации по специальности 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством (экономика труда), по пунктам областей исследования: 5.1. Теоретические и методологические основы экономики труда; теории и концепции развития социально-трудовых отношений (теории занятости, рынка труда, управления трудом и т.д.), 5.5. Рынок труда, его функционирование и развитие, структура и сегментация (международный, национальные, региональные, внутрифирменные и т.д.); занятость населения (формирование формы и видов); безработица (основные виды и формы, социально-экономические последствия, пути минимизации) и 5.11. Социально-трудовые отношения: система, структура, виды, субъекты, механизмы регулирования. Международные трудовые отношения и роль Международной организации труда. Регулирование социально-трудовых

отношений – федеральный, региональный, муниципальный и корпоративный аспекты; активное влияние социально-трудовых отношений на развитие экономики и ее отраслей.

Теоретической и методологической основой исследования послужили фундаментальные труды отечественных и зарубежных авторов в области экономики труда, экономической теории, государственного регулирования экономики, управления трудовыми ресурсами, экономической социологии, экономической психологии, истории экономики, истории экономических учений.

В диссертационном исследовании реализованы классические методологические принципы рассмотрения социально-трудовых процессов, а именно принцип познаваемости, принцип развития, принцип практической осуществимости, принцип единства исторического и логического анализа. В качестве фундаментального для данного исследования использован междисциплинарный подход, позволяющий, в отличие от узкодисциплинарного, более широко, объемно и системно исследовать социально-экономические проблемы, процессы и явления, а значит, получить более полную, комплексную картину изучаемых объекта и предмета.

Исследование осуществлялось с применением системного, структурно-функционального, сравнительного, историко-генетического, индуктивного и дедуктивного, социологического, графического, экономико-статистического, балансового методов, методов экономико-математического моделирования, сравнения, систематизации, обобщения, экспертных оценок, группировки, контент-анализа. Данные эмпирических исследований, полученные в ходе социологических опросов, проведенных лично автором, обрабатывались с помощью программы SPSS Statistics. Экономико-математическое моделирование осуществлялось посредством программных продуктов Stata и Microsoft Excel.

Применение вышеперечисленных подходов, принципов и методов позволило обеспечить обоснованность проведенного анализа, теоретических и практических выводов.

Эмпирической базой исследования выступили нормативно-правовые акты Российской Федерации и Республики Башкортостан, электронные базы данных, базы данных и документальная отчетность Межгосударственного статистического комитета СНГ, Федеральной службы государственной статистики и Территориального органа федеральной службы государственной статистики по Республике Башкортостан, Федеральной службы по труду и занятости, Федерального агентства по делам молодежи, Министерства семьи, труда и социальной защиты населения Республики Башкортостан, Министерства молодежной политики и спорта Республики Башкортостан, Управления Федеральной миграционной службы России по Республике Башкортостан; результаты социологических опросов.

Эмпирическую базу диссертационной работы также составили результаты социологических исследований, проведенных лично автором диссертационного исследования.

Научная новизна исследования заключается в разработке концепции формирования конъюнктуры молодежного сегмента рынка труда, в основе которой – механизм управленческого воздействия на системы формирования спроса и предложения в рассматриваемом сегменте, представленные последовательностью этапов и совокупностью элементов в процессе их непрерывного взаимодействия. Такое видение процесса формирования конъюнктуры молодежного сегмента рынка труда позволило сформулировать комплекс практических рекомендаций по повышению сбалансированности спроса и предложения в рассматриваемом сегменте в условиях современной России в разрезе субъектов, объектов и инструментов управленческого воздействия.

В числе конкретных результатов, полученных лично автором и определяющих научную новизну и значимость проведенного исследования, можно выделить следующие:

1. Расширена и дополнена теоретическая база исследования конъюнктуры рынка труда, а именно:

– предложена авторская трактовка понятия «конъюнктура рынка труда», под которым понимается ситуация, складывающаяся на рынке труда в определенный момент времени под влиянием экономических, демографических, территориальных, институциональных, профессиональных и квалификационно-компетентностных факторов и характеризующая степень профессиональной, квалификационно-компетентностной и территориальной сбалансированности спроса и предложения;

– показано, что удовлетворенный спрос на труд может носить полноценный и вынужденный характер. Полноценным считается удовлетворенный спрос, при котором работник полностью соответствует требованиям работодателя по качественным параметрам найма: уровню квалификации (компетентности), профессиональной принадлежности и территориальной доступности. Удовлетворенный спрос носит вынужденный характер, если по качественным параметрам найма работник полностью либо частично не соответствует требованиям работодателя;

– предложены типы равновесной конъюнктуры рынка труда в зависимости от характера удовлетворенного спроса на труд, в числе которых – вынужденно-равновесная (удовлетворенный спрос является вынужденным), частично-равновесная (удовлетворенный спрос является полноценным частично) и полноценно-равновесная (удовлетворенный спрос является полноценным).

2. Разработан и апробирован методологический инструментарий оценки напряженности на рынке труда, позволяющий оценивать дисбаланс спроса и предложения на рынке труда с учетом различных признаков и

расширяющий возможности диагностики конъюнктуры рынка труда в зависимости от задач исследования, а именно:

- предложены частные коэффициенты напряженности: по отношению к незанятому населению и по отношению к безработным; прямой и обратный; регистрируемый и общий; на определенную дату, за конкретный период и совокупный; отраслевой, территориальный, возрастной, профессиональный;

- проведена классификация регионов Российской Федерации по степени трудоустроенности посредством расчета территориального коэффициента напряженности, выявлены регионы с трудодефицитной, равновесной и трудоизбыточной конъюнктурой рынка труда, что позволяет охарактеризовать территориальный дисбаланс на совокупном рынке труда. Установлено, что общая напряженность на рынке труда в России на современном этапе выше регистрируемой;

- систематизированы показатели трудовой миграции применительно к возрасту и территории перемещения населения, на основе которых выявлены потоки межрегиональной трудовой миграции. Проведена дифференциация регионов по степени трудоустроенности вследствие трудовой миграции;

- выявлен профессиональный дисбаланс на рынке труда посредством расчета профессионального коэффициента напряженности, определены дефицитные и избыточные профессии на современном рынке труда.

3. Обобщены, систематизированы и расширены теоретические основы изучения молодежного сегмента рынка труда, в частности:

- показано, что молодежный сегмент рынка труда отличается профессиональной, квалификационно-компетентностной, территориальной неустойчивостью предложения и характеризуется наличием признаков вторичного рынка труда (низкая заработная плата, нестабильная и неофициальная занятость, частичное или полное отсутствие социальных гарантий), что усложняет управленческое воздействие на конъюнктуру молодежного сегмента рынка труда и требует разработки оригинального

организационно-экономического механизма формирования конъюнктуры молодежного сегмента рынка труда;

– определены подсегменты молодежного сегмента рынка труда со стороны предложения по объективным (пол, возраст, опыт работы, уровень образования, специальность, состояние здоровья, социальный статус, семейное положение, место жительства, принадлежность к территории) и субъективным (зарплатные притязания и карьерные ожидания) признакам;

– проведена классификация рабочих мест в молодежном сегменте рынка труда: освободившиеся и вновь созданные; в частном и государственном секторах экономики; в регионах, отличающихся по уровню трудоустроенности; для работников дефицитных и избыточных профессий; по отраслям; по категориям молодежи (студенты, учащиеся, выпускники образовательных организаций).

4. Разработана методика оценки квалификационно-компетентностного дисбаланса в молодежном сегменте рынка труда, позволяющая выявить рассогласованность квалификационно-компетентностной структуры спроса и предложения в рассматриваемом сегменте. Данный метод оценки основан на проведении параллельных социологических опросов молодых работников и работодателей по авторским диагностическим анкетам и расчете коэффициента соответствия квалификационно-компетентностной конъюнктуры молодежного сегмента рынка труда, который показывает, насколько профессиональные и личностные компетенции молодежи соответствуют запросам работодателей.

5. Сформирована институционально-конъюнктурная методика оценки результативности деятельности государственной службы занятости населения по трудоустройству молодежи, которая основана на сопоставлении уровня трудоустройства молодежи и показателей, характеризующих состояние рынка труда (уровень и продолжительность регистрируемой безработицы, коэффициент напряженности, доля молодежи в численности обратившихся за содействием в поиске работы). В соответствии с

предложенной методикой проведена классификация центров занятости населения (ЦЗН) и выделены четыре типа ЦЗН: институционально-результативные, конъюнктурно-результативные, институционально-нерезультативные, конъюнктурно-нерезультативные. Определены внешние и внутренние факторы, влияющие на результативность деятельности ЦЗН.

6. Разработана система формирования спроса в молодежном сегменте рынка труда, имеющая следующие особенности:

– включает в себя подсистемы: формирования спроса на вакантных рабочих местах на действующих предприятиях, формирования спроса на новых рабочих местах на действующих предприятиях, формирования спроса на рабочих местах на новых предприятиях;

– формирование спроса подразумевает создание рабочих мест «новых» профессий (профессиональный элемент), рабочих мест, требующих от работников современных квалификаций/компетенций (квалификационно-компетентностный элемент), создание рабочих мест в «точках роста» региона (территориальный элемент);

– этапами формирования спроса в молодежном сегменте рынка труда являются: институциональная поддержка работодателя, мотивация работодателя (информационная, экономическая, идеологическая), адаптация, развитие молодых работников.

7. Разработана система формирования предложения в молодежном сегменте рынка труда, характеризующаяся следующими особенностями:

– этапами формирования предложения в молодежном сегменте рынка труда являются: профессиональная, квалификационно-компетентностная и территориальная ориентация, первичная и вторичная адаптация молодежи к рынку труда.

– профессиональная, квалификационно-компетентностная и территориальная ориентация молодежи предполагают диагностику, мотивацию к выбору востребованных профессий и закреплению в регионе, оценку и развитие компетенций; первичная адаптация молодежи к рынку

труда включает в себя развитие навыков карьерного целеполагания и развитие навыков трудоустройства; вторичная адаптация молодежи к рынку труда подразумевает мотивацию на закрепление в трудовом коллективе.

– построена модель формирования индивидуального предложения в молодежном сегменте рынка труда на этапе профессиональной, квалификационно-компетентностной и территориальной ориентации – индивидуальная маршрутная карта профессионального развития молодежи (ИМК), представляющая собой план профессионального развития молодого человека, начиная с уровня начального общего образования и заканчивая первичной/вторичной занятостью.

8. Разработана концепция формирования конъюнктуры молодежного сегмента рынка труда, в основе которой – механизм управленческого воздействия на системы формирования спроса и предложения в рассматриваемом сегменте, представленные последовательностью этапов и совокупностью элементов (профессиональный, квалификационно-компетентностный, территориальный) в процессе их непрерывного взаимодействия.

9. Предложены практические рекомендации по повышению сбалансированности спроса и предложения в молодежном сегменте рынка труда в условиях современной России, включающие комплекс мероприятий, перечень участников и исполнителей, возможные угрозы и риски, ключевые показатели эффективности (KPI) и ожидаемые конечные результаты.

Теоретическая и практическая значимость исследования. Теоретическая значимость диссертационного исследования заключается в развитии концептуальных основ формирования конъюнктуры рынка труда; обобщении, структурировании, систематизации и дополнении теоретических подходов к формированию конъюнктуры молодежного сегмента рынка труда; разработке теоретического и методологического обоснования механизма формирования конъюнктуры молодежного сегмента рынка труда.

Полученный в ходе исследования материал может быть использован в практике работы государственных органов службы занятости населения, органов исполнительной власти по работе с молодежью, Федеральной миграционной службы, молодежных организаций и объединений. Результаты исследования могут применяться в процессе преподавания таких курсов, как «Экономика труда», «Рынок труда», «Управление человеческими ресурсами», «Экономика и социология труда», «Государственное регулирование рынка труда», «Демография и трудовая миграция», и других спецкурсов по проблемам рынка труда и занятости населения.

Апробация и внедрение результатов исследования. Результаты исследования были использованы в работе Министерства семьи, труда и социальной защиты населения Республики Башкортостан, Министерства молодежной политики и спорта Республики Башкортостан, Комитета по делам молодежи Администрации ГО г. Уфа и его подведомственных учреждениях, Государственного казенного учреждения «Центр занятости населения г.Уфы».

Результаты диссертационного исследования апробированы в процессе преподавания таких дисциплин, как «Экономика труда», «Рынок труда», «Поведение фирмы на рынке труда», «Экономическая теория», «Макроэкономика» в Башкирском государственном университете.

Основные результаты диссертационного исследования были представлены на международных и всероссийских научных конференциях, форумах и семинарах, в их числе: Летняя школа по экономике труда RSSLE–IV, VI (НИУ ВШЭ, г. Москва, 2010, 2012 гг.), III Евразийский экономический форум молодежи (г. Екатеринбург, 2012 г.), II Форум молодых ученых Приволжского федерального округа (г. Уфа, 2012 г.), Студенческий форум Приволжского федерального округа «Включение студентов в процесс повышения качества образования» (г. Уфа, 2014 г.), Всероссийская научно-практическая конференция «Современное общество и труд» (г. Санкт-Петербург, 2013 г.), Международная научно-практическая

конференция «Формирование профессиональной компетентности в процессе управления человеческими ресурсами» (г. Москва, 2014 г.), II Всероссийская конференция с международным участием «Методологические проблемы моделирования социально-экономических процессов» (г. Уфа, 2014 г.), Международная научная конференция «Технологическая перспектива в рамках Евразийского пространства: новые рынки и точки экономического роста» (г. Санкт-Петербург, 2015 г.), Всероссийская научно-практическая конференция «Развитие человеческого потенциала как условие и фактор модернизации России и ее регионов» (г. Уфа, 2015 г.), Всероссийская научно-практическая конференция «Проблемы и перспективы социально-экономического развития регионов» (г. Киров, 2015 г.), Международная научно-практическая конференция «Модернизация высшего образования в России: опыт истории и векторы развития», посвященная 100-летию со дня рождения Ш.Х. Чанбарисова (г. Уфа, 2016 г.), III Международная научно-практическая конференция «Инновационное развитие современных социально-экономических систем» (г. Комсомольск-на-Амуре, 2016 г.), Международная научно-практическая конференция «Учетно-аналитические инструменты исследования экономики региона» (г. Махачкала, 2016 г.), VI Всероссийская научно-практическая конференция с международным участием «Актуальные проблемы социально-трудовых отношений» (г. Махачкала, 2016 г.), Международная научная конференция «Труд и общество в реалиях XXI века» (г. Санкт-Петербург, 2017 г.), Международная научно-практическая конференция «Инновационные доминанты социально-трудовой сферы: экономика и управление» (г. Воронеж, 2017 г.), III Международная научно-практическая конференция «Междисциплинарный подход к исследованию экономики» (г. Уфа, 2017 г.), I Международная научно-практической конференция «Труд: вызовы цифровизации» (г. Москва, 2018 г.), Международная научно-практическая конференция «Будущее сферы труда: глобальные вызовы и региональное развитие» (г. Уфа, 2019 г.),

Всероссийская научно-практическая конференция «Методология и философия экономической науки» (г. Уфа, 2019 г.) и др.

Результаты диссертационного исследования нашли отражение в исследовании, поддержанном Российским фондом фундаментальных исследований (грант РФФИ №16-36-50030-мол_нр «Институционализация процессов трудоустройства выпускников высших учебных заведений», проведенном в рамках конкурса научных проектов, выполняемых молодыми учеными под руководством кандидатов и докторов наук в научных организациях Российской Федерации), в котором автор выступила в роли руководителя.

Публикации по теме диссертации. Наиболее значимые положения и результаты диссертационного исследования нашли отражение в 56 научных публикациях, в том числе в 8 монографиях, 28 статьях в журналах из Перечня рецензируемых научных изданий, в которых должны быть опубликованы основные научные результаты диссертаций на соискание ученой степени доктора наук.

Структура диссертации. Диссертация состоит из введения, четырех глав, заключения, списка использованных источников и литературы, приложений. Работа изложена на 344 страницах, включает 20 рисунков и 83 таблицы.

ГЛАВА 1 ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ИССЛЕДОВАНИЯ КОНЪЮНКТУРЫ МОЛОДЕЖНОГО СЕГМЕНТА РЫНКА ТРУДА

1.1 Междисциплинарный подход как методологическая основа исследования молодежного сегмента рынка труда

Сегодня можно считать общепризнанным тот факт, что наиболее содержательные и перспективные направления современных социально-экономических исследований связаны с использованием методологии, которую в самом общем виде можно обозначить как «междисциплинарный подход»¹. Исследования по экономике последних лет, за которые их авторы были удостоены Нобелевской премии, основаны на применении именно междисциплинарного подхода². Данный подход, в отличие от узкодисциплинарного, «специализированного», дает возможность более широкого, объемного и системного анализа любой социально-экономической проблемы, любого социально-экономического процесса и явления, а значит, позволяет получить в результате исследования более полную, «выпуклую», следовательно, более объективную, комплексную картину исследуемого предмета.

Эффективность применения данного подхода, с нашей точки зрения, в свою очередь, связана с тем, что именно такой подход в наибольшей степени адекватен сложной, синтетической, многоаспектной и, в конечном счете,

¹ Междисциплинарные исследования экономики и общества: Ежегодная научная конференция Новой экономической ассоциации; Москва, МГУ имени М.В. Ломоносова, Экономический факультет; 10–11 декабря 2013 г.: Сборник статей /Под ред. А.А. Аузана, П.А. Минакира, Л.А. Тутова. – М.: МАКС Пресс, 2014 – 336 с.; Междисциплинарный подход к исследованию экономики: сборник материалов III Международной научно-практической конференции (15–16 ноября 2017 г., г. Уфа). В 3-х ч. / науч. ред. Г. М. Россинская; отв. ред. Н. С. Ишмухаметов. Уфа: РИЦ БашГУ, 2017; Социально-экономические проблемы современности: поиски междисциплинарных решений: сборник научных трудов участников Международной конференции «XXIV Кондратьевские чтения» / под редакцией В.М. Бондаренко. – М., МОСИПНН Н.Д. Кондратьева, 2017. – 390 с.; Право и экономика: междисциплинарные подходы в науке и образовании. IV Московский юридический форум. XII Международная научнопрактическая конференция (Кутафинские чтения) : материалы конференции : в 4 ч. – Часть 1.– Москва : РГ-Пресс, 2017. – 400 с.

² Нобелевские лауреаты по экономике в XXI веке: сборник статей / под ред. А.Г. Худокормова. – М. : ИНФРА-М, 2017. – 393 с.

междисциплинарной природе социально-экономических проблем, процессов, явлений. Современная ситуация, характеризующаяся нестабильностью в отдельных сферах общественной жизни, оказывает влияние на трансформацию экономических исследований. Все чаще возникают споры о причинах, факторах, предпосылках возникающих сбоев в экономической системе. Все чаще встречаются мнения о том, что экономика развивается под воздействием не только чисто экономических факторов и как объект исследования, а сама является «полем» междисциплинарного анализа³.

Экономика относится к наукам об обществе и тесно связана с другими науками, изучающими человека и общество. Прежде всего, это социология, психология, политология, философия, право, история. На стыке экономики с упомянутыми науками формируются новые отрасли знаний, такие, например, как экономическая социология, экономическая психология и др. К изучению современных экономических процессов и явлений широко привлекаются методы таких общественных наук, как история, социология и т.д. Познанию экономических процессов и явлений сегодня также способствует применение методов естественных наук. Объективно оценить влияние различных факторов на экономические явления можно посредством использования математических методов. Эконометрика, экономико-математическое моделирование успешно применяются сегодня во всех отраслях экономической науки. Все большую актуальность приобретают экономические исследования, в которых применяется методология физики (эконофизика), биологии (биномика), географии (экономическая география). Очевидно, что наиболее перспективные направления экономических исследований, демонстрирующих принципиально новые результаты и прорывные идеи, лежат в русле междисциплинарных исследований.

³ Междисциплинарный подход к исследованию экономики: сборник материалов III Международной научно-практической конференции (15–16 ноября 2017 г., г. Уфа). В 3-х ч. Ч. II / науч. ред. Г. М. Россинская; отв. ред. Н. С. Ишмухаметов. Уфа: РИЦ БашГУ, 2017. С.155–158.

Однако, говоря о методологии междисциплинарности в экономических исследованиях, мы далеки от того, чтобы ограничиться утверждением об использовании экономистами лишь методов исследования других наук. Речь во многом идет и об общности объекта исследования. В центре внимания экономики – поведение человека в условиях ограниченности ресурсов и перманентно возрастающих потребностей. Объектом изучения других наук об обществе также является поведение человека, но в них рассматриваются иные аспекты этого поведения. Именно объект исследования объединяет науки об обществе, естественным становится то, что межпредметные границы размываются, формируются смежные области исследования, общественные науки интегрируются, что позволяет более объективно, разносторонне, «выпукло» демонстрировать закономерности поведения человека как результат взаимодействия факторов, которые сами по себе изучаются разными общественными науками. Как отмечает Г.М. Россинская, «человек этот один, но он “повернут” к каждой из этих наук – к экономике, социологии, политологии – лишь одной из своих граней, одним из аспектов своего поведения. Понять же его поведение в целом невозможно без одновременного, по возможности – комплексного изучения всего многообразия этих аспектов, их взаимного влияния»⁴.

Сказанное, очевидно, относится и к рассматриваемому нами объекту – молодежному сегменту рынка труда, представляющему собой, несомненно, междисциплинарную область исследования. Закономерностями и факторами социально-экономического поведения молодежи, в частности, на рынке труда, занимаются такие смежные по отношению к экономической науке дисциплины, как экономическая социология и экономическая психология. При этом каждая из дисциплин решает собственные, специфические задачи, находящиеся в системе взаимного влияния.

⁴Междисциплинарный подход к исследованию экономики: сборник материалов III Международной научно-практической конференции (15–16 ноября 2017 г., г. Уфа). В 3-х ч. Ч. II / науч. ред. Г. М. Россинская; отв. ред. Н. С. Ишмухаметов. Уфа: РИЦ БашГУ, 2017. С. 156.

Экономические закономерности развития рынка труда молодежи во многом определяются особенностями молодежи как социальной группы (экономическая социология) и, в конечном счете, сами детерминируют в режиме обратной связи эти закономерности. Человек экономический, человек социальный, человек психологический, выступающие моделями человеческого поведения в соответствующих науках, в реальной действительности переплетены и взаимообусловлены.

Целесообразность применения междисциплинарного подхода в экономических исследованиях и, в частности, в изучении рынка труда отмечает все большее число ученых. Так, Е.Е. Горина считает, что преимущество междисциплинарного подхода обосновано исторически, и отмечает, что известнейшими учеными, продемонстрировавшими подобный подход, являются К. Маркс, Ф. Энгельс, так как положения их теории и сегодня используются в таких науках, как философия, экономика, социология, политология, история⁵.

Е.В. Нехода и Э.С. Кучинова, рассматривая особенности применения междисциплинарного подхода в исследовании сегментации рынка труда, пришли к выводу, что в настоящее время расширяется значение междисциплинарного подхода в изучении трудового поведения и выработке механизмов регулирования рынка труда, в частности, заключающееся в использовании одновременно экономических, социологических и психологических подходов⁶.

С.С. Стаурский обосновывает необходимость использования междисциплинарного подхода при анализе рынка труда несколькими причинами, в частности, неотделимостью социальных и экономических аспектов, охватывающих реальные трудовые отношения. Он отмечает, что междисциплинарный подход в изучении рынка труда позволяет отразить

⁵Горина Е. Е. Исследование рынка труда: междисциплинарный подход // Современная экономика: проблемы, тенденции, перспективы. 2011. №5. С.5.

⁶Нехода Е. В., Кучинова Э. С. Сегментация рынка труда: междисциплинарный подход // Вестник Томского государственного университета. Экономика. 2012. № 4. С. 41.

новые, пограничные аспекты экономических и социальных отношений по поводу труда⁷.

Полноценное изучение экономических особенностей поведения молодежи на рынке труда сложно себе представить без анализа психологических аспектов этого поведения. Ученые-психологи рассматривают психологические аспекты занятости и безработицы, проблемы профессионального самоопределения и адаптации молодежи на рынке труда. Так, А.Н. Демин разработал «основы концепции индивидуального кризиса занятости и выявил личностно-психологические факторы, механизмы, стратегии преодоления индивидуального кризиса занятости»⁸. А.А. Печеркина выявила «особенности психического здоровья и его сопряженности с ситуацией наличия и отсутствия профессиональной занятости и длительности потери работы»⁹. М.А. Бендюков разработал «концепцию и стадиальную модель профессионального кризиса занятости у безработных и создал систему психологического профконсультирования безработных на рынке труда»¹⁰. Е.М. Борисова выявила «базовые компоненты и структуру профессионального самоопределения на разных его стадиях в профессиях разного вида. Отдельно автор рассмотрела особенности профессионального самоопределения молодежи»¹¹. Н.В. Григорьева выявила «особенности профессионального самоопределения безработной молодежи различной гендерной принадлежности, имеющей различный уровень образования, через определение основных содержательных характеристик их личностно-профессионального плана»¹². А.В. Вечерин провел «психологическое изучение динамики представлений о

⁷Стаурский С. С., Стаурский Е. С. Рынок труда: структурно-компонентный подход: монография. Омск: Изд-во ОмГТУ, 2017. С.63–64.

⁸Демин А. Н. Личность в кризисе занятости: стратегии и механизмы преодоления кризиса: дис. ... д-ра психол. наук. Краснодар, 2005. 407 с.

⁹Печеркина А. А. Влияние трудовой занятости на психическое здоровье человека на этапах профессионализации: дис. ... канд. психол. наук. Екатеринбург, 2005. 169 с.

¹⁰Бендюков М. А. Психология профессионального кризиса у безработных: дис. ... д-ра психол. наук. СПб., 2009. 361 с.

¹¹Борисова Е. М. Профессиональное самоопределение: личностный аспект: дис. ... д-ра психол. наук. М., 1995. 411 с.

¹²Григорьева Н. В. Психология профессионального самоопределения безработной молодежи в условиях экономики переходного периода: дис. ... канд. психол. наук. Чебоксары, 2004. 180 с.

рынке труда на ранних этапах становления профессионала (у учащихся старших классов)»¹³.

Вопросам развития и самоопределения молодежи посвящено немало научных трудов. Ученые исследуют молодежный сегмент всесторонне и рассматривают общественно-политические, культурологические, морально-психологические, физиологические и другие аспекты жизни молодых людей¹⁴. Проблема профессионального самоопределения и трудоустройства молодежи является объектом исследования представителей социологической науки.

Г.А. Чередниченко подчеркивает, что в современных условиях выбор профессии выходящими на рынок труда молодыми людьми оказывается более свободным, что происходит благодаря освобождению личности в новой России (что связано с разрешением предпринимательства, товарно-денежным обменом, выездом за границу, территориальной мобильностью и т.п.), а также в результате все более глобализирующегося рынка труда¹⁵.

Особенно интересными являются вопросы профессионального самоопределения студенческой молодежи¹⁶.

¹³Вечерина А. В. Динамика представлений о рынке труда на ранних этапах становления профессионала: дис. ... канд. психол. наук. Москва, 2007. 331 с.

¹⁴Горшков, М. К. Молодежь России: социологический портрет / М. К. Горшков, Ф. Э. Шереги. – М.: ИС РАН, 2010. – 592 с.; Иванова, Т. Н. Социально-трудовая мобильность современной молодежи: состояние и перспективы : региональная специфика: дис. ... д-ра социол. наук : 22.00.03 / Т. Н. Иванова. – Саратов, 2011. – 428 с.; Колосова, Р. П. Российский рынок труда: возможности и ограничения в контексте социэкономического подхода / Р. П. Колосова // Труд и социальные отношения. – 2009. – № 4. – С. 18-23; Макаров, В. А. Современная российская молодежь на рынке труда: мотивационный анализ : дис. ... кандидата социол. наук : 22.00.04 / В. А. Макаров. – Ростов-на-Дону, 2008. – 156 с.; Региональная безработица: опыт социологического исследования / Е. П. Сигарева, Г. Р. Хасаев; под общ. ред. Л. Л. Рыбаковского. – М.: ИСПИ, 1997. – 239 с.; Родионова, А. В. Трудовая занятость студентов в условиях реформирования системы высшего образования в России: автореф. дис. ... канд. соц. наук: 22.00.04 / А. В. Родионова. – Санкт-Петербург, 2012. – 26 с.

¹⁵Чередниченко Г. А. Образовательные и профессиональные траектории российской молодежи (на материалах социологических исследований). М.: ЦСП и М, 2014. С. 143.

¹⁶Тарабаева, В. Б. Ключевые компетенции как основа модели личности выпускника вуза / В. Б. Тарабаева // Международный журнал экспериментального образования. – 2014. – № 8 (часть 3). – С. 51-55.; Колесникова О.А. ПрофорIENTATION молодежи как фактор смягчения проблемы обеспечения экономики высококвалифицированными кадрами / О.А. Колесникова, А.М. Донецкий // Вестник Воронежского государственного университета. Серия: Экономика и управление. 2016. № 3. С. 82-87.; Багирова, И. Х. Стратегическое партнерство вуза и работодателя как основа институционализации процессов трудоустройства выпускников высших учебных заведений / И. Х. Багирова, Н. Г. Вишневецкая // Экономика и предпринимательство. – 2016. – № 10 (ч.1). – С. 481-487.; Гриценко, Н. Н. Актуальные вопросы подготовки кадров с учетом потребностей современного рынка труда / Н. Н. Гриценко // Труд и социальные отношения. – 2014. – № 9. – С. 3-13.; Гуськова, И. В. Успешность выпускника на рынке труда: возможности и методы ее измерения / И. В. Гуськова, Е. В. Фролова // NovalInfo.Ru. – 2016. – Том 3. – № 56. – С. 316-320.

Однозначного определения студенческой молодежи в социологической и экономической литературе нет. Различные точки зрения по поводу трактовки понятия «студенческая молодежь» рассмотрены С. А. Михайловской¹⁷. Исследователь придерживается точки зрения О. В. Лармина, в соответствии с которой «студенческая молодежь – это специфическая, социально-профессиональная группа людей молодого поколения, объединенная выполнением специальных учебных и социально-подготовленных функций, готовящихся к выполнению в обществе социальных функций, характеризующихся общностью быта, ценностных ориентаций и образа жизни»¹⁸.

Студенческую молодежь отличают некоторые специфические характеристики. Так, в их числе А. В. Сотникова выделяет следующие: «учебная деятельность, связанная с подготовкой к выбранной профессии; принадлежность к одной возрастной группе, что чрезвычайно важно ввиду того, что с возрастом связано и своеобразное восприятие мира, психофизиологические особенности личности»¹⁹.

И. С. Помазкова трактует профессиональное самоопределение молодежи как «определение молодыми людьми своего места в профессиональной структуре общества, в ходе чего формируется мотивационная сфера профессиональной деятельности, происходит адаптация к новым условиям развития социально-трудовых и профессиональных отношений»²⁰.

Т.А. Анисимовой проанализированы «механизмы регулирования процесса социальной адаптации студенческой молодежи, охарактеризованы критерии успешной адаптации, разработано инструментальное обеспечение

¹⁷Михайловская С. А. Концептуализация понятий «студенческая молодежь» и «вторичная занятость» в контексте социологии управления // Вестник Забайкальского государственного университета. 2014. № 3 (106). С. 70–73.

¹⁸Лармин О. В. Эстетическое развитие и воспитание молодежи. М.: Изд-во Моск. гос. ун-та, 1978.С.126.

¹⁹Сотникова, А. В. Студенческая молодежь: теоретические и методологические проблемы исследования в социологической науке // Теория и практика общественного развития. 2011. № 3. С. 87.

²⁰Помазкова И. С. Профессиональное самоопределение российской молодежи в условиях социальной неопределенности: автореф. дис. ... канд. соц. наук. Ростов н/Д, 2011. С.11.

эффективного мониторинга процесса социальной адаптации студенчества, выявлены проблемные зоны и предложены адекватные подходы к воздействию на адаптационный процесс российских студентов»²¹.

Проблема несоответствия качества подготовки молодых специалистов потребностям рынка труда занимает особое место в трудах социологов. Так, Ю.А. Зубок и В.И. Чупров на основе результатов социологического исследования проводят анализ влияния на работу молодых специалистов различных факторов, связанных как с подготовкой специалистов, так и с особенностями российского рынка труда. Они обосновывают вывод о том, что подготовка молодого специалиста предполагает формирование не только профессиональных, но и личностных качеств²².

Вопросам образования, профессионального самоопределения, участия молодежи в предпринимательстве посвящены труды представителей уральской школы социологии, таких как Ю.Р. Вишневский, С.Ю. Вишневский, О.Р. Белова, Л.Н. Банникова и др.²³.

Особый интерес представляют работы ученых кафедры социологии и работы с молодежью Башкирского государственного университета. В трудах Р.Б. Шайхисламова, Ф.Б. Бурхановой, Н.М. Лавренюк и др. рассматриваются вопросы занятости, миграции, образования и профессионального самоопределения молодежи²⁴.

²¹ Анисимова, Т. Г. Социальная адаптация студенческой молодежи в условиях современного российского общества: дис. ... д-ра социол. наук. Краснодар, 2016. 364 с.

²² Зубок Ю. А., Чупров В.И. Молодые специалисты: подготовка и востребованность на рынке труда // Социологические исследования. 2015. № 5 (373). С. 114–122; Зубок Ю. А., Чупров В. И. Молодежь на рынке труда: транзитивные процессы в условиях постсоветской трансформации // Социально-гуманитарные знания. 2012. № 3. С. 3–27; Зубок Ю. А., Чупров В. И. Отношение молодежи к образованию как фактор повышения эффективности подготовки высококвалифицированных кадров // Социологические исследования. 2012. № 8. С. 103–111.

²³ Банникова Л. Н., Вишневский Ю. Р., Дидковская Я. Б. Исследование проблем профессионального самоопределения студенчества Свердловской области // Университетское управление: практика и анализ. 2000. №2. С. 74–80; Белова О. Р., Вишневский Ю. Р. Молодежное предпринимательство в России: проблемы и перспективы развития // Академический вестник. 2012. № 2. С. 33–38; Вишневский Ю. Р., Вишневский С. Ю. Профессиональный выбор студентов и ресурсный подход: от потенциала к реализации // Вестник Нижегородского университета им. Н.И. Лобачевского. Серия: Социальные науки. 2012. № 1 (25). С. 22–27.

²⁴ Бурханова Ф. Б., Праведников А. В. Влияние темпоральных характеристик трудовой занятости на баланс семьи и работы // Вестник ВЭГУ. 2016. № 2 (82). С. 51–60; Лавренюк Н. М. Интеграция рынка профессионального образования и рынка труда молодежи в регионе: моделирование квалификаций // Проблемы и перспективы развития человеческого потенциала в современном обществе: сборник статей межрегиональной школы-семинара молодых ученых. Уфа: Восточная печать, 2014. С. 79–84; Шайхисламов,

Миграционные процессы на рынке труда также являются предметом изучения ученых-социологов. Так, Е.Е. Немерюк рассматривает миграцию как «вид социально-трудовой циркуляции, обусловленный совокупностью социально-экономических и политических обстоятельств переходного периода современного российского общества и процессом формирования рынка труда в России»²⁵.

Историко-генетический анализ проблем рынка труда занимает особое место в отечественной науке. Анализ и осмысление процессов, происходящих на рынке труда в различные периоды развития экономики, позволяет сформировать направления регулирования с учетом имеющегося опыта. Ученые рассматривают особенности развития рынка труда в различные исторические периоды, используя одновременно такие аспекты методологии междисциплинарности, как использование исторического метода при анализе экономических процессов, а также рассмотрение социально-экономических процессов как результата действия специфических факторов, находящихся в сфере интересов исторической науки²⁶. Например, С.В. Богданов анализирует особенности становления и функционирования рынка труда в период реализации новой экономической политики. Он выявляет институциональные особенности и причины деформации этого социально-экономического института в советской России, приводит динамику безработицы в стране²⁷.

Р. Б., Хамидуллина Д. И. Миграционные планы выпускников вузов Уфы // Социально-гуманитарные знания. 2015. № 10. С. 33–40; Шайхисламов Р. Б., Елагина Р. Х., Шайхутдинов А. А. Организация-работодатель в представлениях выпускников вузов // Вестник Башкирского университета. 2012. Т. 17. № 1 (1). С. 699–702.

²⁵Немерюк Е. Е. Миграция в процессе формирования современного российского рынка труда: дис. ... д-ра соц. наук. Саратов, 2007. 485 с.

²⁶Кокин, Ю. Ключевые проблемы занятости населения и организации заработной платы в России за прошедшие два десятилетия / Ю. Кокин, Л. Широкова // Социальная политика и социальное партнерство.– 2012.– № 7.– С. 23-31; Четвернина, Т. Я. Становление системы защиты от безработицы в современной России / Т. Я. Четвернина. – М.: Наука, 2004. – 311 с.; Бобков, В. Н. О состоянии и прогнозе развития рынка труда и занятости населения Российской Федерации (2006-2017 гг.) / В. Н. Бобков, С. Д. Анисеев, Н. В. Локтюхина, В. Д. Рожков, Е. А. Пироженов, И. Ф. Демидов // Уровень жизни населения регионов России.– 2015.– № 1 (195).– С. 8-22.

²⁷Богданов С. В., Кучеренко М. И. Причины деформации рынка труда в советской России периода НЭПА // Научные ведомости Белгородского государственного университета. Серия: История. Политология. 2014. Т. 29. № 1 (172). С. 142–149.

Методы экономико-математического моделирования и прогнозирования используются в экономике труда в качестве инструмента исследования²⁸. Ученые-экономисты, использующие эти методы, в своих трудах исследуют рынок труда посредством построения различных моделей, что позволяет не только доказать правомерность того или иного суждения относительно процессов, происходящих в социально-трудовой сфере, но и построить научно обоснованный прогноз дальнейшего развития этих процессов на ту или иную перспективу.

Так, Р.Р. Галлямов разработал теоретические и методические положения формирования системы моделей минимизации профессионально-квалификационного дисбаланса рынка труда, позволяющей повысить профильную занятость профессионально подготовленных кадров²⁹.

М.П. Муравьева предлагает усовершенствовать аппарат анализа и управления социально-экономическими процессами рынка труда посредством разработки и применения комплекса экономико-математических моделей, уточнения и математической формализации понятийно-категориального аппарата исследования, процессов и процедур принятия решений с целью реализации практических задач рынка труда³⁰.

В работе Н.В. Чернядьевой построена новая математическая модель поведения индивида – участника рынка труда, разработана статическая модель рынка труда как совокупность взаимосвязанных общими

²⁸Багирова, И. Х. Моделирование готовности студентов к профессиональной деятельности с учетом мнений работодателей / И. Х. Багирова, Ж. Н. Зенкова // Экономика и предпринимательство. – 2016. – № 8 (73). – С. 719-726; Вакуленко, Е. С. Моделирование миграционных потоков на уровне регионов, городов и муниципальных образований : диссертация ... канд. экон. наук: 08.00.13 / Е. С. Вакуленко. – М., 2013. – 239 с.; Коровкин, А. Г. Согласование спроса на рабочую силу и ее предложения на региональных рынках труда: опыт анализа и моделирования / А. Г. Коровкин, И. Н. Долгова, Е. А. Единак, И. Б. Королев // Научные труды: Институт народнохозяйственного прогнозирования РАН. – 2012. – № 10. – С. 319-343.; Рынок труда и рынок образовательных услуг в субъектах Российской Федерации / В. Н. Васильев, В. А. Гуртов, Е. А. Питухин, Л. М. Серова, С. В. Сигова, М. Н. Рудаков, М. В. Суоров. – М.: Техносфера, серия «Мир экономики», 2006. – 680 с.; Сигова, С. В. Прогнозирование модифицированного коэффициента напряженности на российском рынке труда для определения потребности в иностранных работниках / С. В. Сигова, Е. А. Питухин, Н. В. Парикова // Фундаментальные исследования. – 2012. – № 11-1. – С. 237-242.

²⁹Галлямов Р. Р. Система оптимизационных моделей профессионально-квалификационного дисбаланса рынка труда: дис. ... канд. экон. наук. Уфа, 2007. 141 с.

³⁰Муравьева М. П. Комплекс экономико-математических моделей принятия решений в управлении социально-экономическими процессами рынка труда: дис. ... канд. экон. наук. Ростов н/Д, 2010. 220 с.

(эндогенными) параметрами задач всех фирм и индивидов, формализованы понятия полной занятости, спроса, предложения и равновесия³¹.

М.Б. Ермолаев разработал комплекс экономико-математических моделей функционирования регионального рынка трудовых ресурсов в условиях посткризисного развития для управления миграционными и адаптационными трудовыми процессами в регионе³².

А.А. Миролубова разработала комплекс математических моделей для прогнозирования занятости населения и межотраслевой миграции труда, что, в свою очередь, служит основой моделирования реструктуризации регионального рынка труда³³.

Рынок труда, в частности, его молодежный сегмент, является объектом исследования в различных областях науки. В настоящем диссертационном исследовании мы рассматриваем молодежный сегмент рынка труда как часть экономической системы. Но при этом не стоит забывать о том, что экономика, в свою очередь, является подсистемой общества и тесно связана с другими подсистемами, испытывая сильнейшее влияние со стороны факторов, выступающих предметом других общественных наук. Кроме того, анализируя рынок труда, мы используем методы, базирующиеся на теоретических основах смежных дисциплин. Так, в работе проведен историко-генетический анализ регулирования сбалансированности рынка труда, социологический и экспертный опросы, экономико-математическое моделирование, географический и картографический анализ.

Таким образом, в работе реализован междисциплинарный методологический подход к анализу одного из сегментов рынка труда. Этот подход обусловлен стремлением к более системному, полному, многостороннему исследованию изучаемой проблемы и состоит как в

³¹Чернядьева Н. В. Разработка математических моделей равновесного развития рынка труда: дис. ... канд. техн. наук. Кемерово, 2004. 184 с.

³²Ермолаев М. Б. Экономико-математические модели анализа и прогнозирования регионального рынка труда: дис. ... д-ра экон. наук. Иваново, 2005. 273 с.

³³Миролубова А. А. Математическое моделирование реструктуризации регионального рынка труда: дис. ... канд. экон. наук. Иваново, 2002. 144 с.

применении синтетического метода исследования, включающего элементы методов других наук, так и в комплексном подходе к предмету исследования, рассматриваемому как область взаимодействия как экономических, так и исторических, социальных, правовых, политических и иных факторов, характеризующих различные аспекты поведения человека в обществе.

1.2 Методологические и теоретические аспекты исследования конъюнктуры рынка труда

Рынок труда является центральным и во многом определяющим звеном экономической системы, поскольку труд – это основополагающий фактор производства, без которого невозможен производственный процесс, а, следовательно, и развитие экономики в целом. Известно, что спрос на труд является вторичным, производным от спроса на создаваемый им продукт, поэтому состояние рынка труда напрямую зависит от стадии и уровня экономического развития. С другой стороны, важно отметить, что на рынок труда оказывает влияние множество факторов, которые возникают в силу специфики объекта купли-продажи – рабочей силы. Это институциональные, психологические, социально-демографические и другие факторы. Несмотря на то, что рынок труда обладает выраженной спецификой, ему присущи все традиционные элементы рыночного механизма: спрос, предложение, цена и конкуренция. Соотношение спроса и предложения формирует конъюнктуру рынка труда. Это наиболее часто встречающееся определение данного понятия³⁴. Анализ имеющихся в научной литературе точек зрения на понятие конъюнктуры рынка как на общетеоретическую и экономическую категорию, а также на факторы и показатели конъюнктуры рынка труда дает более полное представление о сущности данной категории.

³⁴Вайсбурд В. А. Экономика труда: учеб.пособие. М.: Омега-Л, 2011. 376 с.; Мумладзе Р. Г., Гужина Г. Н. Экономика и социология труда: учебник / под общ.ред. Р. Г. Мумладзе. М.: КНОРУС, 2011. 328 с.; Рынок труда: учеб.пособие / под. ред. проф. П. Э. Шлендера. М.: Магистр, 2010. 686 с.; Экономика труда: учебник / под ред. проф. Ю. П. Кокина. М.: Магистр, 2008. 686 с.

Конъюнктура как общетеоретическое понятие выступает индикатором ситуации в какой-либо области жизни общества. Как экономическая категория конъюнктура отражает экономическую ситуацию на рынке в определенный момент времени, характеризующуюся соотношением спроса и предложения. Обзор трактовок понятий «конъюнктура», «экономическая конъюнктура» и «конъюнктура рынка» представлены в таблице 1.1.

Таблица 1.1–Конъюнктура как общетеоретическая и экономическая категория

Определение	Источник
Конъюнктура как общетеоретическая категория	
«Конъюнктура – сложившаяся в данный момент ситуация в какой-либо области общественной жизни» ³⁵	Большой толковый словарь русского языка / Под ред. С. А. Кузнецова и др. – СПб.: Норинт, 1998
«Конъюнктура (лат. <i>conjunctura</i> – связывать, соединять) – совокупность условий в их взаимосвязи, сложившаяся обстановка, положение вещей в какой-либо области» ³⁶	Словарь иностранных слов. – М.: «Русский язык», 1979
«Конъюнктура – создавшееся положение в какой-нибудь области общественной жизни» ³⁷	Ожегов, С. И. Словарь русского языка. Изд. 18-е. / С. И. Ожегов. – М.: Рус. яз., 1986
«Конъюнктура – совокупность условий в их взаимосвязи, сложившаяся обстановка, положение вещей в какой-либо области» ³⁸	Экономический энциклопедический словарь / авт.-сост. Л. П. Кураков, В. Л. Кураков, А. Л. Кураков. – М.: Вуз и школа, 2005
Конъюнктура как экономическая категория	
«Конъюнктура – совокупность признаков, характеризующих состояние товарного хозяйства (движение цен, курс ценных бумаг, размеры выпуска продукции и т.п.)» ³⁹	Большой толковый словарь русского языка / Под ред. С. А. Кузнецова и др. – СПб.: Норинт, 1998
«Конъюнктура – совокупность признаков, характеризующих текущее состояние экономики в определенный период» ⁴⁰	Словарь иностранных слов. – М.: «Русский язык», 1979
«Конъюнктура рынка – экономическая ситуация на рынке в определенный момент времени, характеризующаяся соотношением спроса и предложения, объемом товарных запасов и	Рыночная экономика: 200 терминов / под общ.ред. Г. Я. Кипермана. – М.: Политиздат, 1991

³⁵Большой толковый словарь русского языка / Под ред. С. А. Кузнецова и др. – СПб.: Норинт, 1998. – С. 454.

³⁶Словарь иностранных слов. – М.: «Русский язык», 1979. – С. 259.

³⁷Ожегов, С. И. Словарь русского языка. Изд. 18-е. / С. И. Ожегов. – М.: Рус. яз., 1986. – С. 252.

³⁸Экономический энциклопедический словарь / авт.-сост. Л. П. Кураков, В. Л. Кураков, А. Л. Кураков. – М.: Вуз и школа, 2005. – С. 437.

³⁹Большой толковый словарь русского языка / Под ред. С. А. Кузнецова и др. – СПб.: Норинт, 1998.– С.454

⁴⁰Словарь иностранных слов. – М.: «Русский язык», 1979. – С.259

Определение	Источник
размером портфеля заказов, уровнем цен, коммерческими условиями реализации продукции» ⁴¹	
«Конъюнктура экономическая – совокупность взаимосвязанных условий, характеризующих сложившуюся обстановку, положение вещей в экономике» ⁴²	Экономический энциклопедический словарь / авт.-сост. Л. П. Кураков, В. Л. Кураков, А. Л. Кураков. – М.: Вуз и школа, 2005
«Конъюнктура – сложившаяся на рынке экономическая ситуация, которую характеризуют: соотношение между спросом и предложением, уровень цен, товарные запасы, портфель заказов и иные экономические показатели» ⁴³	Большой экономический словарь / под ред. А. Н. Азрилияна. – 5-е изд., доп. и перераб. – М.: Институт новой экономике, 2004
«Конъюнктура экономическая – сложившаяся экономическая обстановка, временная ситуация, характеризующаяся совокупностью показателей, отражающих состояние мирового хозяйства страны, региона, рынка товаров в определенный период» ⁴⁴	Большой экономический словарь / под ред. А. Н. Азрилияна. – 5-е изд. доп. и перераб. – М.: Институт новой экономики, 2004
«Конъюнктура – процесс воспроизводства в конкретно-исторических условиях во всей его совокупности и рыночном проявлении (при капитализме); складывающиеся на каждый данный момент и зависящие от хода выполнения народно-хозяйственного плана конкретные условия реализации продуктов социалистического производства (при социализме)» ⁴⁵	Политическая экономия. Энциклопедия. Т.2. / под ред. А. М. Румянцева.– М.: Советская энциклопедия, 1980
«Конъюнктура – совокупность признаков, характеризующих текущее состояние экономики, таких как соотношение между спросом и предложением, уровнями цен на различные товары, работы и услуги и т.д.» ⁴⁶	Тюрина, А.В. Терминологический словарь финансового менеджера (русско-английский) / А. В. Тюрина. – М.: КНОРУС, 2010
«Конъюнктура экономическая – сложившаяся экономическая обстановка, временная ситуация, характеризующаяся совокупностью показателей, отражающих состояние мирового хозяйства или хозяйства страны, региона или рынка товара в определенный период» ⁴⁷	Рыночная экономика: 200 терминов / под общ.ред. Г. Я. Кипермана. – М.: Политиздат, 1991
«Конъюнктурные исследования направлены на анализ сложившегося состояния рынка, определения тенденций к их изменению, что	Амбарцумов, А. А. 1000 терминов рыночной экономики: справочное учебное пособие / А. А. Амбарцумов,

⁴¹Рыночная экономика: 200 терминов / под общ.ред. Г. Я. Кипермана. – М.: Политиздат, 1991. – С. 96.

⁴²Экономический энциклопедический словарь / авт.-сост. Л. П. Кураков, В. Л. Кураков, А. Л. Кураков. – М.: Вуз и школа, 2005. – С.437.

⁴³Большой экономический словарь / под ред. А. Н. Азрилияна. – 5-е изд., доп. и перераб. – М.: Институт новой экономике, 2004. – С.433.

⁴⁴Там же

⁴⁵Политическая экономия. Энциклопедия. Т.2. / под ред. А. М. Румянцева.– М.: Советская энциклопедия, 1980. – С.230–231.

⁴⁶Тюрина, А.В. Терминологический словарь финансового менеджера (русско-английский) / А. В. Тюрина. – М.: КНОРУС, 2010. – С. 83.

⁴⁷Рыночная экономика: 200 терминов / под общ.ред. Г. Я. Кипермана. – М.: Политиздат, 1991. – С. 96.

Определение	Источник
позволяет выработать наиболее оригинальную стратегию управления внешнеэкономической деятельностью» ⁴⁸	Ф. Ф. Стерликов. – М.: Крон-Пресс, 1993
Конъюнктура – совокупность условий, определяющих в каждый данный момент соотношение спроса и предложения ⁴⁹	Словарь терминов современного предпринимательства / под ред. В. В. Морковкина. – М.: Радикс, 1995

Источник: составлено автором.

Таким образом, конъюнктура рынка – это совокупность условий, признаков, характеризующих некоторое состояние экономики в определенный период времени.

Рынок труда является специфическим рынком в силу особенностей его элементов: покупателя, продавца и товара. Хотя ряд ученых утверждают, что рынка труда не существует, так как не существует продавца, покупателя и товара – необходимых условий для существования любого рынка⁵⁰. Это утверждение носит спорный характер. Мы не согласны с такой точкой зрения и считаем, что рынок труда существует.

В современной научной литературе существует множество определений рынка труда и подходов к изучению его особенностей. В предыдущих исследованиях мы подробно рассматривали данный вопрос и пришли к выводу, что «наиболее полной, на наш взгляд, является двойственная трактовка рынка труда, которая рассматривает в органической взаимосвязи внешний рынок труда (систему отношений найма) и сферу занятости (иначе – внутренний рынок труда)»⁵¹. В данном исследовании мы также основываемся на том, что «рынок труда – это система социально-трудовых отношений по поводу условий найма рабочей силы, состоящая из внешнего рынка труда (система отношений найма) и сферы занятости (иначе, внутреннего рынка труда) в их органической взаимосвязи»⁵². В данном вопросе мы в той или иной мере разделяем позиции таких ученых, как

⁴⁸ Амбарцумов, А. А. 1000 терминов рыночной экономики: справочное учебное пособие / А. А. Амбарцумов, Ф. Ф. Стерликов. – М.: Крон-Пресс, 1993. – С. 113.

⁴⁹ Словарь терминов современного предпринимательства / С. Н. Белухина, З. П. Макеева, В. В. Морковкин, И. А. Прохорова, А. В. Шишкин / под ред. В. В. Морковкина. – М.: Радикс, 1995. – С.127.

⁵⁰ Каменецкий В. А., Патрикеев В. П. Труд. М.: ЗАО «Издательство «Экономика», 2004. С.253–257.

⁵¹ Вишневская, Н.Г. Рынок труда молодежи: механизм регулирования в современных условиях: дисс.... канд. экон. наук / Вишневская Н.Г.–Уфа, 2010.– С.15-18

⁵² Там же

А.И.Щербаков, А.В.Кашепов, Н.В. Локтюхина, Г.Г.Руденко, Г.Я.Ракитская, У.А.Назарова и другие⁵³.

Кроме того, рассматривая рынок труда, как неоднородную систему, состоящую из множества частей (сегментов), под рынком труда мы понимаем систему социально-трудовых отношений по поводу согласования условий найма между работником и работодателем, возникающих в определенных сегментах, отличающихся особыми качествами.

В «Энциклопедии статистических терминов» конъюнктура рынка труда трактуется как «взаимодействие и соотношение спроса и предложения рабочей силы, складывающиеся под воздействием конкретной экономической ситуации»⁵⁴.

А.И. Рофе под конъюнктурой рынка труда понимает «сложившуюся обстановку, создавшееся положение, временную ситуацию на рынке труда в зависимости от соотношения между спросом и предложением труда»⁵⁵.

Встречаются в научной литературе и расширенные трактовки конъюнктуры рынка труда. Л.О. Ильина считает, что конъюнктура в механизме рынка труда – важнейшая характеристика, отражающая соотношение спроса и предложения рабочей силы в разрезе всех составляющих структуры рынка труда и учитываемая при выборе альтернатив политики занятости и модели регулирования рынка труда⁵⁶.

⁵³ Назарова, У.А. Система «работодатель-наемный работник»: проблема гармонизации современных социально-трудовых отношений: дис.... докт. экон. наук / У.А. Назарова. – М.: 2008. – 351 с.; Щербаков, А.И. Совокупная производительность труда и основы ее государственного регулирования / А. И. Щербаков.- М.: Изд-во РАГС, 2004. – 281 с.; Кашепов, А. В. Методология анализа, прогнозирования и регулирования конъюнктуры рынка труда : дис. ... д-ра экон. наук: 08.00.05 / А. В. Кашепов. – М., 1999. – 357 с.; Руденко, Г.Г. Внутренний и внешний рынки труда: механизм сбалансированного развития: дисс. ... докт. экон. наук / Г.Г. Руденко. – М., 1999. - 331 с.; Ракитская, Г.Я. Социально-трудовые отношения. Общая теория и проблемы становления их демократического регулирования в современной России / Г. Я. Ракитская. – М.: Институт перспектив и проблем страны, 2003. – 479 с.; Локтюхина, Н.В. Концепция социально-экономических основ рынка труда современной России: теоретико-методологические и управленческие аспекты: дис.... докт. экон. наук: 08.00.05 / Н. В. Локтюхина. – Москва, 2012. – 366 с.

⁵⁴Энциклопедия статистических терминов. Том 5. Демографическая и социальная статистика. М.: Росстат, 2011. С.226.

⁵⁵Рофе А. И. Словарь-справочник по экономике труда. М.; Берлин: Директ-Медиа, 2017. С.99.

⁵⁶ Ильина Л. О. Рынок труда и управление человеческими ресурсами. Ростов н/Д: Феникс, 2008. С.151.

Несмотря на множественные упоминания конъюнктуры рынка труда в трудах ученых-экономистов, все они ограничивают данную категорию соотношением спроса и предложения.

Наиболее полно понятие конъюнктуры рынка труда и ее сущность рассмотрены в работах А.В. Кашепова и Е.И. Нефедьевой.

А.В. Кашепов определяет конъюнктуру рынка труда как «социально-экономически обусловленное соотношение спроса и предложения на рынке труда»⁵⁷. Исследователь различает конъюнктуру рынка труда на макро- и микроуровне. Так, на макроуровне рынка труда – это одно из трех состояний: равновесия, дефицита рабочей силы и безработицы. В более узком понимании конъюнктура рынка труда – это соотношение спроса и предложения рабочей силы в разрезе определенных отраслевых групп, профессий, специальностей⁵⁸.

Е.И. Нефедьева, проведя анализ различных точек зрения на трактовку конъюнктуры рынка труда, дает такое определение рассматриваемому понятию: «Конъюнктура рынка труда представляет собой складывающиеся в определенный период времени условия и особенности согласования качественных и количественных параметров спроса и предложения на рынке труда»⁵⁹. Далее автор определяет ее как модель, описывающую более сложную систему факторов, характеризующих текущее и предполагаемое состояние отношений в сфере занятости и незанятости. Отдельно Е.И. Нефедьева выделяет конъюнктуру рынка труда крупного города как определенный тип соотношения спроса и предложения рабочей силы в рамках территориального комплекса экономических районов производственной специализации, связанный с условиями многоотраслевой, многофункциональной структуры экономики крупного города,

⁵⁷ Кашепов А. В. Методология анализа, прогнозирования и регулирования конъюнктуры рынка труда: дис. ... д-ра экон. наук. М., 1999. С. 21

⁵⁸ Там же. С. 21–22.

⁵⁹ Нефедьева Е. И. Формирование конъюнктуры рынка труда крупного города: дис. ... канд. экон. наук. Иркутск, 2002. С.22.

диверсификацией возможностей предложения труда⁶⁰. Предложенное определение конъюнктуры рынка труда предполагает комплексный подход к ее исследованию.

Изучение конъюнктуры рынка труда особенно важно для разработки мер государственного регулирования, так как только с учетом современного состояния спроса и предложения на рынке труда возможно построение адекватной и сбалансированной модели рынка труда.

Для дальнейшего анализа остановимся на изучении подходов и трактовок таких составляющих конъюнктуры, как спрос и предложение на рынке труда. Изучению данного вопроса особое внимание уделяют как зарубежные, так и отечественные ученые⁶¹.

В экономической системе существует три агента (действующих лица): государство, бизнес и домашнее хозяйство. Спрос на трудовые ресурсы исходит со стороны государства и бизнеса. Государству необходимы трудовые ресурсы для осуществления функций управления обществом, а бизнесу – для организации процесса производства товаров и услуг. Предложение на рынке труда представлено домашними хозяйствами.

Традиционно под спросом на труд понимают количество труда, которое может быть куплено по определенной цене за определенное время⁶². «Спрос на труд – это количество рабочей силы, которое работодатели готовы

⁶⁰ Нефедьева Е. И. Формирование конъюнктуры рынка труда крупного города: дис. ... канд. экон. наук. Иркутск, 2002, с.24.

⁶¹ Кязимов, К. Г. Проблемы несбалансированности объемов и профилей подготовки кадров с потребностями современного рынка труда / К. Г. Кязимов // Ценности и смыслы. – 2014. – № 2 (30). – С. 63-68; Рынок труда или рынок безработицы? (интервью доктора экономических наук, профессора Н.А. Волгина на канале ОРТ) / Волгин Н. А. // Уровень жизни населения регионов России. – 2015. – № 2 (196). – С. 7-11; Гриценко, Н. Н. Подготовка кадров с учетом потребностей рынка труда. Опыт стран Европейского Союза / Н. Н. Гриценко // Alma mater (Вестник высшей школы). – 2012. – № 2. – С. 65-69; Гуськова, И. В. Кадровый дефицит в сфере здравоохранения сельских муниципальных районов Нижегородской области / И. В. Гуськова, А. А. Новичков, Н. А. Новичкова // NovaInfo.Ru. – 2016. – Т. 1. – № 41. – С. 68-74; Berulava, George, Chikava, George. The Determinants of Household Labor Supply in Georgia, France and Romania: A Comparative Study / George Berulava, George Chikava // Eurasian Journal of Business and Economics. – 2012. – № 5 (9). – P. 141-164; Dunlop, J. The Task of Contemporary Wage Theory / Taylor G., Pierson F. (eds.) New Concepts in Wage Determination. – N/ Y.: McGraw-Hill, 1957. – P. 156-198; Katz, Lawrence F., Murphy, Kevin M. Changes in Relative Wages, 1963-1987: Supply and Demand Factors / Lawrence F. Katz, Kevin M. Murphy // Quarterly Journal of Economics. – 1992. – № 107. – P. 35-78; Van den Berg, Gerard J., Ridder G. An empirical equilibrium search model of the labor market / Gerard J. Van den Berg, G. Ridder // Econometrica. – 1998. – Vol. 66. – № 5 (September). – P. 1183-1221

⁶² Рофе А. И. Экономика труда: учебник. М.: КноРус, 2010. С.129.

нанять в данный период времени при определенной ставке заработной платы»⁶³.

Оценить реальное количество вакантных рабочих мест на рынке труда крайне сложно. Во-первых, узнать количество всех вакантных рабочих мест не представляется возможным, так как не все работодатели направляют заявки в государственную службу занятости населения. Во-вторых, еще сложнее выявить количество рабочих мест, на которые работодатель ищет замену действующим работникам в силу того, что они не удовлетворяют его по каким-либо причинам.

Таким образом, можно говорить о некотором спросе на рабочую силу, который мы можем количественно оценить по данным, которые работодатели предоставляют в государственную службу занятости населения. Такой спрос можно назвать зарегистрированным. Именно эти данные мы будем использовать в своем исследовании.

Под предложением труда понимают «количество услуг труда, которое может быть предоставлено на рынке труда по определенной цене в определенное время»⁶⁴.

По мнению С.В. Сиговой, предложение на рынке труда составляют лица, незанятые трудовой деятельностью по найму, лица, незанятые трудовой деятельностью и ищущие работу, лица, намеревающиеся сменить место работы, лица, желающие трудиться в свободное от работы или учебы время, а также часть лиц нетрудоспособного возраста, желающих трудиться. Предложение на рынке труда характеризует количество граждан, желающих трудиться, которые формой проявления своей экономической активности избрали наемный труд⁶⁵.

На макроэкономическом уровне предложение труда характеризуется рядом категорий: категорией потенциально трудоспособного населения,

⁶³Мазин А.Л. Экономика труда: учеб.пособие для студентов вузов, обучающихся по специальности 080104 – «Экономика труда». М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2009. С.113.

⁶⁴Рофе А. И. Экономика труда: учебник. М.: КноРус, 2010. С.134.

⁶⁵Сигова С. В. Государственное регулирование сбалансированности рынка труда в современной России: дис. ... д-ра экон. наук. М., 2011. С.56.

категорией трудовых ресурсов, категорией экономически активного населения. Н.В. Рондарь, критикуя данное утверждение, говорит, что, «поскольку рынок труда как всякий рынок есть сфера обращения, где объект находится в процессе обмена, то столь широкая трактовка предложения рабочей силы не приемлема. Поэтому продавшие свою рабочую силу выбывают из сферы обращения, а, следовательно, из предложения на рынке труда»⁶⁶.

По мнению Н.И. Ведерниковой, совокупное предложение определяется минимум четырьмя показателями: общей численностью населения; долей самостоятельного населения; средним числом часов, отработанных рабочими на протяжении недели или года; качеством и количеством того труда, который будут затрачивать рабочие⁶⁷.

В случае с количественным определением предложения рабочей силы можно оперировать двумя источниками: данными государственной статистики и данными государственной службы занятости населения. В первом случае это будет число безработных граждан, к которым относят лиц, не имеющих работы, ищущих работу и готовых приступить к ней. Во втором случае количественным отражением предложения на рынке труда будет выступать численность незанятых трудовой деятельностью граждан, состоящих на учете в службах занятости.

В настоящем исследовании используются данные обоих источников, то есть как общее (количество безработных, рассчитанное органами государственной статистики), так и регистрируемое (количество незанятых, учтенных государственной службой занятости населения) предложение.

Факторы, влияющие на спрос и предложение на рынке труда, обычно подразделяют на рыночные и нерыночные. К рыночным факторам относят складывающийся спрос и предложение на рынке труда, полезность ресурса

⁶⁶Рондарь Н. В. Рынок труда и проблемы его сегментирования: дис. ... канд. экон. наук. Ростов н/Д, 1998. С.50.

⁶⁷Ведерникова Н.И. Ценообразование на рынке труда: дис. ... канд. экон. наук. СПб., 1999. С.14.

для предпринимателя, эластичность спроса на труд по цене, взаимозаменяемость ресурсов, изменение цен на потребительские товары и услуги, к нерыночным – меры государственного регулирования заработной платы, соотношение сил между профсоюзами и работодателями, конечные результаты деятельности предприятий и личный трудовой вклад работника⁶⁸.

Н.В. Локтюхина под факторами конъюнктуры рынка труда понимает «всю совокупность социально-экономических процессов и явлений, оказывающих воздействие на спрос, предложение рабочей силы и их соотношения (сбалансированность). Эти факторы могут проявлять себя постоянно, циклически, на долгосрочных или краткосрочных периодах времени, воздействовать на рынок труда в большей или меньшей степени»⁶⁹.

На предложение труда также оказывает влияние ряд факторов. В их числе демографическое развитие общества, миграционные процессы, тенденции развития профессионального образования, распространенность в обществе нетрудовых доходов, уровень оплаты наемного труда⁷⁰.

М.Г. Завельский выделяет следующие факторы, влияющие на предложение труда: численность населения, возрастная структура населения, вероятность физически сохранить трудоспособность на протяжении жизни, склонность людей приступать к работе и не покидать ее, устройство пенитенциарной системы, система воинской службы⁷¹. Автор выделяет влияние общественных институтов (семья, система просвещения, образование, профессиональная подготовка и профориентация, религия, здравоохранение)⁷², а также половозрастных, брачно-семейных, национальных, религиозных особенностей⁷³. Общественные институты

⁶⁸Мумладзе Р. Г., Гужина Г. Н. Экономика и социология труда: учебник / под общ.ред. Р. Г. Мумладзе. М.: КНОРУС, 2011. С.115.

⁶⁹Локтюхина Н. В. Региональные особенности государственного регулирования рынка труда северных территорий: дис. ... канд. экон. наук. М., 2002. С.19.

⁷⁰Немцова М. В. Сбалансированность и условия развития рынка труда административной территории (на примере Амурской области): дис. ... канд. экон. наук. Хабаровск, 2006. С.49.

⁷¹Завельский М. Г. Экономика и социология труда. М.: Издательство «Палеотип», 2001. С.64.

⁷² Там же, С.69.

⁷³ Там же, С.66.

вливают и на спрос. К ним относят профсоюзы, биржу труда, государственные службы, регулирующие занятость, налоги, предпринимательство⁷⁴.

Спрос на труд является производным или вторичным. Он непосредственно зависит от спроса на товары и услуги. Таким образом, можно говорить о зависимости спроса на труд от производительности труда при производстве товара или услуги, рыночной стоимости или цены товара, стоимости и цены ресурса труда, возможности замены труда другими факторами производства. Эти же факторы в своей работе рассматривает Н.И. Ведерникова и отмечает, что труд удовлетворяет потребности потребителя не прямо, а косвенно, через производство товаров и услуг⁷⁵.

Рассмотрим, какие факторы влияют на соотношение спроса и предложения на рынке труда, то есть конъюнктуру.

Если говорить о конъюнктуре рынка в целом, то можно выделить следующие факторы влияния:

- «динамика общественного производства;
- динамика и структура спроса и предложения;
- состояние международной торговли;
- политика ценообразования на мировых рынках»⁷⁶.

Конъюнктура рынка труда складывается в зависимости от состояния экономики, отраслевой структуры хозяйства, уровня развития технического базиса, благосостояния, развития рынка товаров и услуг, жилья, ценных бумаг, состояния социальной, и родственной инфраструктуры, степени развития многоукладности экономики, меры развития интеграционных связей. Кроме того, на нее оказывают влияние демографические, этносоциальные, политические, экологические и другие факторы⁷⁷.

⁷⁴ Завельский М. Г. Экономика и социология труда. М.: Издательство «Палеотип», 2001, С.69.

⁷⁵ Ведерникова, Н. И. Ценообразование на рынке труда: дис. ... канд. экон. наук. СПб., 1999. С.12.

⁷⁶ Рыночная экономика: словарь / под общ.ред. Г. Я. Кипермана. М.: Республика, 1993. С.224–225.

⁷⁷ Мумладзе Р. Г., Гужина Г. Н. Экономика и социология труда: учебник / под общ.ред. Р. Г. Мумладзе. М.: КНОРУС, 2011.С.54; Экономика труда: учебник / под ред. проф. Ю. П. Кокина, проф. П. Э. Шлендера. М.: Магистр, 2008. С.108.

М.В. Немцова разделяет факторы, влияющие на рынок труда, на внутренние и внешние. Так, к внутренним она относит полноту информации о наличии необходимых работников и вакансий, интенсивность поиска работы, гибкость работника в отношении рабочего места и условий найма, гибкость работодателя в отношении требуемого работника и условий найма, конкурентоспособность работника, финансовую поддержку государства, развитую инфраструктуру рынка⁷⁸.

К внешним факторам М.В. Немцова относит социально-экономические, демографические, организационно-технологические, культурные, национально-этнические, правовые⁷⁹.

Ряд авторов считает, что основными факторами, влияющими на рынок труда, являются экономические и демографические. Причем наибольшее значение имеют экономические факторы, так как от них в первую очередь зависит и спрос на рабочую силу. Экономические факторы занятости представляют собой сложную систему явлений и процессов, воздействующих на спрос на рынке труда и через его посредство на общие уровни занятости и безработицы⁸⁰.

А.В. Кашепов в своем диссертационном исследовании выделяет социально-экономические, демографические, природно-ресурсные и институциональные факторы влияния на конъюнктуру рынка труда⁸¹.

Н.В. Локтюхина к факторам, оказывающим влияние на конъюнктуру рынка труда, относит природно-географические (природно-климатические условия, территориальная структура, обеспеченность экономики природными ресурсами), экономические (характер и уровень производства, инвестиции, внешнеэкономические связи, финансовая ситуация), социально-экономические (заработная плата, минимальная заработная плата,

⁷⁸Немцова М. В. Сбалансированность и условия развития рынка труда административной территории (на примере Амурской области): дис. ... канд. экон. наук. Хабаровск, 2006. С.46.

⁷⁹Там же, С.47.

⁸⁰Кашепов А. В., Сулакшин С. С., Малчинов А. С. Рынок труда: проблемы и решения: монография. М.: Научный эксперт, 2008. С.31.

⁸¹Кашепов А. В. Методология анализа, прогнозирования и регулирования конъюнктуры рынка труда: дис. ... д-ра экон. наук. М., 1999. С.59.

просроченная задолженность по заработной плате, уровень жизни), демографические (структура и численность населения, рождаемость и смертность, миграционная ситуация), институциональные⁸².

Ряд авторов среди основных факторов, влияющих на предложение труда, спрос на труд и безработицу, выделяют экономические и демографические⁸³.

Ученые Всемирного банка выявили следующие факторы, влияющие на российский рынок труда: «а) несоответствие квалификации. Уровень безработицы и продолжительность поиска работы среди работников старшего возраста с низким образовательным уровнем, ненужными умениями и навыками—имеют наиболее высокие значения; б) региональные несоответствия. Сохраняются значительные региональные различия в уровнях безработицы (более значительные, чем, например, в Польше и Словацкой Республике)»⁸⁴.

М.В. Лейбзон утверждает, что при оценке предложения на внешнем рынке труда следует учитывать состояние трудовых ресурсов, которое зависит от ряда факторов, условий. К ним, в частности, он относит, демографическое положение территории, на которой анализируется рынок труда, территориальную мобильность рабочей силы, профессиональную мобильность рабочей силы, соотношение денежных доходов наемного работника с необходимым фондом жизненных средств⁸⁵.

Спрос на труд, по мнению М.В. Лейбзона, зависит от двух факторов: предельной производительности труда и общих условий экономической деятельности⁸⁶.

⁸²Локтюхина Н. В. Региональные особенности государственного регулирования рынка труда северных территорий: дис. ... канд. экон. наук. М., 2002. С.20–24.

⁸³Социальные институты регулирования рынка труда молодежи: монография / С. Ю. Цёхла, Н. А. Симченко, Е. А. Полищук, Е. В. Романюк, И. Н. Подсмашная. Симферополь: ИТ «АРИАЛ», 2017. С.126.

⁸⁴Российский рынок труда: путь от кризиса к восстановлению / пер. с англ. М.: Издательство «Весь Мир», 2003. С.20.

⁸⁵Лейбзон М. В. Ценообразование на рынке труда: диссертация ... канд. экон. наук. Кострома, 1998. С.92–94.

⁸⁶ Там же, С.97.

М.Г. Гильдингерш в работе «Безработица в России: сущность, формы, социальные последствия в условиях перехода к рынку» подробно рассматривает факторы, влияющие на спрос, предложение и цену труда⁸⁷. Исследователь разделяет все факторы на несколько блоков: «демографический (количество населения и его динамика, удельный вес экономически активного населения и его изменения, миграционные потоки и др.), экономический (объем и структура производства, структурные сдвиги в экономике, уровень инфляции, конкуренция, развитие рыночных отношений и др.), социальный (уровень жизни, уровень социального обеспечения, развитие системы образования и здравоохранения, изменение условий труда и др.), правовой (законы, регулирующие налогообложение, режим труда и отдыха, условия найма и увольнения и др.), организационный (уровень организации труда, организация работы служб занятости, работ по созданию новых рабочих мест и др.), природно-климатический (природно-климатические условия, степень освоения и обжитости территории, отдаленность территории от индустриальных и культурных центров). Большинство факторов оказывает воздействие как на спрос, так и на предложение труда, как правило, в противоположном направлении»⁸⁸. На наш взгляд, классификация факторов, предложенная М.Г. Гильдингерш, является наиболее полной из изученных нами.

Обобщив рассмотренные выше факторы влияния на спрос и предложение на рынке труда, предлагаем авторскую классификацию неценовых факторов, влияющих на конъюнктуру рынка труда (табл.1.2).

На рынке труда, как и на любом другом рынке, может возникать дефицит или излишек рабочей силы. Тогда мы говорим о нарушении равновесия или дисбалансе на рынке труда.

⁸⁷Гильдингерш М. Г. Безработица в России: сущность, формы, социальные последствия в условиях перехода к рынку: монография. СПб.: Изд-во С.-Петербур. ун-та экономики и финансов, 1995. 163 с.

⁸⁸Там же.

«Рынок труда являет собой единство и борьбу противоположностей – объема спроса на труд и объема предложения. В обмене устанавливается их временное равновесие на определенном уровне занятости и оплаты труда. При этом остаются свободным некоторый объем предложения и неудовлетворенным некоторый объем спроса, так как по качественным характеристикам часть предлагаемого труда не отвечает требованиям работодателя»⁸⁹.

Таблица 1.2 – Факторы, влияющие на конъюнктуру рынка труда

Фактор	Описание фактора
1. Экономический	Экономический кризис или рост, состояние инвестиционной активности, уровень развития инновационных технологий, динамика производства влекут за собой изменение количества рабочих мест, тем самым влияя на ситуацию на рынке труда.
2. Демографический	Изменение численности трудоспособного населения, динамика смертности и рождаемости, миграционная активность влияют на совокупное предложение рабочей силы.
3. Территориальный	Привлекательность одних и непривлекательность других территорий в силу природно-климатических условий, степени развития инфраструктуры, географической доступности, уровня жизни и других характеристик приводит к перетоку и сосредоточению рабочей силы в наиболее привлекательных регионах.
4. Профессионально-квалификационный (компетентностный)	Несоответствие рынка образовательных услуг реальным потребностям экономики приводит к избытку или дефициту специалистов определенной профессии и квалификации.
5. Институциональный	Усилия институтов рынка труда (государственной службы занятости населения, частных кадровых агентств, профсоюзов, трудовых инспекций и пр.), состояние законодательной базы, асимметрия информации обуславливают то или иное состояние спроса и предложения на рынке труда.

Источник: составлено автором.

С.В. Сигова, рассматривая в своей работе проблему сбалансированности рынка труда⁹⁰, вводит понятия дополнительного спроса

⁸⁹Завельский М. Г. Экономика и социология труда. М.: Издательство «Палеотип», 2001. С.61.

⁹⁰Сигова С.В. Восполнение кадрового дефицита на рынке труда Российской Федерации. Петрозаводск: Изд-во ПетрГУ, 2009. С.81.

и дополнительного предложения. Исследователь рассматривает факторы формирования дополнительного спроса (естественная убыль, новые профессии и рабочие места, миграция (эмиграция), увольнение по собственному желанию) и дополнительного предложения (выпуски из образовательных учреждений, миграция (иммиграция), переподготовка зарегистрированных безработных)⁹¹.

Выявленные факторы значительно усложняют ситуацию по достижению сбалансированности рынка труда, когда очевидно, что должно обеспечиваться некое соответствие между совокупным спросом и совокупным предложением, также дополнительным спросом и дополнительным предложением⁹².

Кроме понятий «совокупный» спрос и «совокупное» предложение, в научной литературе рассматриваются категории «внутрифирменный» спрос и предложение.

Так, В.Е. Гимпельсон и Р.И. Капелюшников называют причины возникающего дефицита и избытка рабочей силы на уровне фирмы по результатам проведенных опросов руководителей предприятий⁹³.

Основную причину дефицита работников, по мнению указанных авторов, опрошенные работодатели видят на стороне предложения – в недостатке на местном рынке труда работников нужных специальностей. Причинам, лежащим на стороне спроса (прежде всего, неспособность платить конкурентную заработную плату и неспособность удержать уже нанятых работников) работодатели придают сравнительно меньшее значение⁹⁴.

Опрос, проведенный авторами, показал, что «причинам сохраняющегося избытка являются сознательное «придерживание»,

⁹¹ Сигова С.В. Восполнение кадрового дефицита на рынке труда Российской Федерации. Петрозаводск: Изд-во ПетрГУ, 2009. С.81.

⁹² Там же.

⁹³ Гимпельсон В., Капелюшников Р., Лукьянова А. Спрос на труд и квалификацию в промышленности: между дефицитом и избытком: препринт WP3/2007/03. М.: ГУ ВШЭ, 2007. 60 с.

⁹⁴ Там же, С. 22.

связанное с ожиданием роста спроса, и вынужденное «придерживание», обусловленное значительными издержками оборота»⁹⁵.

Равновесное состояние внутрифирменного рынка труда оценивается по нескольким критериям. Если количественные и качественные характеристики рабочих мест соответствуют потребностям производства, то говорят о равновесии рабочих мест. Если к тому же профессионально-квалификационные характеристики работников соответствуют технико-технологическим параметрам рабочих мест, то обоснован вывод о равновесности внутрифирменного рынка труда в целом⁹⁶. Со стороны рабочих мест равновесие может быть нарушено по причинам организационного характера, сбоям в обеспечении их функционирования.

Ф.Т. Прокопов утверждает, что даже наиболее организованные рынки труда далеки от идеального состояния⁹⁷. Во-первых, предложение рабочей силы обычно не совпадает с предложением рабочих мест. Помимо количественных несовпадений, существенны структурные несоответствия (профессионально-квалификационные, географические, отраслевые и т.д.). Во-вторых, входящие на рынок труда потоки рабочей силы не равны входящим потокам рабочих мест. В-третьих, с момента появления на рынке труда работника до заключения договора о найме проходит определенное время⁹⁸.

Рассмотренные выше трактовки конъюнктуры рынка труда и факторов, влияющих на нее, позволили сформулировать авторское определение данной категории. *Конъюнктура рынка труда – это ситуация, складывающаяся на рынке труда в определенный момент времени под влиянием экономических, демографических, территориальных, институциональных,*

⁹⁵ Гимпельсон В., Капелюшников Р., Лукьянова А. Спрос на труд и квалификацию в промышленности: между дефицитом и избытком: препринт WP3/2007/03. М.: ГУ ВШЭ, 2007. С.23.

⁹⁶ Рынок труда и социальное партнерство: монография / Ю. Г. Одегов, Г. Г. Руденко, Н. Г. Митрофанов. М.: Хронограф, 1998. С.15.

⁹⁷ Прокопов Ф.Т. Безработица и эффективность государственной политики на рынке труда в переходной экономике России. М.: Экономический факультет МГУ; ТЕИС, 1999. 311 с.

⁹⁸ Прокопов Ф.Т. Безработица и эффективность государственной политики на рынке труда в переходной экономике России. М.: Экономический факультет МГУ; ТЕИС, 1999, С. 26.

профессиональных и квалификационно-компетентностных факторов и характеризующая степень профессиональной, квалификационно-компетентностной и территориальной сбалансированности спроса и предложения. Отличием данной трактовки от рассмотренных нами, является то, что, во-первых, конъюнктура рынка труда рассматривается как ситуация, складывающаяся на рынке труда в определенный момент времени под влиянием определенных факторов (экономический, демографический, территориальный, институциональный, профессиональный, квалификационно-компетентностный); во-вторых, как ситуация, которая характеризует степень сбалансированности спроса и предложения на рынке труда не только количественно, но и качественно (в разрезе профессии, квалификации (компетенции) и территории).

Говоря о сбалансированности рынка труда или равновесии, мы подразумеваем равенство спроса и предложения на рынке труда. При этом необходимо отметить, что это равновесие носит кратковременный, одномоментный характер. Равновесие на рынке труда обеспечивает частичное равновесие всей экономической системы, но является неотъемлемым условием достижения общего равновесия, которое «выступает как особый “идеальный” случай нормального состояния...»⁹⁹.

Под сбалансированностью еще понимают «ряд рациональных соотношений, пропорциональных сочетаний, устанавливаемых между основными элементами рынка труда»¹⁰⁰.

Ряд авторов, проведя анализ и обобщив данные различных теоретических источников, выявили индикаторы, которые помогают не просто фиксировать динамику, а иметь доказательную базу несогласования (согласования) спроса и предложения на рынке труда. К ним относятся:

⁹⁹Экономическая теория: учеб. для студ. высш. учеб. заведений / Под ред. В. Д. Камаева. 10-е изд., перераб. и доп. М.: Гуманит. изд. центр ВЛАДОС, 2003. С.289.

¹⁰⁰Пигина Т. Н. Обеспечение сбалансированности регионального рынка труда (на примере Республики Хакасия): дис. ... канд. экон. наук. Новосибирск, 2004. С.29.

- темп роста занятости в отрасли по сравнению с темпом роста занятости в экономике;
- повышение опережающими темпами заработной платы в отрасли;
- увеличение средней продолжительности отработанного времени;
- превышение найма работников над их выбытием;
- снижение увольнений по инициативе нанимателя;
- рост числа вакансий и проблемное их заполнение¹⁰¹.

Лауреаты Нобелевской премии по экономике Питер Даймонд, Дэйл Мортенсен и Кристофер Писсаридес, применившие теорию поиска к рынку труда, предложили «альтернативную модель спроса-предложения на рынке труда»¹⁰². Модель DMP описывает так называемую равновесную безработицу, то есть такой уровень безработицы, при котором экономика находится в равновесном состоянии¹⁰³. Авторы в своем исследовании доказали, что даже при благоприятной конъюнктуре может сохраняться устойчивая безработица за счет того, что работники не занимают в течение краткосрочного периода рабочие места – проявляется фрикционная безработица. Возникающие издержки поиска, в свою очередь, негативно сказываются на рыночной конъюнктуре¹⁰⁴.

По нашему мнению, для определения сбалансированности рынка труда необходимо несколько расширить методологический инструментарий исследования конъюнктуры рынка труда.

Ранее мы рассмотрели понятие конъюнктуры рынка труда и выявили факторы, влияющие на нее. Как выяснилось, на рынке труда возможны три состояния: равновесие, дефицит и избыток рабочей силы. В зависимости от

¹⁰¹Клюня В. Л., Зенькова И. В. Сбалансированность рынка труда в Республике Беларусь: методологические и методические основы обеспечения. Новополоцк: ПГУ, 2009. С. 26.

¹⁰²Mortensen D. T., Pissarides C. A. Job Creation and Job Destruction in the Theory of Unemployment // *The Review of Economic Studies*. 1994. Vol. 61. № 3. Pp. 397–415; Pissarides C. A. *Equilibrium unemployment theory*. 2nd ed. Cambridge: The MIT Press, 2000. 252 p.

¹⁰³Вечканов Г.С. Новая методология и теория рынка труда (о нобелевских лауреатах по экономике 2010 г.) // *Общество. Среда. Развитие*. 2014. № 2 (31). С. 40.

¹⁰⁴Нобелевские лауреаты по экономике в XXI веке: сборник статей / под ред. А.Г. Худокормова. М.: ИНФРА-М, 2017. С.127.

этого выделяют трудодефицитную, трудоизбыточную и равновесную конъюнктуру рынка труда¹⁰⁵.

Конъюнктуру рынка изучают с помощью показателей, позволяющих количественно оценить происходящие на нем изменения и определить тенденции их развития¹⁰⁶.

Наиболее характерными состояниями экономической конъюнктуры считаются: повышательная, высокая, понижательная, низкая. «Повышательная конъюнктура складывается в условиях превышения спроса над предложением и проявляется в росте товарных цен и увеличении количества заключаемых сделок. При высокой конъюнктуре высокие цены относительно устойчивы, так как они отражают относительно стабильное экономическое состояние»¹⁰⁷.

«Понижательная конъюнктура обусловлена превышением предложения над спросом и выражается в снижении рыночных цен и сокращении совершаемых сделок. Низкая конъюнктура проявляется в относительно стабильных низких ценах. Понижательная и низкая конъюнктура образуют «рынок покупателя»¹⁰⁸. На рынке покупателя спрос превышает предложение, покупатели конкурируют между собой, что приводит к росту рыночной цены. Таким образом, конкуренция в целом приводит к установлению рыночной цены равновесия благодаря равенству объема спроса и объема предложения.

Применительно к товарному рынку различают благоприятную конъюнктуру рынка, для которой характерны устойчивый спрос на товары и услуги, превышение спроса над предложением, рост числа заключаемых сделок, увеличение деловой активности, и вялую конъюнктуру рынка, при которой происходит затоваривание рынка, спад деловой активности, резко

¹⁰⁵Вайсбурд В. А. Экономика труда: учеб.пособие / В. А. Вайсбурд. М.: Омега-Л, 2011. 376 с.; Мумладзе Р. Г., Гужина Г.Н. Экономика и социология труда: учебник / под общ.ред. Р. Г. Мумладзе. М.: КНОРУС, 2011. 328 с.; Рофе А.И. Экономика труда: учебник. М.: КноРус, 2010. 391 с.; Экономика труда: учебник / под ред. проф. Ю. П. Кокина, проф. П. Э. Шлендера. М.: Магистр, 2008. 686 с.

¹⁰⁶Рыночная экономика: словарь / под общ.ред. Г. Я. Кипермана. – М.: Республика, 1993. – С.224

¹⁰⁷Рыночная экономика: 200 терминов / под общ.ред. Г. Я. Кипермана. – М.: Политиздат, 1991. – С.97

¹⁰⁸Там же.

снижается спрос на товары и количество заключаемых сделок. С точки зрения устойчивости рынка различают неустойчивую конъюнктуру рынка, которая характеризуется неустойчивостью спроса, и устойчивую конъюнктуру рынка, которая отличается стабильностью спроса и уровнем заключаемых на рынке сделок¹⁰⁹.

Коллектив авторов под руководством А.Н. Азрилияна выделяют такие виды конъюнктуры рынка, как «благоприятная – превышение на бирже спроса над предложением при растущих ценах, выжидательная (неопределенная) – отсутствие спроса или предложения на бирже в связи с ожидающимся переломом цен на рынке, вялая – отсутствие сделок при тенденции рынка к понижению цен»¹¹⁰. Авторы также выделяют пониженную, повышенную и устойчивую конъюнктуру рынка.

Авторы «Современного экономического словаря» выделяют «благоприятную (повышательную) конъюнктуру рынка, определяя ее как ситуацию на рынке, характеризуемую наличием активного, достаточно устойчивого спроса на рыночные товары и услуги, превышением спроса над предложением, повышательной тенденцией динамики цен на наиболее представительные товары»¹¹¹.

На рынке труда традиционно выделяют трудоизбыточную (предложение превышает спрос), равновесную (предложение равно спросу) и трудодефицитную (спрос превышает предложение) конъюнктуру рынка труда. Равновесную конъюнктуру рынка труда иногда называют трудодостаточной.

Интересна классификация конъюнктуры рынка труда, представленная Е.И. Нефедьевой. Исследователь считает, что при построении расширенного варианта классификации конъюнктуры рынка труда необходимо

¹⁰⁹ Экономика и управление, финансы и право / авт.-сост. Л. П. Кураков, В. Л. Кураков, А. Л. Кураков. М.: Вуз и школа, 2004. С.559.

¹¹⁰ Большой экономический словарь / под ред. А. Н. Азрилияна. 5-е изд. доп. и перераб. М.: Институт новой экономике, 2004. С.433.

¹¹¹ Современный экономический словарь / Б. А. Райзберг, Л. Ш. Лозовский, Е. Б. Стародубцева. М.: ИНФРА-М, 1999. С.168.

рассматривать как внешний (региональный, городской) рынок труда, так и внутрифирменный, отражающий особенности согласования системы занятых рабочих мест и рабочей силы¹¹². Е.И. Нефедьевой был также разработан дополненный вариант классификации видов конъюнктуры рынка труда, в котором выделяются различные типы и уровни конъюнктуры в зависимости от характера количественного и качественного соотношения между спросом и предложением рабочей силы на внешнем и внутрифирменном рынке труда¹¹³.

Нефедьевой Е.И. выделяется и обосновывается самостоятельный вид конъюнктуры рынка труда – несбалансированная или смешанная конъюнктура рынка труда, которая более реалистично отражает фактическую ситуацию на внешнем/внутрифирменном рынке труда и одновременно сочетает в себе элементы равновесной, трудоизбыточной и трудодефицитной конъюнктуры. Так, в случае смешанной конъюнктуры существующий объем спроса и предложения на рынке труда является удовлетворенным только в определенной мере, то есть существует частичное равновесие на рынке труда. Оставшаяся часть неудовлетворенного спроса и предложения рабочей силы несогласованы вследствие их несоответствующей качественной структуры¹¹⁴.

В.А. Вайсбурд предлагает рассматривать совокупный и текущий рынок труда, как показано на рисунке 1.2. Если работник находит рабочее место, а работодатель – работника, то спрос совпадает с предложением, данный участок автор называет удовлетворенным спросом. Все, что остается за границами удовлетворенного спроса (свободные вакансии и незанятые работники), образует текущий рынок труда¹¹⁵. Взяв за основу модель рынка

¹¹² Нефедьева Е. И. Формирование конъюнктуры рынка труда крупного города: дисс. ... канд. экон. наук. Иркутск, 2002. 205 с.

¹¹³ Там же.

¹¹⁴ Нефедьева Е. И. Формирование конъюнктуры рынка труда крупного города: дисс. ... канд. экон. наук. Иркутск, 2002, с.26–29.

¹¹⁵ Вайсбурд В. А. Экономика труда: учеб. пособие. М.: Омега-Л, 2011. С.79–80.

труда, предложенную В.А. Вайсбурдом, схематично представим виды конъюнктуры рынка труда (рис.1.1).

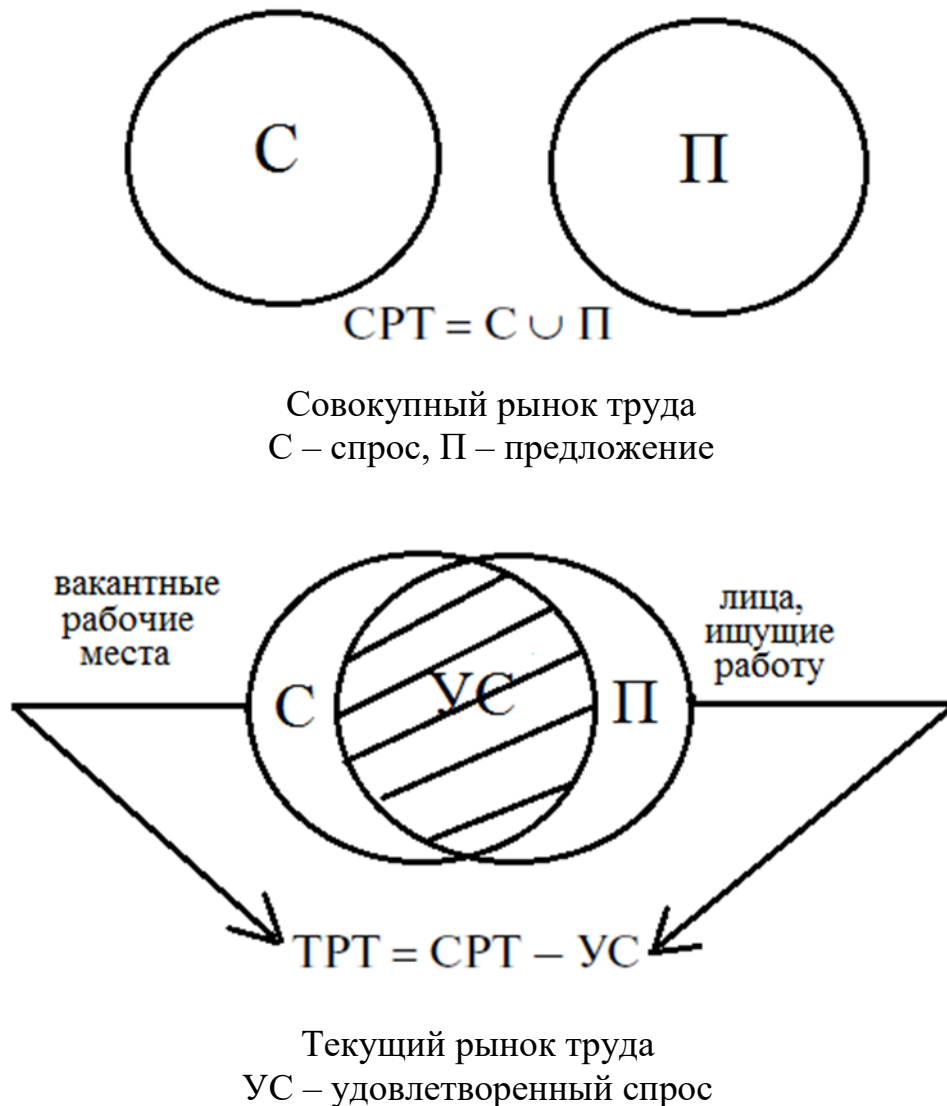


Рисунок 1.1– Совокупный и текущий рынок труда¹¹⁶

При равновесной конъюнктуре рынка труда спрос совпадает с предложением, или можно сказать, что весь спрос количественно удовлетворен, согласие по цене труда между работодателем и работником достигнуто, работники устроились на работу, работодатели заполнили рабочее место. Такая конъюнктура рынка труда схематично изображена как заштрихованный круг. В случаях несовпадения спроса и предложения

¹¹⁶Вайсбурд В. А. Экономика труда: учеб.пособие. М.: Омега-Л, 2011. С.79–80

возникает трудодефицитная или трудоизбыточная конъюнктура рынка труда. Модели, представленные на рисунке 1.2, отражают различные варианты количественного соотношения спроса и предложения на рынке труда (рис. 1.2).

Равенство спроса и предложения на рынке труда не свидетельствует о том, что работник, нанятый работодателем полностью соответствует его требованиям. Возникают ситуации, прежде всего при дефиците кадров, когда работодатель вынужден принять на работу претендента с не соответствующей рабочему месту профессией, квалификацией (компетенциями) и местом проживания. А это влечет за собой затраты на переподготовку или повышение квалификации работника, оплату проезда или аренду жилья; потери рабочего времени; снижение производительности труда. Можно говорить, что в таком случае удовлетворенный спрос на труд носит вынужденный характер, поэтому представленную на рисунке 1.3 модель равновесной конъюнктуры рынка труда можно назвать не просто равновесной, а вынужденно-равновесной.

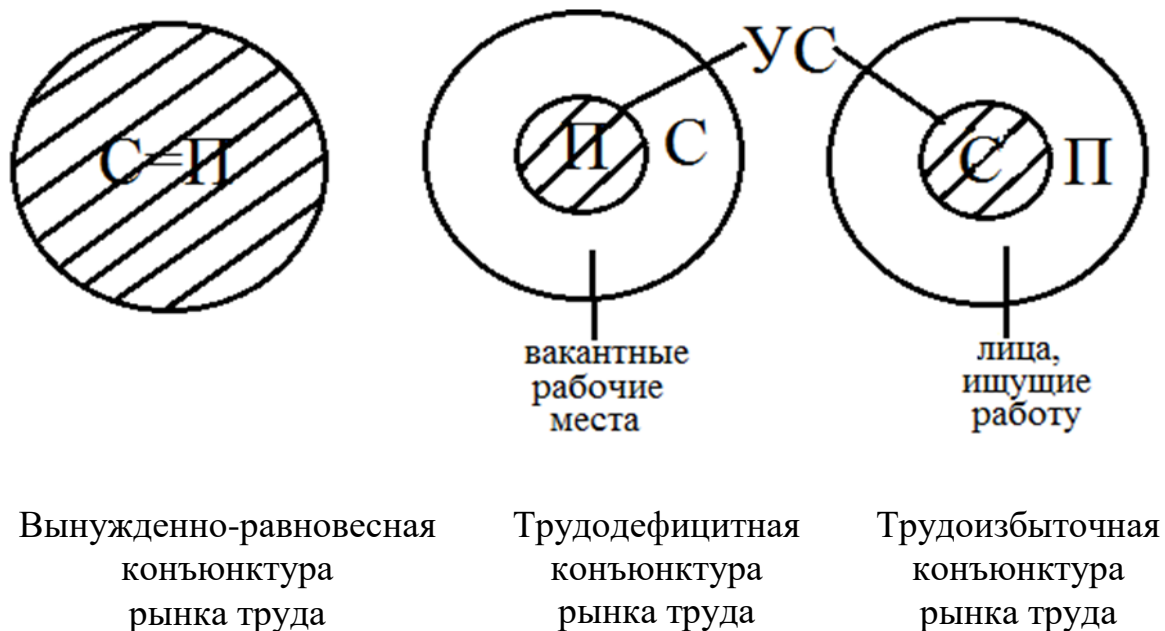
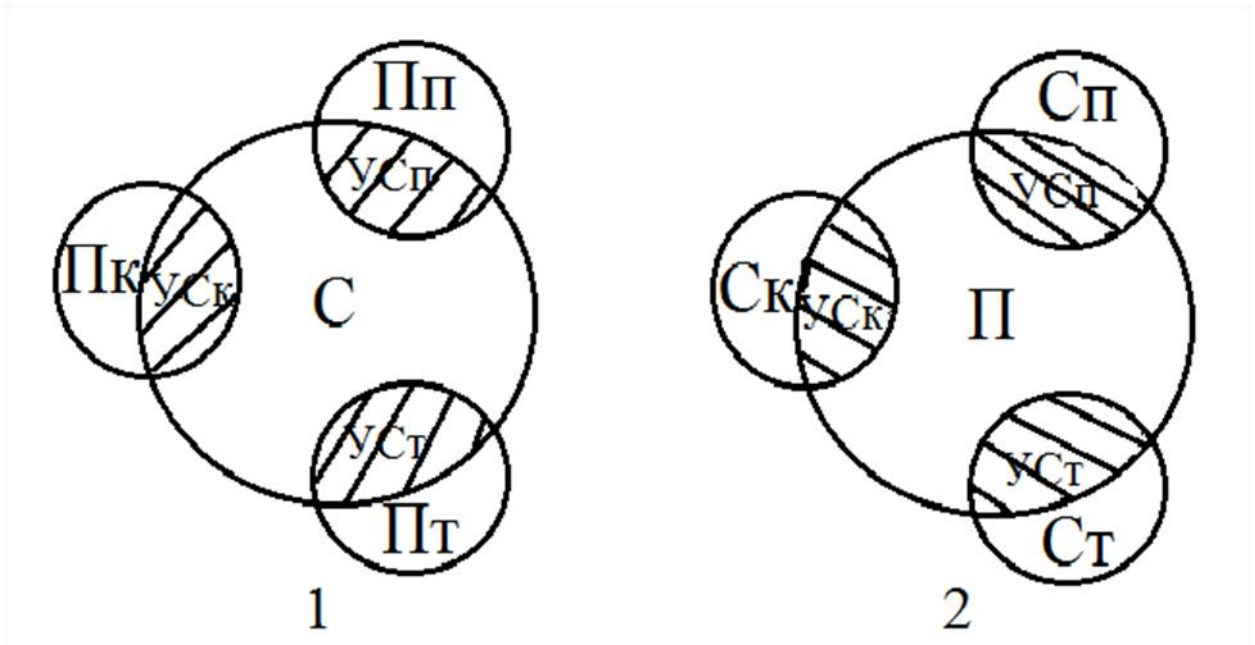


Рисунок 1.2 – Типы конъюнктуры рынка труда
(модель вынужденного равновесия)

Источник: разработано автором.

На рисунке 1.3 представлены модели неравновесной конъюнктуры рынка труда с учетом профессионального (УСп), квалификационно-компетентностного (УСк) и территориального (УСт) удовлетворенного спроса на труд.



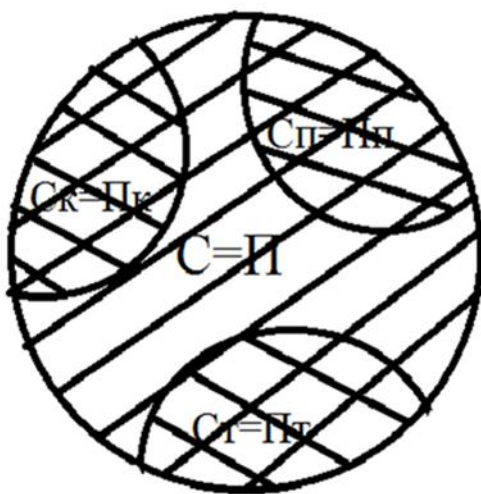
Варианты неравновесной конъюнктуры рынка труда (1 – трудоизбыточная, 2 – трудодефицитная) с учетом профессионального (УСп), квалификационно-компетентностного (УСк) и территориального (УСт) удовлетворенного спроса

Рисунок 1.3 – Модели неравновесной конъюнктуры рынка труда
Источник: разработано автором.

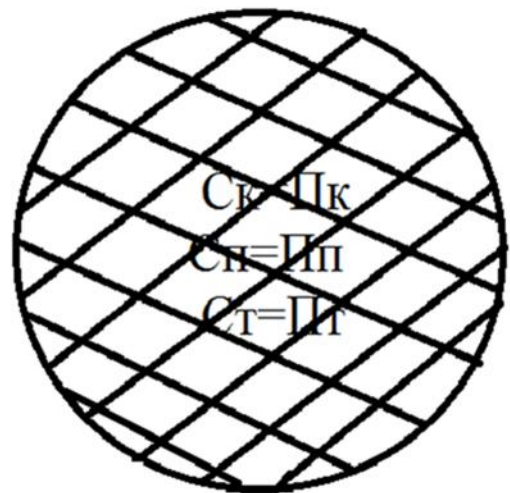
Возможна модель равновесия, когда совокупный спрос равен совокупному предложению, но лишь часть удовлетворенного спроса является полноценной. Например, на одном из предприятий, расположенном в муниципальном районе региона, требуется токарь 5 разряда, но на рынке труда данного муниципального района ищет работу токарь 4 разряда. Работодатель в этом случае вынужден принять на работу работника, не соответствующего его требованиям по уровню квалификации, но соответствующего его требованиям по месту нахождения и профессии. Но в этом случае работодателю придется либо за свой счет провести повышение квалификации данного работника, либо снизить требования к рабочему

месту. Такой удовлетворенный спрос можно назвать вынужденным по квалификационно-компетентностному признаку, а конъюнктуру рынка труда – частично-равновесной (рис. 1.4).

Полноценным (полностью соответствующим требованиям¹¹⁷) спрос будет тогда, когда работник соответствует требованиям работодателя по уровню квалификации, набору профессиональных и личностных компетенций, профессиональной принадлежности и территориальной доступности. То есть, если работник проживает в районе нахождения рабочего места (либо готов к трудовой мобильности за счет личных средств), соответствует требуемой квалификации/компетенции (разряд, категория, класс, личные и профессиональные компетенции и пр.) и профессии (имеет образование, стаж и опыт работы по данной профессии), то можно говорить о полной удовлетворенности работодателя характеристиками работника, а конъюнктуру рынка труда считать полноценно-равновесной (рис. 1.5).



Частично-равновесная
конъюнктура рынка труда



Полноценно-равновесная
конъюнктура рынка
труда

Рисунок 1.4 – Модели частичного и полного равновесия на рынке труда

Источник: разработано автором.

¹¹⁷ Ожегов С. И. Словарь русского языка: ок. 53000 слов / Под общ. ред. проф. Л. И. Скворцова. - М.: ООО "Издательский дом "ОНИКС 21 век": ООО "Издательство "Мир и Образование", 2005. – С.715

Для оценки состояния конъюнктуры рынка труда используется показатель, рассчитываемый органами государственной службы занятости населения, – коэффициент напряженности.

Коэффициент напряженности на рынке труда показывает, какое число незанятых трудовой деятельностью граждан, состоящих на учете в службе занятости, приходится на одну заявленную предприятиями вакансию, то есть определяется соотношение спроса и предложения на рабочую силу.

Кроме государственной службы занятости населения соотношение спроса и предложения на рынке труда рассчитывают исследовательские службы некоторых рабочих порталов. Например, на сайте HeadHunter представлен уровень конкуренции на рынке труда или hh-индекс (соотношение резюме и вакансий). Однако данный показатель не является совершенным, потому что как вакансии, так и резюме могут быть учтены несколько раз, поэтому конъюнктура рынка труда будет оценена не точно. Плюсом данного показателя является его дифференцированность. Так, например, исследовательская служба HeadHunter рассчитывает hh-индекс для молодежи. При этом отмечается, что «в среднем уровень конкуренции среди молодых специалистов составляет 8-9 человек на место и это заметно выше, чем в общем, на рынке труда. Однако летом, когда работодатели наиболее активно нанимают молодых соискателей, значение hh-индекса может падать и ниже среднего по рынку. Труднее всего для молодых специалистов искать работу в конце зимы и начале весны, когда уровень конкуренции среди них может достигать 12 и более человек на место»¹¹⁸.

В статистике труда коэффициент напряженности на рынке труда определяется как «отношение среднегодовой численности безработных (по методологии МОТ) к среднегодовому числу вакансий, сообщенных работодателями в государственные учреждения службы занятости населения»¹¹⁹. Этот показатель целесообразно рассчитывать как моментный,

¹¹⁸ Рынок труда: молодые специалисты.– М.: Компания Head Hunter, 2018. – С.19

¹¹⁹ Коэффициент напряженности на рынке труда / ЕМИСС государственная статистика.– [Электронный ресурс].– URL: <https://www.fedstat.ru/indicator/43703>

то есть по состоянию на тот или иной момент времени, а также как среднегодовой. Их сопоставление позволит выявить влияние сезонности в динамике напряженности на рынке труда.

Аналогичный показатель целесообразно рассчитывать, исходя из среднегодовой численности безработных, приходящихся на одну вакансию.

Этот показатель отражает, по существу, численность безработных на 1 свободное рабочее место, то есть конъюнктуру на рынке труда как отношение спроса на рабочие места и предложения, причем характеризует реальную возможность трудоустроиться.

Иногда показатель напряженности трактуется как нагрузка незанятого населения на 100 заявленных вакансий (чел.)¹²⁰.

Кроме коэффициента напряженности, в отчетах Федеральной службы по труду и занятости используются:

– показатели спроса на рабочую силу: заявленная потребность предприятий и организаций в работниках в Федеральную службу по труду и занятости на конец отчетного периода (тыс. чел.); уровень вакантности (%);

– показатели заключенных контрактов Федеральной службой по труду и занятости с работодателями: число предприятий, сообщивших сведения о потребности в рабочей силе (тыс. ед.); списочная численность работников этих предприятий (тыс. чел.);

– показатели предложения рабочей силы: численность незанятых, ищущих работу на конец отчетного периода (тыс. чел.); численность работников, подлежащих освобождению на ближайший квартал (тыс. чел.);

– показатели удовлетворения потребностей в рабочей силе: трудоустроено через Федеральную службу по труду и занятости в среднем за месяц – всего (тыс. чел.), в том числе незанятых.

В ходе исследования было установлено, что целесообразно рассчитывать и частные коэффициенты напряженности на рынке труда по

¹²⁰Исраилов М.В. Трудовые ресурсы и развитие регионального рынка труда // Молодой ученый. 2013. № 7. С. 174–178.

регионам страны, отраслям экономики, профессиям, занятиям и т. п. В связи с этим мы предлагаем проводить классификацию показателя напряженности по различным основаниям, а также ввести в методологию исследования новые коэффициенты напряженности на рынке труда (табл. 1.3).

Таким образом, исследование конъюнктуры рынка труда необходимо проводить дифференцированно, в зависимости от особенностей и характеристик отдельных сегментов рынка труда.

Таблица 1.3 – Показатели, характеризующие конъюнктуру рынка труда

Название показателя	Описание	Формула
Коэффициент напряженности прямой (Кн)	показывает, какое число незанятых трудовой деятельностью граждан, состоящих на учете в службе занятости (Чн), приходится на одну заявленную предприятиями вакансию (В)	$K_n = \frac{Чн}{В}$
Коэффициент напряженности обратный (Кноб)	показывает, какое число заявленных предприятиями вакансий приходится на одного незанятого трудовой деятельностью гражданина, состоящего на учете в службе занятости	$K_{ноб} = \frac{В}{Чн}$
Коэффициент напряженности возрастной (Кнв)	показывает, какое число незанятых трудовой деятельностью граждан определенного возраста, состоящих на учете в службе занятости (Чнв), приходится на одну заявленную предприятиями вакансию преимущественно для данной возрастной категории (Вв)	$K_{нв} = \frac{Чнв}{Вв}$
Коэффициент напряженности территориальный (Кнт)	показывает, какое число незанятых трудовой деятельностью граждан определенной территории (региона, города), состоящих на учете в службе занятости (Чнт), приходится на одну заявленную предприятиями вакансию на данной территории (Вт)	$K_{нт} = \frac{Чнт}{Вт}$
Коэффициент напряженности профессиональный (Кнп)	показывает, какое число незанятых трудовой деятельностью граждан определенной профессии, состоящих на учете в службе занятости (Чнп), приходится на одну заявленную предприятиями вакансию данной профессии (Вп)	$K_{нп} = \frac{Чнп}{Вп}$
Коэффициент напряженности квалификационный (Кнк)	показывает, какое число незанятых трудовой деятельностью граждан определенной квалификации, состоящих на учете в службе занятости (Чнк), приходится на одну заявленную предприятиями вакансию данной квалификации (Вк)	$K_{нк} = \frac{Чнк}{Вк}$
Коэффициент напряженности	показывает, какое число незанятых трудовой деятельностью граждан, работавших ранее в	$K_{нотр} = \frac{Чно}{Во}$

Название показателя	Описание	Формула
отраслевой (Кнотр)	определенной отрасли, состоящих на учете в службе занятости(Чно), приходится на одну заявленную предприятиями вакансию данной отрасли (Во)	
Коэффициент напряженности регистрируемый	показывает, какое число безработных граждан, зарегистрированных службой занятости населения (Бз), приходится на одну заявленную предприятиями вакансию (В)	$K_{нр} = Бз / В$
Коэффициент напряженности общий	показывает, какое число безработных (по методологии МОТ) (Бо) приходится на число вакантных рабочих мест, заявленных работодателями как потребность организаций в работниках (по результатам выборочного обследования организаций)(П)	$K_{но} = Бо / П$
Коэффициент напряженности на определенную дату	показывает, какое число незанятых трудовой деятельностью граждан, состоящих на учете в службе занятости (Чнд) на определенную дату, приходится на одну заявленную предприятиями вакансию на определенную дату (Вд)	$K_{нд} = Чнд / Вд$
Коэффициент напряженности за период	показывает, какое число незанятых трудовой деятельностью граждан, состоящих на учете в службе занятости (Чнт) за определенный период, приходится на одну заявленную предприятиями вакансию за определенный период (месяц, год) (Вт)	$K_{нт} = Чнт / Вт$
Коэффициент напряженности совокупный	показывает, какое число незанятых трудовой деятельностью граждан, состоящих на учете в службе занятости (Чнс), исчисляемых как сумма показателя на начало/конец периода и за определенный период, приходится на одну заявленную предприятиями вакансию, исчисляемую как сумма на начало/конец периода и за определенный период (месяц, год) (Bs)	$K_{нс} = \frac{Чнс / Bs}{(Чнд + Чнт) / (Вд + Вт)}$

Источник: разработано автором.

«Коэффициент напряженности прямой характеризует нагрузку на одно заявленное работодателями рабочее место. В состоянии равновесия данный показатель равен единице. Конъюнктуру рынка труда можно назвать трудоизбыточной, если данный показатель превышает единицу. Тогда мы говорим, что на одну вакансию приходится n человек, незанятых трудовой деятельностью. Данный показатель корректно рассчитывать при избытке рабочей силы. Если же количество вакансий превышает количество незанятых граждан, претендующих на это рабочее место, то целесообразно

говорить о том, сколько вакансий приходится на n человек, незанятых трудовой деятельностью. Поэтому для удобства понимания и расчетов мы предлагаем показатель – обратный коэффициент напряженности. Он рассчитывается при дефиците рабочей силы»¹²¹.

Коэффициент напряженности, равный единице, свидетельствует об общем равновесии конъюнктуры рынка труда. Если же рассматривать конъюнктуру в зависимости от территории, отрасли, профессиональной принадлежности рабочих мест и рабочей силы, то данный показатель окажется далеким от идеального. Поэтому предлагаем использовать такие коэффициенты напряженности, как возрастной, отраслевой, профессиональный, территориальный.

Коэффициент напряженности, рассчитываемый по отношению к незанятым гражданам, отражает «потенциальную» нагрузку на одно вакантное рабочее место. Коэффициент напряженности, рассчитываемый по отношению к зарегистрированным безработным, отражает «реальную» нагрузку на одно рабочее место.

Коэффициент напряженности, рассчитываемый по данным обследований населения по проблемам занятости и выборочным обследованиям организаций, проводимых органами государственной статистики, отражает общую конъюнктуру рынка труда. Обычно данный показатель выше регистрируемого, как и уровень общей безработицы превышает уровень регистрируемой безработицы.

И.А. Кулькова предлагает аналогичный показатель, отмечая, что он позволяет получить наиболее точные данные о соотношении спроса и предложения на рынке труда¹²².

Коэффициент напряженности, рассчитываемый на конкретную дату, отражает текущее состояние конъюнктуры рынка труда. Коэффициент

¹²¹Вишневецкая Н.Г. Конъюнктура регионального рынка труда: проблема дисбаланса профессий//Уровень жизни населения регионов России. 2016. № 3 (201). С. 57.

¹²²Кулькова И.А. Методические подходы и проблемы оценки конъюнктуры рынка труда / И.А. Кулькова // Вестник евразийской науки.– 2018.– Т. 10.– № 1.– С. 18.

напряженности, рассчитываемый за период, отражает тенденции, происходящие на рынке труда. Совокупный же коэффициент напряженности, учитывающий состояние конъюнктуры рынка труда на начало периода и в целом за период, на наш взгляд, наиболее полно будет отражать конъюнктурные особенности современного рынка труда.

Охарактеризовав теоретические и методологические подходы к исследованию конъюнктуры рынка труда, остановимся на сравнительном анализе сегментации рынка труда в отечественных и зарубежных теориях, а также обозначим особенности молодежного сегмента рынка труда.

1.3 Теории сегментации рынка труда в зарубежных и отечественных исследованиях

В предыдущем параграфе данного исследования установлено, что в реальности не существует идеально сбалансированного рынка труда. Всегда наблюдается некое отклонение от рыночного равновесия. Причиной этого, прежде всего, является наличие внутри совокупного рынка труда специфических секторов, сегментов, в которых конъюнктурные диспропорции наиболее ощутимы. Поэтому, изучая количественные и качественные несоответствия спроса и предложения на рынке труда, необходимо рассмотреть сегментацию как экономическую категорию.

Теории двойственности рынка труда широко освещены в научных трудах зарубежных ученых. Заметим, что зарождение теории сегментации рынка труда произошло за рубежом.

Родоначальниками теории сегментации по праву можно считать американских ученых-экономистов П.Дерингера и М.Пиоре. В работе «Внутренние рынки труда и анализ рабочей силы» авторы выдвигают теорию двойственности рынка труда¹²³.

¹²³Doeringer P.D., Piore M. J. Internal Labor Markets and Manpower Analysis. Lexington: Heath, 1970. 344 p.

Согласно этой теории, рынок труда разделен на две части: первичный и вторичный рынок. Рабочие места на первичном рынке обладают такими характеристиками, как высокая заработная плата, хорошие условия труда, стабильность занятости, возможность продвижения и равноправия, соблюдение норм в организации труда. Рабочие места на вторичном рынке, напротив, отличаются низкой заработной платой, отсутствием социальных выплат, плохими условиями труда, высокой текучестью персонала, низкой вероятностью продвижения по карьерной лестнице и частому, необоснованному контролю со стороны руководства.

П.Дерингер и М.Пиоре выделяют различия между рабочими в двух сегментах, по которым можно провести некоторые параллели: работники во вторичном секторе отличаются от работников первичного сектора большей склонностью к смене места работы, чаще опаздывают и прогуливают, не соблюдают субординацию и чаще участвуют в кражах и хищениях¹²⁴. Рабочие, как утверждает теория, находятся на вторичном рынке по нескольким причинам: место проживания, недостаток практических навыков, плохая трудовая история и дискриминация. Хотя связь между первичным и вторичным рынком труда слабая, работодатели, посредством заключения договоров субподряда на временную занятость, преобразуют первичную занятость во вторичную. Главная цель государственной политики состоит в том, чтобы преодолеть барьеры, которые ограничивают доступ к первичному рынку работников, находящихся в невыгодном положении, и облегчить им доступ к рабочим местам на первичном рынке труда. В районах, где преобладает население с низкими доходами, наблюдается высокий уровень трудовой мобильности, что влечет за собой высокий уровень фрикционной безработицы. Согласно утверждениям авторов теории, опросы работодателей и рабочих подтверждают их предположения¹²⁵. Работодатели жалуются на опоздания, прогулы и высокую текучесть среди рабочих. Рабочих особенно

¹²⁴ Doeringer P.D., Piore M. J. Internal Labor Markets and Manpower Analysis. Lexington: Heath, 1970. 344 p.

¹²⁵ Там же.

расстраивает директивное управление, низкая заработная плата и нестабильность занятости. Некоторые из рабочих мест, доступны для работников, с низкой конкурентоспособностью – например, работа в больницах и отелях, хотя размер заработной платы стабилен, но текучесть среди сотрудников, которые там работают, относительно высока.

Другие рабочие места – на предприятиях, где нет профсоюзов, например, в строительстве, сезонном производстве и т.п. – нестабильны и не обеспечивают постоянную занятость. Несмотря на эти причины, факт частой смены места работы означает, что любой уровень занятости во вторичном секторе связан с более высоким уровнем фрикционной безработицы, чем в первичном секторе. В некотором смысле, поэтому высокий уровень текучести и фрикционная безработица являются особенностью вторичного рынка труда.

Далее П.Дерингер и М.Пиоре рассуждают о «первичных» и «вторичных» рабочих¹²⁶. В литературных источниках термин «вторичный» применяется к таким рабочим, как женщины и подростки, которые, как предполагается, вносят меньший вклад в экономику, чем другие категории работников. «Вторичные» рабочие демонстрируют более высокую текучесть, что характерно для вторичного рынка труда. Кроме того, так как их рабочая сила оценивается невысоко, они не интересуются возможностями продвижения и более терпимы к плохим условиям труда. Таким образом, они чаще устраиваются на работу, которая по многим характеристикам относится к вторичному сегменту рынка труда. Данный факт предполагает, что существование вторичного рынка не является стратегической проблемой, он просто необходим для рабочих, для которых сама работа является вторичной, и они не хотят получать высокий доход. Такое долговременное вынужденное нахождение на вторичном рынке рабочих, которые большую часть времени

¹²⁶ Doeringer P. D., Piore M. J. Internal Labor Markets and Manpower Analysis. Lexington: Heath, 1970. 344 p.

занимаются домашним хозяйством, является проблемой государственной политики¹²⁷.

П.Дерингер и М.Пиоре считают, что до тех пор, пока у низкоконкурентных категорий работников существуют проблемы на рынке труда, государство должно интересоваться не только обеспечением необходимого числа рабочих мест, но и их распределением между первичным и вторичным секторами¹²⁸.

В 1973 г. М. Рейх, Д.Гордон и Р. Эдвардс в работе «Дуальные рынки труда: теория сегментации рынка труда» дали свое определение сегментации рынка труда. Данное понятие они трактуют как исторический процесс, посредством которого политические и экономические силы подразделяют рынок труда на отдельные подрынки или сегменты, которые имеют свои особенности и установленные правила. Сегментированные рынки труда—это результат процесса сегментации. Сегменты могут подразделяться как горизонтально через профессиональную иерархию, так и вертикально. Авторы выделяют четыре признака сегментации рынка труда¹²⁹.

Во-первых, используя терминологию дуальной теории рынка труда, они выделяют первичные и вторичные сегменты. Они дифференцированы, главным образом, по признаку стабильности. Первичные рабочие места характеризуются стабильной занятостью, обучение происходит на рабочем месте, заработная плата относительно высока, возможен карьерный рост. Вторичный рынок труда характеризуется нестабильной занятостью, низкой заработной платой, высокой текучестью, невозможностью карьерного роста. Вторичные рабочие места главным образом представлены женщинами и молодыми людьми¹³⁰.

Во-вторых, сегментация в пределах первичного сектора. В пределах первичного сектора авторы выделяют сегментацию между так называемыми

¹²⁷ Doeringer P. D., Piore M. J. *Internal Labor Markets and Manpower Analysis*. Lexington: Heath, 1970. 344 p.

¹²⁸ Там же, P.271–274.

¹²⁹ Reich M., Gordon D.M., Edwards R.C. *Dual Labor Markets: A Theory of Labor Market Segmentation* // *American Economic Review*. 1973. May. P. 359–365.

¹³⁰ Там же.

«зависимыми» и «независимыми» рабочими местами. На зависимых рабочих местах должна соблюдаться строгая дисциплина, правила организации, личные цели четко соотносятся с целями фирмы. В этом сегменте присутствуют и рабочие, и специалисты. Напротив, на независимых рабочих местах требуется творческий подход к решению проблем, инициатива. Здесь высоко вознаграждают за различные достижения¹³¹.

В-третьих, сегментация по расовому признаку. Работники, подвергающиеся дискриминации по расовому признаку, присутствуют во вторичном, зависимом и независимом первичном сегменте. В процессе поиска рабочего места они сталкиваются с различными предубеждениями и несовершенством институтов рынка труда¹³².

В-четвертых, сегментация рабочих мест по половому признаку. Заработная плата в женском сегменте обычно ниже, чем на тех же рабочих местах в мужском сегменте. Рабочие места для женщин чаще всего ориентированы на обслуживание и подчинение другим работникам, чаще – мужского пола. Такие особенности зарождаются и в учебных заведениях, и в семье¹³³.

Немного позже стали появляться работы, критикующие теорию двойственного рынка труда. Так, например, Майкл Л. Уочтер в работе «Первичные и вторичные рынки труда: критика дуалистического подхода» ставит под сомнение постулаты данной теории и предлагает свою интерпретацию некоторых понятий.

Во-первых, Майкл Л. Уочтер уделяет большое внимание внутреннему рынку труда. В то время как представители теории двойственного рынка труда рассматривают недостатки внутреннего рынка труда, исследователь предлагает рассматривать его как часть внешнего рынка, а его неэффективность объясняет возрастающими затратами на получение

¹³¹ Reich M., Gordon D. M., Edwards R. C. Dual Labor Markets: A Theory of Labor Market Segmentation // American Economic Review. 1973. May. P. 359–365.

¹³² Там же.

¹³³ Там же.

информации и обучение сотрудников¹³⁴. В этом контексте положение дуалистической теории о том, что на первичном рынке труда фирмы не меняют структуру рабочих мест в ответ на изменение оплаты труда и квалификации работников, автор называет неправдоподобным. Даже эффективный внутренний рынок труда не решает внешних проблем, и число «хороших» рабочих мест будет меньше, чем необходимо обществу. Следовательно, традиционные проблемы (такие как недостаточные вложения в обучение рабочих) возникают как социальные проблемы, которые действительно требуют государственного регулирования¹³⁵.

Во-вторых, Майкл Л. Уочтер считает, что строгое двойственное разделение между первичным и вторичным секторами невозможно, потому что между ними существует мобильность. Хотя институциональные механизмы отличаются между структурированными (первичными) и неструктурированными (вторичными) рынками труда, нет никаких доказательств, что основные процессы, определяющие заработную плату и поведение в этих двух секторах, отличаются. Это предполагает существование сегментированных рынков с несовершенной конкуренцией, являющихся результатом ограничений человеческого капитала, а также барьеров, которые подчеркивают представители двойственного рынка труда. У сегментированного рыночного подхода, однако, есть давнее и установленное положение в неоклассической экономике. Точка зрения дуалистов на распространяющуюся неполную занятость во вторичном секторе недоказуема опытным путем и трудно проверяема. Остается предположением, что рабочие во вторичном секторе достаточно квалифицированы, чтобы работать в первичном секторе (по данным, отражающим затраты на обучение), подвержены дискриминации, недостаточно информированы. Учитывая недостаток доказательной базы,

¹³⁴Wachter M. L. Primary and Secondary Labor Markets: A Critique of the Dual Approach // Brookings Papers on Economic Activity. 1974. № 3. P. 637–693.

¹³⁵ Там же.

автор ставит под сомнение теорию дуалистов¹³⁶. Тем не менее, он не отрицает, что модель дуалистов – успешная и новая. Она позволяет эмпирически оценить различия в уровнях заработной платы в различных секторах рынка труда. Кроме того, представители теории двойственности рынка труда совершенствуют неоклассические модели, вводя эффекты обратной связи. Данное условие особенно важно в социологических и психологических моделях, где необходимо учитывать изменения во вкусах и предпочтениях в ответ на действие внешних стимулов. Например, вторичные рабочие соглашаются на нестабильный график работы, что является реакцией на низкооплачиваемую, бесперспективную работу. Так, они становятся «ненужными» в первичном секторе и в определенном смысле уступают первичным рабочим, опровергая гипотезу дуалистов о том, что рабочие в этих двух секторах в основном не отличаются по трудовым навыкам¹³⁷.

Третье утверждение, которое подверглось критике со стороны М.Л. Уочтера, состоит в том, что дуалистические утверждения по поводу безработицы рабочих, занятых на вторичном рынке труда, внесли существенный вклад в понимание самого механизма безработицы¹³⁸. Рабочим, занятым на вторичном рынке труда, присуща нестабильная занятость как на определенных рабочих местах, так и нестабильная занятость в целом. Низкая заработная плата, нестабильность занятости и частые короткие периоды безработицы являются стратегической проблемой. Представители дуальной теории рынка труда утверждают, что этот тип безработицы безразличен к политике совокупного спроса, кроме как при ускорении темпов инфляции. Но их доказательства далеки от структурной

¹³⁶ Wachter M. L. Primary and Secondary Labor Markets: A Critique of the Dual Approach // *Brookings Papers on Economic Activity*. 1974. № 3. P. 637–693.

¹³⁷ Там же.

¹³⁸ Там же.

оценки и игнорируют меняющийся демографический состав безработных, что является серьезным упущением для разработки стратегических целей¹³⁹.

В-четвертых, совокупное решение дуалистами проблем бедности и безработицы состоит в том, чтобы создать лучшие рабочие места, главным образом узаконив более высокую заработную плату во вторичном секторе или создав постоянные рабочие места на государственной службе на уровне минимальной заработной платы для вторичных рабочих. М.Л. Уочтер отрицает данное утверждение и отмечает, что этот подход не решит структурные проблемы¹⁴⁰. Политика дуалистов связана со снятием барьеров посредством законов о борьбе с дискриминацией, хотя подвергается сомнению тот факт, что дополнения к законам будут иметь желаемый эффект. Кроме того, общая стратегия создания лучших рабочих мест кажется многообещающей. Далее, автор предлагает совершенствовать обучение работников или в форме государственных программ обучения или при стимулировании частного сектора (при помощи субсидий или налогов) для расширения обучения по месту работы. М.Л. Уочтер говорит о том, что распределение доходов должно осуществляться через трансфертные платежи, а не посредством повышения заработной платы¹⁴¹. И наконец, дуалистическая модель всецело не отражает теорию рынка труда. Зато она действительно подчеркивает факторы, особенно институционального характера, которые были проигнорированы большинством неоклассических экономистов. В итоге М.Л. Уочтер признает, что «труды представителей двойственного рынка труда значительно обогащают теорию рынка труда»¹⁴².

Вслед за М.Л. Уочтером с критикой дуальной теории рынка труда выступили Б. Харрисон и Э. Сам.

¹³⁹ Wachter M. L. Primary and Secondary Labor Markets: A Critique of the Dual Approach // *Brookings Papers on Economic Activity*. 1974. № 3. P. 637–693.

¹⁴⁰ Там же.

¹⁴¹ Там же.

¹⁴² Harrison B., SumA. The Theory of «Dual» or Segmented Labor Markets // *Journal of economic issues*. 1979. Vol. XIII. № 3., P. 678–680.

Суть их критических оценок сводится к следующему. Во-первых, представители теории двойственного рынка труда утверждают, что рабочие места могут быть сгруппированы или повторно соединены в группы. При этом каждая группа характеризуется причинно-взаимосвязанными переменными. Последние включают в себя: заработную плату, прибыль, производительность труда, обучение по месту работы, состояние рынка, открытость или закрытость внутренних рынков труда, мобильность и государственную защиту. Рабочие, имеющие низкую конкурентоспособность на рынке труда в силу своего возраста, расовой и гендерной принадлежности, не будут распределены равномерно среди этих групп. Тем не менее, теория, прежде всего, отражает интересы работодателей – организаций, фирм, отраслей промышленности, государственных контролирующих органов, а не работников¹⁴³.

Во-вторых, дуалисты утверждают, что для некоторых категорий работников трудовая мобильность гораздо выше внутри отдельного сектора, чем между разными секторами. Но это не означает, что трудовой мобильности вообще нет. Она просто трудноопределима¹⁴⁴.

В-третьих, поведение рабочих – отношение к рабочему месту, способы поиска работы, мотивы выбора профессии, семейные трудовые традиции – формируются под влиянием идеологии, индивидуальных стремлений, имеющихся возможностей, семьи, соседей, сверстников. В экономически развитом обществе способ организации производства и поведение предпринимателя доминируют над причинами такого рода¹⁴⁵.

В-четвертых, дискриминация (по отношению к женщинам, национальным меньшинствам, молодежи) является важным объектом изучения различных наук. Но все же теория сегментации рынка труда – это не теория дискриминации. Конечно, определенные черты, такие как возраст,

¹⁴³Harrison B., SumA. The Theory of «Dual» or Segmented Labor Markets // Journal of economic issues. 1979. Vol. XIII. № 3., P. 687–706.

¹⁴⁴Там же.

¹⁴⁵Там же, P. 697–699.

расовая принадлежность и пол, используются для разделения рабочих на сегменты. Но сама дискриминация не вызывает сегментацию, хотя это действительно помогает демонстрировать ее конкретные проявления. Например, устранение расизма просто уменьшило бы уровень безработицы, но не устранило бы ее в целом¹⁴⁶.

В-пятых, «сегментация – это развивающийся, трансформирующийся процесс. Поэтому она требует динамических исследований, (с применением математических методов), объясняющих суть и причины происходящего»¹⁴⁷.

Отдельно можно выделить несколько зарубежных теорий, в которых сегментация рынка труда осуществляется по принципу «ядро–периферия».

Дж. Аткинсон и Д. Грегори в совместной работе описывают модель сегментации рынка труда, в которой выделяют три сегмента: ядро, периферию и временных работников.

К внешнему сегменту исследователи относят субподрядчиков, работников по краткосрочным трудовым договорам, временных работников. В периферийном секторе сосредоточены постоянные работники, непосредственно нанятые фирмой и подверженные внутренней мобильности, а также работники на условиях временной, краткосрочной занятости, которых фирма нанимает через посредников. К ядру относят основных сотрудников, занятых полный рабочий день¹⁴⁸.

Условия труда и занятости работников отличаются в зависимости от сектора. Работники периферийного сектора обладают стандартными навыками и могут быть легко заменены работодателем из внешнего рынка труда. В ядре же сосредоточены работники, обладающими специфическими для данной фирмы навыками. Причем это могут быть не обязательно

¹⁴⁶Harrison B., SumA. The Theory of «Dual» or Segmented Labor Markets // Journal of economic issues. 1979. Vol. XIII. № 3.,P. 687–706.

¹⁴⁷ Там же.

¹⁴⁸Atkinson J., Gregory D. A. Flexible Future: Britain's Dual Labour Market // Marxism Today. 1986. Vol. 30. № 4.P. 12–17.

высококвалифицированные рабочие. Они просто должны максимально соответствовать виду деятельности фирмы¹⁴⁹.

Обучение и переквалификация работников осуществляется в основном среди основных работников. При этом акцент делается на развитие навыков по решению проблем и достижению реальных задач. И, наконец, периферийные рабочие подвержены нестабильной занятости, в то время как работники из «ядра» стабильно сохраняют рабочее место.

По мнению Дж. Аткинсона и Д. Грегори, «в действительности в Великобритании все в меньшей степени прослеживается четкая внутрифирменная сегментация. Это происходит из-за увеличения временной занятости в некоторых отраслях экономики. Так, в исследовании авторов 1986 г. указано, что в розничной торговле неполная занятость составляет приблизительно 80%»¹⁵⁰. Использование привлеченных работников наблюдается как в сфере услуг, так и в промышленности. Статистика показывает, что «в 9 из 10 фирм увеличивается доля «периферийной» занятости. Авторы приходят к выводу о том, что для всех работающих, независимо от отношения к сегменту, необходимо создавать безопасные условия труда, обеспечить равные права на обучение и социальное обеспечение, в этом большая роль отводится профессиональным союзам»¹⁵¹.

Одним из представителей теории сегментации на ядро и периферию является Ч. Ледбитер. Он выделяет пять групп работников на рынке труда. Первую группу на сегментированном рынке труда составляют длительно безработные. Вторую группу формируют временно безработные, которые находятся в пределах рынка труда, но не постоянно, так как они то работают, то не работают. Их доход и трудовой статус меняются в зависимости от перспектив занятости¹⁵².

¹⁴⁹ Atkinson J., Gregory D. A. Flexible Future: Britain's Dual Labour Market // *Marxism Today*. 1986. Vol. 30. № 4. P. 12–17.

¹⁵⁰ Там же.

¹⁵¹ Там же, с. 14–17.

¹⁵² Leadbeater C. In the Land of the Dispossessed // *Marxism Today*. 1987. April. P. 18–25.

«Третий сегмент – периферийные трудовые ресурсы – растущая армия временных рабочих, работников на дому и работающих не по найму, которые относятся к скрытой области между безработицей и полной занятостью. Заключительные два сегмента, это работники с полной занятостью. Автор отмечает, что многие из работников с полной занятостью получают повышение дохода приблизительно на 7–8%»¹⁵³. Контраст между стабильной занятостью и успешностью людей с постоянной работой и уязвимостью периферийных рабочих приводит к отождествлению постоянно занятых работников как «главных» сотрудников. Причем все чаще проявляется не только заметная разница между работающими и неработающими, но и увеличивается дифференциация между квалифицированными рабочими и неквалифицированными.

Наконец, к пятому сегменту относятся постоянные, квалифицированные рабочие со стабильной занятостью. Высокая заработная плата в данном случае является средством мотивации в успешно развивающихся компаниях¹⁵⁴.

В 1985 г. У. Диккенс и К. Лэнг в работе «Тест дуальной теории рынка труда»¹⁵⁵ проводят критический анализ теорий двойственности рынка труда. Авторы проверяют утверждения о том, что вторичный рынок труда отличается низкой заработной платой и отсутствием обучения на рабочем месте, а также о том, что существуют неэкономические барьеры, которые препятствуют тому, чтобы некоторые рабочие из вторичного сектора перешли в первичный¹⁵⁶. Исследователи утверждают, что, несмотря на существенные различия в их представлениях о низкой заработной плате на рынке труда, ни защитники дуальной теории рынка, ни ее критики не провели тестирование гипотез о существовании неэкономических барьеров

¹⁵³Leadbeater C. In the Land of the Dispossessed // *Marxism Today*. 1987. April., P. 21.

¹⁵⁴Там же., P. 18–25.

¹⁵⁵Dickens W. T., Lang K. A Test of Dual Labor Market Theory // *American Economic Review*. 1985. Vol. 75. № 4. P. 792–805.

¹⁵⁶Dickens W. T., Lang K. A Test of Dual Labor Market Theory // *American Economic Review*. 1985. Vol. 75. № 4., P. 793.

для входа в первичный сектор рынка труда. Они считают, что трудности возникают, потому что теории двойственности рынка труда базируются на необоснованной сегментации. Сами же авторы предлагают собственные тесты обеих гипотез, которые подтверждают наличие двух рынков труда – первичного рынка труда с высокой заработной платой и вторичного рынка с низкой заработной платой. Результаты также подтверждают гипотезу о том, что есть неэкономические барьеры, которые препятствуют тому, чтобы дискриминируемая часть населения вошла в первичный сектор¹⁵⁷.

Помимо вышеупомянутых ученых, к обсуждению теории дуального рынка труда обращаются Дж. Булоу и Л. Саммерс¹⁵⁸. Они рассматривают данную теорию применительно к индустриальной политике. Описывая теорию П.Дерингера и М.Пиоре, авторы говорят о том, что в первичном секторе «хорошие рабочие места» характеризуются высокой заработной платой, стабильной занятостью и возможностью продвижения по карьерной лестнице, а рабочие места во вторичном секторе – низкой заработной платой, нестабильной занятостью, неблагоприятными условиями труда. Поэтому рабочие, которые составляют вторичный сектор, завидуют рабочим, формирующим первичный сектор, у которых и лучшие рабочие места, и более высокая заработная плата. Авторы анализируют и работодателей как первичного сектора, который олицетворяет большое производственное предприятие, так и вторичного (небольшие фирмы по обслуживанию). Тогда они задаются вопросом: если рабочие во вторичном секторе завидуют рабочим первичного сектора, то почему заработная плата в первичном секторе не снижается? Логика конкурентоспособной рыночной экономики отрицает возможность существования рабочих одинаковой квалификации, получающих различную заработную плату на различных рабочих местах. Предлагаемая авторами модель объясняет существование дуальных рынков

¹⁵⁷Dickens W. T., Lang K. A Test of Dual Labor Market Theory // American Economic Review. 1985. Vol. 75. № 4., P. 793.

¹⁵⁸Bulow J.I., Summers L. H. A Theory of Dual Labor Markets with Application to Industrial Policy, Discrimination, and Keynesian Unemployment // Journal of Labor Economics. 1986. Vol. 4. № 3.Part 1.P. 376–414.

труда. Центральная идея состоит в том, что фирмы первичного сектора могут считать выгодным, заплатить больше, чем просто «достойную оплату». Это помогает им в выявлении лучших работников. Если считать вторичный сектор сектором производства в домашнем хозяйстве, то она может также быть рассмотрена как теория ненамеренной безработицы¹⁵⁹.

Дж. ван ден Берг и Г. Риддер на основе эмпирических методов исследования изучали равновесие на рынке труда¹⁶⁰. Авторы доказывают, что занятость и длительность безработицы непосредственно зависят от заработной платы, установленной работодателями. Причем исследование проводится с учетом особенностей различных сегментов рынка труда. Каждый сегмент сам по себе является рынком труда, и все рабочие и фирмы в каждом сегменте идентичны. Сегменты отличаются друг от друга по возрасту, уровню образования, профессиональному уровню рабочих, условиям труда. Помимо этих наблюдаемых различий, авторы допускают наличие неявной дифференциации в производительности рабочих мест или других особенностях сегмента¹⁶¹.

Дж. Баудер в 2001 году провел исследование влияния культуры на сегментацию рынка труда¹⁶². На основе анализа множества научных источников автор сделал вывод о том, что «культура – это, прежде всего, отношения между людьми, охватывающие социальные и экономические структуры, включая рынок труда. Нормы поведения, место проживания влияют на выбор профессиональной деятельности. Так, например, житель Нью-Йорка работает в ресторане с «внешней стороны» (барменом, официантом) или «внутри» (поваром, кухонным работником) в зависимости от того, насколько его культурные ценности соотносятся со спецификой

¹⁵⁹Bulow J.I., Summers L. H. A Theory of Dual Labor Markets with Application to Industrial Policy, Discrimination, and Keynesian Unemployment // Journal of Labor Economics. 1986. Vol. 4. № 3. Part 1. P. 376–414.

¹⁶⁰Vandenberghe V. What drives the level of youth unemployment? // Preliminary version. 2008. Sept. 19 p. [Электронный ресурс]. URL: http://perso.uclouvain.be/vincent.vandenberghe/Papers/What_drives_youth_unemployment.pdf

¹⁶¹ Там же.

¹⁶²Bauder H. Culture in the labor market: segmentation theory and perspectives of place // Progress in Human Geography. 2001. № 25. P. 37–52.

работы. Это создает неравенство на рынке труда, влияние культурных факторов на трудовое поведение в итоге ставит на работнике так называемое «клеймо», которое не позволяет ему в дальнейшем перемещаться между сегментами рынка труда»¹⁶³.

Обсуждение и проверка теории двойственности рынка труда продолжаются и по сей день. А. Лаунов в работе «Альтернативный подход к проверке дуальной теории рынка труда» предлагает решать проблему двойственности по-другому¹⁶⁴. Суть подхода состоит в том, что к вопросу двойственности рынка труда сторонники дуальной теории подходят не с точки зрения заработной платы, а с точки зрения мобильности. Как утверждают сторонники двойственности рынка труда, рабочие в первичном секторе имеют более безопасные и стабильные рабочие места и поэтому текучесть в этом секторе ниже, чем во вторичном. Стабильность работы также предполагает, что частая смена работы в первичном секторе идет работнику на пользу и в денежном и в неденежном (или в обоих) аспектах. Итак, пока оплата на первичном рынке растет и достигает достаточного с точки зрения человека уровня, можно говорить о том, что на этом рынке будет существовать позитивное взаимодействие между уровнем заработной платы и частотой смены работы. В то же время, отмечает А. Лаунов, чем выше заработная плата, тем выше расходы на отдых¹⁶⁵. Это приводит к тому, что с ростом заработной платы необходимость в поиске работы снижается, и возможность найти новую работу также снижается. Тем не менее, данная тенденция не всегда линейна. Если денежный доход превышает размер заработной платы, то работник так же может сменить работу. Таким образом, получается «выпуклая» форма зависимости изменения работы от заработной платы. Наконец, на первичном рынке высокая нематериальная ценность

¹⁶³Bauder H. Culture in the labor market: segmentation theory and perspectives of place // Progress in Human Geography. 2001. № 25, P. 38.

¹⁶⁴Launov A. An Alternative Approach to Testing Dual Labour Market Theory // IZA Discussion Papers. Institute for the Study of Labor (IZA). 2004. № 1289. P. 22.

¹⁶⁵ Там же.

работы также уменьшает стимул сменить ее. Таким образом, автор делает вывод, что частота смены работы на первичном рынке положительно зависит от накопленного человеческого капитала, отрицательно зависит от дохода, но напрямую зависит от постоянной части заработной платы и отрицательно зависит от мотивационных стимулов.

Рассматривая вторичный рынок, А. Лаунов утверждает, что уровень текучести на нем довольно высок. Этот факт связан с нестабильностью работы, а не с накопленным человеческим капиталом. Так, согласно стандартным представлениям о дуальной теории рынка труда, не должно быть никакой зависимости между сменой работы при определенном уровне образования и навыков. В то же время до того момента, когда работа оплачивается ниже и возможность высокой оплаты ограничена, зависимость между заработной платой и текучестью, как ожидается, будет отрицательна и, скорее всего, просто линейна. Наконец, нематериальные стимулы не должны оказывать влияние на вторичный рынок. В упомянутой работе автор предлагает проанализировать детерминанты частоты смены работы в каждом сегменте¹⁶⁶. При условии, что рынок действительно сегментирован, автор предлагает исследовать свойства каждого сегмента и посмотреть, соотносятся ли они с первичным и вторичным сектором двойственных рынков труда. Как во всех предыдущих исследованиях, самый важный компонент анализа – роль человеческого капитала, так как материальные и нематериальные стимулы весьма совместимы с теорией человеческого капитала. Таким образом, автор в исследовании концентрируется на значении человеческого капитала в обоих секторах. В результате А. Лаунов отклоняет гипотезу двойственной структуры, так как человеческий капитал играет значительную роль в обоих сегментах рынка¹⁶⁷.

Для иллюстрирования предложенного метода автор приводит численный пример, в котором рассматривается количество смен работы

¹⁶⁶Launov A. An Alternative Approach to Testing Dual Labour Market Theory // IZA Discussion Papers. Institute for the Study of Labor (IZA). 2004. № 1289. P. 22.

¹⁶⁷Там же, P. 16.

работниками из Германии в период с 1994 по 2000 год. В итоге А. Лаунов выделяет два класса работников. Но при этом отвергает гипотезу двойственности, так как роль человеческого капитала в них не совместима с показателями дуальной теории рынков труда. Кроме того, автор подтверждает результаты, полученные ранее Диккенсом и Лэнгом (1985) и утверждает, что оба метода рассматривают одну и ту же проблему с двух различных сторон, тем самым дополняя друг друга¹⁶⁸.

Х.-П.Блоссфельд и К.У. Майер провели эмпирическое исследование теорий сегментации с точки зрения жизненного цикла на примере Германии¹⁶⁹.

Р. Дж. Эренберг и Р.С.Смит в труде «Современная экономика труда», основываясь на предыдущих исследованиях, связывают двойственность рынка труда с дискриминацией¹⁷⁰. Исторически женщины и расовые меньшинства занимали рабочие места во вторичном секторе. В силу того, что женщины вступают и покидают рынок труда чаще (по причине замужества и рождения детей), чем мужчины, то они и оказываются на вторичном рынке труда. Рассматривая неортодоксальные теории дискриминации, авторы говорят о некоем тайном соглашении работодателей против расовых меньшинств. Причем данная теория не является, по мнению авторов, совершенной и поэтому не может быть единственно верным объяснением двойственной природы рынка труда¹⁷¹.

Большинство отечественных исследований, посвященных сегментации рынка труда, базируются на вышеописанных зарубежных теориях.

На основе теории двойственности рынка труда ряд отечественных ученых определяют сегментацию рынка труда как разделение рабочих мест и

¹⁶⁸Launov A. An Alternative Approach to Testing Dual Labour Market Theory // IZA Discussion Papers. Institute for the Study of Labor (IZA). 2004. № 1289. P. 22.

¹⁶⁹Blossfeld, Hans-Peter, Mayer, Karl Ulrich. Labor market segmentation in the Federal Republic of Germany: an empirical study of segmentation theories from a life course perspective / Hans-Peter Blossfeld, Karl Ulrich Mayer // Oxford Journals Social Sciences European Sociological Review. – Vol. 4. – № 2. – P. 123-140.

¹⁷⁰Эренберг Р. Дж., Смит Р. С. Современная экономика труда. Теория и государственная политика. М.: Изд-во МГУ, 1996. 800 с.

¹⁷¹Там же, С.476–478.

работников на устойчивые замкнутые сектора, зоны, которые ограничивают мобильность рабочей силы¹⁷². При этом они выделяют первичный и вторичный рынки труда. К первичному рынку труда, в свою очередь, авторы относят совокупный рынок труда, где присутствуют «хорошие» работы. Вторичный же рынок труда трактуется ими как совокупный рынок труда, где присутствуют «плохие» работы, которые характеризуются чертами, прямо противоположными тем, которые свойственны первичному рынку труда¹⁷³.

Семенов А.С. утверждает, что черты, присущие первичному и вторичному рынкам труда, являются взаимоопределяющими и взаимоусиливающими друг друга¹⁷⁴. Например, на первичном рынке труда высокие заработные платы заставляют работодателей повышать эффективность управления и производительность, чтобы компенсировать высокие издержки на заработную плату. Увеличение производительности труда требует внедрения новых технологий. Это, в свою очередь, влечет за собой необходимость повышения квалификации сотрудников. Повышая свой квалификационный уровень, сотрудники получают возможность продвигаться по служебной лестнице. Так, у работников появляются мотивы для повышения своего профессионального уровня, рабочие становятся заинтересованными в приобретении дополнительных навыков, а это в итоге приводит к увеличению их заработной платы. Таким образом, на первичном рынке труда действуют самоусиливающиеся процессы развития¹⁷⁵. На вторичном рынке труда происходит обратный процесс. Низкие заработки не заставляют работодателя совершенствовать технологии и оборудование, производительность труда у рабочих не увеличивается. У работников отсутствуют стимулы для повышения квалификации, обучения новым навыкам, как следствие – нет продвижения по служебной лестнице. Все это

¹⁷² Занятость, рынок труда и социально-трудовые отношения / Под ред. Р.П. Колосовой, Г. Г. Меликьяна: учебно-методическое пособие: практикум. М.: Экономический факультет МГУ, ТЕИС, 2008. 458 с.

¹⁷³ Там же. С.141.

¹⁷⁴ Занятость, рынок труда и социально-трудовые отношения / Под ред. Р.П. Колосовой, Г. Г. Меликьяна: учебно-методическое пособие: практикум. М.: Экономический факультет МГУ, ТЕИС, 2008. 458 с.

¹⁷⁵ Там же, С.142.

приводит к нестабильной занятости, высокой текучести персонала. Работодатель же не пытается снизить текучесть персонала, так как не инвестирует средства в его развитие. Тем более при постоянной смене работников исключается их объединение в профессиональные союзы, которые могли бы оказывать давление на администрацию¹⁷⁶.

Рассмотренная сегментация направлена на выделение отдельных секторов как совокупности фирм, то есть на макроуровне. Внутри каждого отдельного предприятия также можно обозначить разнородные секторы. Так, А.С. Семенов предлагает сегментацию внутрифирменного рынка труда на «ядро» (первичный рынок труда со стабильной занятостью в режиме полного рабочего времени), «периферию» (вторичный рынок труда с неполной, частичной занятостью) и безработных¹⁷⁷.

Мазин А.Л. под сегментацией рынка труда понимает разделение рабочих мест и работников на устойчивые замкнутые секторы и зоны, между которыми крайне ограничено перемещение рабочей силы¹⁷⁸. Автор, рассматривая теории двойственного рынка труда П.Дерингера и М.Пиоре, систематизирует характеристики первичного и вторичного рынков труда. К уже известной нам классификации он добавляет положения Р.Эдвардса, который считает, что критерием распределения работников по секторам служит уровень квалификации работника и сложность его замены для работодателя. Причем первичный сектор включает в себя рабочие места – независимые и подчиненные¹⁷⁹. Далее Мазин А.Л. рассматривает теории сегментации Ч.Лидбитера и Дж.Аткинсона, основанные на сегментации рынка труда на ядро и периферию.

¹⁷⁶ Занятость, рынок труда и социально-трудовые отношения / Под ред. Р.П. Колосовой, Г. Г. Меликьяна: учебно-методическое пособие: практикум. М.: Экономический факультет МГУ, ТЕИС, 2008. С.142

¹⁷⁷ Там же, С.143.

¹⁷⁸ Мазин А. Л. Экономика труда: учеб.пособие для студентов вузов, обучающихся по специальности 080104 – «Экономика труда». М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2009. С.46.

¹⁷⁹ Там же, С.46–47.

Концепции П. Дерингера и М.Пиоре, Дж.Данпол, Дж. Аткинсона рассмотрены С.С. Устиновой в работе «Изоморфный рынок труда»¹⁸⁰. Так, кластерную концепцию рынка труда, разработанную Дж. Данполом, исследователь называет предшествующей теории двойственного рынка труда П.Дерингера и М. Пиоре. Представитель институционального направления Дж. Данпол утверждал, что на внутри- и межфирменном уровнях существуют параллельные структуры (кластеры) с однородными рабочими местами, в каждом из которых формируется свой уровень оплаты труда¹⁸¹.

Колосницына М.Г., проанализировав зарубежные исследования, обращается к проблеме дискриминации в заработной плате, возможностях трудоустройства, профессиональной сегрегации, доступности к образованию. К категориям, которые подвергаются дискриминации на рынке труда, она относит неквалифицированную молодежь, национальные меньшинства и иммигрантов, женщин и инвалидов¹⁸².

Некоторые авторы под сегментацией рынка труда понимают «разбивку» рынка на отдельные группы-сегменты на основе таких критериев, как нужды, характеристики и поведение работников¹⁸³. При этом происходит «разбивка» предложения рабочей силы и спроса на нее на группы, объединяющие людей, которые одинаково реагируют на один и тот же побудительный мотив занятости. Выделение отличительных черт и свойств на рынке у групп продавцов и групп покупателей способствует оптимизации контактов между ними, то есть трудоустройству на взаимовыгодной основе. Объектами сегментации на рынке труда выступают как работодатели, так и работники. Сегментация рынка труда с позиции работодателя позволяет оценить их потребности и наилучшим образом к ним адаптироваться. В том случае, когда объектом сегментации выступают наемные работники, формируется представление о тех группах, которые характеризуют их

¹⁸⁰Устинова С. С. Изоморфный рынок труда в России / С. С. Устинова. М.: Наука, 2003. 205 с.

¹⁸¹Там же, С.30–32.

¹⁸²Колосницына М. Г. Экономика труда. М.: ИЧП «Изд-во Магистр», 1998. С.127–131.

¹⁸³Рынок труда и социальное партнерство: монография / Ю. Г. Одегов, Г. Г. Руденко, Н. Г. Митрофанов. М.: Хронограф, 1998.– 240 с.

совокупность по количественным и качественным характеристикам, поведенческим моментам¹⁸⁴.

Немцова М.В. предлагает сегментировать рынок труда по географическому, демографическому, экономическому, психологическому, территориальному признакам¹⁸⁵.

Коллектив авторов под руководством А.Я. Кибанова рассматривают сегментацию рынка труда как разделение его на устойчивые замкнутые сегменты (субрынки), лимитирующие движение работников¹⁸⁶. Для проведения сегментации рынка труда используют такие факторы, как географическое положение (регион, город, район и т.д.), экономические показатели (распределение покупателей рабочей силы по формам собственности, их финансовому положению; распределение продавцов рабочей силы по их финансовому положению...), демографические, социально-экономические, психографические, поведенческие характеристики¹⁸⁷.

П.Э. Шлендер под сегментацией рынка труда понимает его «разбивку» на отдельные группы – сегменты – на основе различий в нуждах, характеристиках или поведении работников¹⁸⁸. Выделяет «первичный и вторичный, внутренний и внешний, открытый и скрытый сектора¹⁸⁹.

А.И. Рофе трактует сегментацию рынка труда как «процесс разделения работодателей и продавцов труда на группы на основе объединяющих их признаков¹⁹⁰. Сегментарный рынок труда – это рынок с четко обозначенными частями (сегментами), на которых сосредоточиваются определенные

¹⁸⁴ Рынок труда и социальное партнерство: монография / Ю. Г. Одегов, Г. Г. Руденко, Н. Г. Митрофанов. М.: Хронограф, 1998, С.18.

¹⁸⁵ Немцова М. В. Сбалансированность и условия развития рынка труда административной территории (на примере Амурской области): дис. ... канд. экон. наук. Хабаровск, 2006. С.37.

¹⁸⁶ Экономика и социология труда: учебник / под ред. д-ра экон.наук, проф. А.Я. Кибанова. М.: ИНФРА-М, 2014. 584 с.

¹⁸⁷ Экономика и социология труда: учебник / под ред. д-ра экон.наук, проф. А.Я. Кибанова. М.: ИНФРА-М, 2014., С. 60–61.

¹⁸⁸ Экономика труда: учебник / под ред. проф. Ю. П. Кокина, проф. П. Э. Шлендера. М.: Магистр, 2008. 686 с.

¹⁸⁹ Там же, с.109.

¹⁹⁰ Рофе А. И. Экономика труда: учебник. М.: КноРус, 2010. 391 с.

категории конкурирующих между собой работников (последние не являются конкурентами другим работникам в иных частях рынка труда)»¹⁹¹.

В.Б. Супян выделяет новые рынки труда, характерные для современных условий: рынок, охватывающий быстрорастущие наукоемкие производства и рынок труда традиционных отраслей экономики¹⁹².

Е.В. Нехода и Э.С. Кучинова предлагают «множественную» сегментацию рынка труда и его субъектов, исходя из традиционных факторов и нетипичных для сегментирования в экономической науке субъективных факторов, а именно субъективных оценок труда и трудовой деятельности¹⁹³.

Множественная сегментация рынка труда представляется авторами в виде матрицы с традиционными факторами сегментации, такими как уровень образования, занимаемая должность, половозрастные, отраслевые признаки, и применительно к ним используются факторы субъективных оценок труда¹⁹⁴.

В качестве объектов сегментирования выступают занятые и безработные граждане. В качестве субъективного фактора сегментирования для категории определена степень удовлетворенности трудом (субъективной оценки отношения индивидов к работе). Это позволяет определить потенциальных безработных среди занятого населения, причинно-следственные связи в каждом сегменте и возможности разработать превентивные меры по предотвращению безработицы или сокращению ее уровня¹⁹⁵.

О.С. Елкина предлагает поведенческий принцип сегментирования рынка труда. Признаком сегментации в данном случае выступает соотношение между величиной трудовых затрат на труд и величиной его

¹⁹¹ Рофе А. И. Экономика труда: учебник. М.: КноРус, 2010, С.73.

¹⁹² Экономика: учебник / под ред. доц. А. С. Булатова. М.: Издательство БЕК, 1995. С.136.

¹⁹³ Нехода Е. В., Кучинова Э. С. Сегментация рынка труда: междисциплинарный подход // Вестник Томского государственного университета. Экономика. 2012. № 4. С. 45.

¹⁹⁴ Там же, с. 40–53.

¹⁹⁵ Там же, с. 45.

оплаты. По сути, такая сегментация отражает возможное поведение работников на рынке труда. В результате чего на рынке труда формируются сектора прибыльного и неприбыльного приложения труда¹⁹⁶.

Подробная сегментация рынка труда представлена в работе Рондарь Н.В.¹⁹⁷ Она подразделяет рынок рабочей силы по географо-демографическому (регион, административные деления, экономическое деление, численность населения, плотность населения); социально-демографическому (возраст, пол, размер семьи, уровень дохода, уровень образования, профессии, стаж работы по профессии, национальность); психографическому (социальный слой, происхождение, личные качества и претензии, поведенческие) признакам¹⁹⁸. Рынок рабочих мест автор сегментирует по территориальному, отраслевому, потребительскому принципу.

Я.В. Ганич предлагает классифицировать рынки труда по двум критериям¹⁹⁹.

Во-первых, по форме конфигурации: структурной иерархичности рыночных сегментов (первичный, вторичный), характеру структуризации рыночного пространства (рынок с развитым ядром и неустойчивой периферией, рынок с доминирующим периферийным сегментом), степени взаимозависимости между рыночными сегментами (рынок труда с выраженной отраслевой сегментацией, рынок труда диффузного типа)²⁰⁰.

Во-вторых, по содержанию сегментации: устойчивости рыночных структур (рынок труда с устойчивой сегментной структурой, рынок труда с неустойчивой сегментной структурой), степени напряженности рыночных сегментов (рынок труда с высоким уровнем напряженности в его сегментах,

¹⁹⁶ Елкина О. С. Управление стратегиями экономического поведения работников на рынке труда: монография. Омск: Издательство Омского института (филиала) РГТЭУ, 2010. С.43–44.

¹⁹⁷ Рондарь Н. В. Рынок труда и проблемы его сегментирования: дис. ... канд. экон. наук. Ростов н/Д, 1998. 170 с.

¹⁹⁸ Рондарь Н. В. Рынок труда и проблемы его сегментирования: дис. ... канд. экон. наук. Ростов н/Д, 1998, с.70–72.

¹⁹⁹ Ганич Я. В. Системные диспропорции в конъюнктуре рынка труда территории с экономикой ресурсного типа (на примере Камчатской области РФ): дис. ... канд. экон. наук. Хабаровск, 2004. 180 с.

²⁰⁰ Там же, с.19.

рынок труда с низким уровнем напряженности в его сегментах), эластичности труда (рынок труда с высоким уровнем напряженности в его сегментах, рынок труда с неэластичным спросом на труд в большинстве его сегментов)²⁰¹.

Роль сегментации рынка труда в регулировании социально-трудовых отношений подчеркивают практически все рассмотренные выше авторы. Аргументированное выделение сегментов рынка труда позволяет обосновать меры политики занятости с учетом экономических интересов различных групп населения, работодателей, государства²⁰².

Сегментация рынка труда позволяет проанализировать факторы, влияющие на мобильность рабочей силы на рынке труда. Для этого отдельно определяются характеристики рабочей силы: демографические (пол, возраст, состав семьи), географические (регион, город, район), социально-экономические (образование, профессиональные знания, уровень квалификации, стаж работы), психофизиологические (физическая сила, темперамент), принадлежность работника к определенному слою общества²⁰³.

Сегментирование рынка труда имеет большое значение для анализа рынка, изучения его структуры и емкости; выявления контингента, формирующего предложение рабочей силы и спрос на нее; определения перспектив рынка труда²⁰⁴.

Действительно, сегментация рынка труда является неотъемлемым условием для разработки направлений государственной политики содействия занятости населения. Каждый сектор рынка труда имеет специфические особенности, подвержен характерным воздействиям и нуждается в целенаправленных регулирующих воздействиях.

²⁰¹ Ганич Я. В. Системные диспропорции в конъюнктуре рынка труда территории с экономикой ресурсного типа (на примере Камчатской области РФ): дис. ... канд. экон. наук. Хабаровск, 2004. С.19

²⁰² Рынок труда и социальное партнерство: монография / Ю. Г. Одегов, Г. Г. Руденко, Н. Г. Митрофанов. М.: Хронограф, 1998. С.18.

²⁰³ Экономика труда: учебник / под ред. проф. Ю.П. Кокина, проф. П.Э. Шлендера. М.: Магистр, 2008. С.112.

²⁰⁴ Вайсбурд, В. А. Экономика труда: учеб.пособие. М.: Омега-Л, 2011. С.76.

Сегментация рынка труда особенно важна при изучении вопросов занятости и безработицы отдельных групп населения, подверженных дискриминационным воздействиям и, как следствие, нуждающихся в защите со стороны общества и государства. Одним из таких сегментов рынка труда является молодежный.

1.4 Молодежный сегмент рынка труда: определение, классификация, особенности и проблемы функционирования

Исследование молодежного сегмента рынка труда целесообразно начать с обзора базовых понятий и категорий, потому что в научных источниках имеются различные, зачастую противоположные точки зрения. Дискуссионными остаются вопросы определения сущности, роли и места молодежного сегмента рынка труда в системе социально-трудовых отношений. В частности, нет единства мнений в отношении возможности употребления в научной экономической литературе категорий «молодежный рынок труда», «рынок труда молодежи», «молодежный сегмент рынка труда».

В.А. Гневашева, говоря о молодежном сегменте рынка труда, отмечает, что «в мировой практике именно этот сегмент оценивается как наиболее социально и экономически уязвимый»²⁰⁵, а также в современных условиях развития экономики «он является индикатором стабильности интеграции рынка труда и рынка образовательных услуг»²⁰⁶. По ее мнению, современный молодежный рынок труда России характеризуется увеличивающимся разрывом между трудовыми притязаниями молодежи и возможностями их удовлетворения²⁰⁷.

²⁰⁵ Гневашева, В. А. Молодежный сегмент рынка труда в современной России: особенности формирования рабочей силы: монография В. А. Гневашева. – М.: РИОР : ИНФРА-М, 2016. – С.28

²⁰⁶ Там же

²⁰⁷ Там же, С.30

Используя принципы системности и изоформизма, Челюбеева Ю.В. определяет молодежный рынок труда как особый тип рынка, где вступают в отношения найма субъекты – носители трудовых ресурсов, находящиеся на начальном этапе реализации своего потенциала. Далее она отмечает, что выделение этой подсистемы из системы более высокого уровня обусловлено ее спецификой, которая заключается в особенностях как самого процесса найма, носящего первичный, нестабильный характер, так и используемого здесь ресурса. Он имеет на данном этапе генезиса хозяйственной системы России низкую степень реализации своего потенциала (совокупности интеллектуально-трудовых возможностей молодежи)²⁰⁸. В данном определении молодежь отнесена к трудовым ресурсам, находящимся на начальной стадии реализации своего потенциала. И это, бесспорно, верно. Но на данной стадии могут находиться и люди более старшего возраста, которые в силу каких-либо причин до определенного момента не использовали свой трудовой потенциал. Поэтому мы не можем в полной мере согласиться с предложенной Челюбеевой Ю.В. трактовкой молодежного рынка труда.

Ряд авторов под руководством Е.В. Михалкиной под молодежным рынком труда понимают сегмент подсистемы национального рынка труда, субъектами предложения которого являются работники в возрасте от 15 до 29 лет²⁰⁹.

Ранее мы предлагали под рынком труда молодежи понимать «сегмент рынка труда, на котором субъектами, формирующими предложение рабочей силы, выступают лица в возрасте 15–29 лет. Спецификой данного рынка труда является относительно низкая конкурентоспособность вследствие высоких затрат на адаптацию и рисков при найме молодых работников для работодателя»²¹⁰.

²⁰⁸Челюбеева Ю.В. Ресурсный потенциал в развитии молодежного рынка труда России: автореф. дис. ... канд. экон. наук. Тамбов, 2009.– С.10.

²⁰⁹Адаптация выпускников к первичному рынку труда: учебное пособие. Ростов н/Д: Изд-во ЮФУ, 2011.– С.9.

²¹⁰Вишневская Н. Г. Молодежный сегмент рынка труда: определение и классификация / Н. Г. Вишневская // Финансовый бизнес. 2015. № 2 (175).– С. 21.

Предложенное ранее определение рынка труда молодежи отражает его особенности, возникающие в процессе найма рабочей силы. При этом в своем диссертационном исследовании мы вслед за такими исследователями, как Бояркин Г.Н., Вукович Г.Г., Гневашева В.А, Колесникова О.А., Тимошенко Е.С., Михалкина Е.В., Разумова Т.О., Симонова М.В., Шерер И.Н., Цыганкова И.В.²¹¹, употребляем термины «молодежный сегмент рынка труда», «рынок труда молодежи» и «молодежный рынок труда» как синонимы.

В рамках данного диссертационного исследования представляется целесообразным рассматривать «молодежный сегмент рынка труда», как часть рынка труда, на котором со стороны предложения выступают лица в возрасте 15–29 лет, а со стороны спроса – работодатели, предлагающие рабочие места для работников обозначенной возрастной категории.

Молодежный рынок труда имеет свои особенности. Он неоднороден и состоит из различных сегментов. Например, Цыганкова И.В. проводит сегментацию молодежного рынка труда по следующим признакам: демографические (возраст, пол, уровень образования, профессиональная принадлежность), географические (отраслевая специфика региона, удаленность от столицы и административных центров, плотность населения),

²¹¹ Бояркин, Г. Н. Трудовая миграция и ее роль в трансформации рынка труда : дис. ... д-ра экон. : 08.00.05 / Г. Н. Бояркин. – Москва, 2005. – 326 с.; Вукович, Г. Г. Приоритетные направления развития комплексной системы управления профессиональным самоопределением молодежи / Г. Г. Вукович, Е. С. Калинская, Л. Н. Захарова // Экономика устойчивого развития. – 2014. – № 3 (19). – С. 35-40; Гневашева, В. А. Развитие молодежного сегмента рынка труда на основе формирования профессиональных компетенций через систему высшего профессионального образования: диссертация ... д-ра экон. наук: 08.00.05 / В. А. Гневашева. – М., 2012. – 356 с.; Михалкина Е. В., Серегина Е. А. Выпускники вузов на рынке труда: обзор современных тенденций (на примере рынка труда Ростовской области) // Международный научный журнал. 2014. № 1. С. 49–53; Михалкина Е. В., Сенькив О. Я. Механизм обеспечения баланса трудовых ресурсов в экономике юга России // Вестник Таганрогского института управления и экономики. 2013. № 2 (18). С. 5–10; Тимошенко Е. С. Молодежный сегмент рынка труда в посткризисной экономике: особенности, структура, повышение конкурентоспособности молодежи: диссертация ... канд. экон. наук. Ростов н/Д, 2004. 181 с.; Цыганкова И. В. Качество трудовой жизни молодежи России: концептуальные основы формирования: автореф. дис. ... д-ра экон. наук. М., 2008. 56 с.; Шерер И. Н. Социально-экономическая трансформация регионального молодежного рынка труда: монография. М.: Зерцало-М, 2011. 192 с.; Колесникова О.А. Особенности молодежного рынка труда на современном этапе развития экономики / О.А. Колесникова // ФЭС: Финансы. Экономика.– 2017.– № 3.– С. 34-39; Разумова, Т. О. Выпускники высших учебных заведений на рынке труда: диссертация ... д-ра экон. наук: 08.00.05 / Т. О. Разумова. – М., 2009. – 433 с.; Симонова, М. В. Молодые специалисты на рынке труда: конкурентные преимущества, адаптация, требования работодателей / М. В. Симонова // Вестник Самарского государственного экономического университета. – 2012. – № 10. – С.98-101.

психографические (экономические и политические институты общества, принадлежность к социальному слою, стиль жизни, принадлежность к каким-либо неформальным группам)²¹². При учете особенностей того или иного сегмента молодежного рынка труда возможно проведение более эффективной политики по минимизации молодежной безработицы.

Михалкина Е.В. и соавторы в соответствии с характеристиками субъектов молодежного рынка труда различают два сегмента – сегмент первичной рабочей силы и вторичной рабочей силы. Первичный рынок труда – это такой рынок рабочей силы, где предложение формируется работниками, впервые вступающими в данный профессионально-специализированный сегмент рынка труда. Основой его формирования выступает социальная мобильность рабочей силы, полная смена работником своей базовой профессии. Функционирование вторичного рынка труда обусловлено действием механизмов горизонтальной и вертикальной, а также межфирменной мобильности рабочей силы²¹³.

В рамках приведенной классификации молодежный сегмент рынка труда может включать рынок квалифицированного труда нерабочих специальностей, квалифицированного труда рабочих специальностей и неквалифицированного труда²¹⁴.

Ряд авторов предлагают сегментировать рынок труда молодежи по следующим признакам:

- 1) географическому (по типам поселений);
- 2) демографическому (по половой характеристике, по возрастным группам);
- 3) социально-экономическому (по состоянию или форме включения в процесс общественного производства; по уровню образования; по группам

²¹²Цыганкова И.В. Качество трудовой жизни молодежи России: концептуальные основы формирования: автореф. дис. ... д-ра экон. наук. М., 2008. С. 30.

²¹³Адаптация выпускников к первичному рынку труда: учебное пособие. Ростов н/Д: Изд-во ЮФУ, 2011. С.11.

²¹⁴ Там же, С.12

занятий и социальному статусу; по формам занятости; занятость по видам экономической деятельности)²¹⁵.

Молодежный сегмент рынка труда неоднороден и включает в себя подсегменты. Можно обозначить 10 подсегментов в зависимости от таких объективных признаков, как: пол, возраст, опыт работы, уровень образования, специальность, состояние здоровья, семейное положение, социальный статус, место жительства, принадлежность к территории (табл. 1.4).

Также молодежный сегмент классифицируется по двум субъективным признакам – зарплатные притязания и карьерные ожидания.

Таблица 1.4–Классификация молодежного сегмента рынка труда по различным признакам

№	Признак	Вид подсегмента
Объективные признаки		
1.	Пол	– мужчины; – женщины.
2.	Возраст	– старшая возрастная категория (25–29 лет); – средняя возрастная категория (20–24 лет); – младшая возрастная категория (15–19 лет).
3.	Опыт работы	– без опыта работы; – с опытом работы не по специальности; – с опытом работы по специальности.
4.	Уровень образования	– с основным или средним общим образованием; – со средним профессиональным образованием; – с высшим профессиональным образованием; – прошедшие подготовку кадров высшей квалификации (аспирантура, ординатура и пр.).
5.	Направление подготовки	– математические и естественные науки (математика, физика, химия, география, биология); – инженерное дело, технологии и технические науки; – здравоохранение и медицинские науки; – сельское хозяйство и сельскохозяйственные науки; – науки об обществе (экономика и управление, социология, юриспруденция, политология, журналистика, сервис, туризм и др.); – образование и педагогические науки; – гуманитарные науки (филология, история, философия,

²¹⁵Социальные институты регулирования рынка труда молодежи: монография / С.Ю. Цёхла, Н.А. Симченко, Е. А. Полищук, Е.В. Романюк, И. Н. Подсмашная. Симферополь: ИТ «АРИАЛ», 2017. С.77.

№	Признак	Вид подсегмента
		теология, физическая культура и спорт); – искусство и культура.
6.	Место жительства	– проживающие в городе – столице субъекта РФ; – проживающие в городе; – проживающие в сельской местности.
7.	Принадлежность к территории	– работающий на территории постоянной регистрации; – работающий за пределами постоянной регистрации; – трудовой мигрант из другого государства.
8.	Социальный статус	– учащийся учреждения общего основного и среднего образования; – студент учреждения среднего профессионального образования; – студент учреждения высшего профессионального образования; – учащийся системы подготовки кадров высшей квалификации; – работающий студент; – наемный работник; – собственник бизнеса; – безработный; – ведущий домашнее хозяйство.
9.	Семейное положение	– проживающий с родителями; – собственная семья без детей; – собственная семья с детьми.
10.	Состояние здоровья	– молодежь с ограниченными возможностями; – молодежь, временно нуждающаяся в переводе на легкий труд; – молодежь без ограничений по состоянию здоровья.
Субъективные признаки		
1.	Зарплатные притязания	– адекватные; – неадекватные.
2.	Карьерные ожидания	– сбалансированные; – несбалансированные.

Источник: разработано автором.

Карьерные ожидания молодежи могут быть сбалансированными или несбалансированными. Определить степень сбалансированности карьерных ожиданий возможно, воспользовавшись методикой, предложенной У.А. Назаровой. Суть ее заключается в том, что «респондент посредством анкетирования и интерпретации результатов может определить, насколько его карьерные ожидания сбалансированы. Для этого он характеризует параметры желаемого рабочего места как «благо», «затрату» либо нейтрально. Автор утверждает, что в плоскости карьерного построения

действует принцип баланса»²¹⁶. Так, «если результаты приведенного анализа параметров трудовой среды продемонстрировали превышение «затрат» над «благами» у молодого работника, это значит, что его рабочее место не сбалансировано в отрицательном направлении (направлении принуждения) и ему стоит задуматься о необходимости использования инструментов трудового влияния на работодателя. Если же, наоборот, «блага» серьезно (более чем на 3–4 пункта) превышают «затраты», то здесь возможны три варианта: либо человек представляет особую ценность (обладает большим или редким запасом человеческого капитала), либо были неточности в оценке, либо выпускник претендует на «аномальное» рабочее место»²¹⁷.

Зарплатные притязания молодежи могут быть адекватными или неадекватными. Степень адекватности зарплатных притязаний можно оценить относительно равновесной ставки заработной платы. «Рыночную ставку можно определить, рассчитав среднюю оплату труда по представленным в службу занятости вакансиям, которые долго не задерживаются в банке данных. Оптимальным сроком считаются две недели как время, заданное трудовым законодательством»²¹⁸. Если молодой работник претендует на заработную плату, равную или ниже равновесной на рынке труда, то его зарплатные притязания можно считать адекватными. Если же молодой работник желает получать заработную плату выше равновесной на рынке труда в данный момент времени, то его притязания можно считать неадекватными. Данная классификация базируется на выделении подсегментов молодежного сегмента рынка труда, исходя из признаков, присущих предложению, то есть молодежи как трудовому ресурсу. Со стороны спроса на молодежном сегменте рынка труда представлены рабочие места, на которые работодатели готовы принимать молодых работников (рис. 1.5).

²¹⁶ Назарова У. А. Технологии карьерного целеполагания // Служба занятости. 2015. № 1-2. С. 74–77.

²¹⁷ Там же.

²¹⁸ Назарова У.А. Система «работодатель–наемный работник»: проблема гармонизации современных социально-трудовых отношений: дис. ... д-ра экон. наук. М., 2008. С.295.

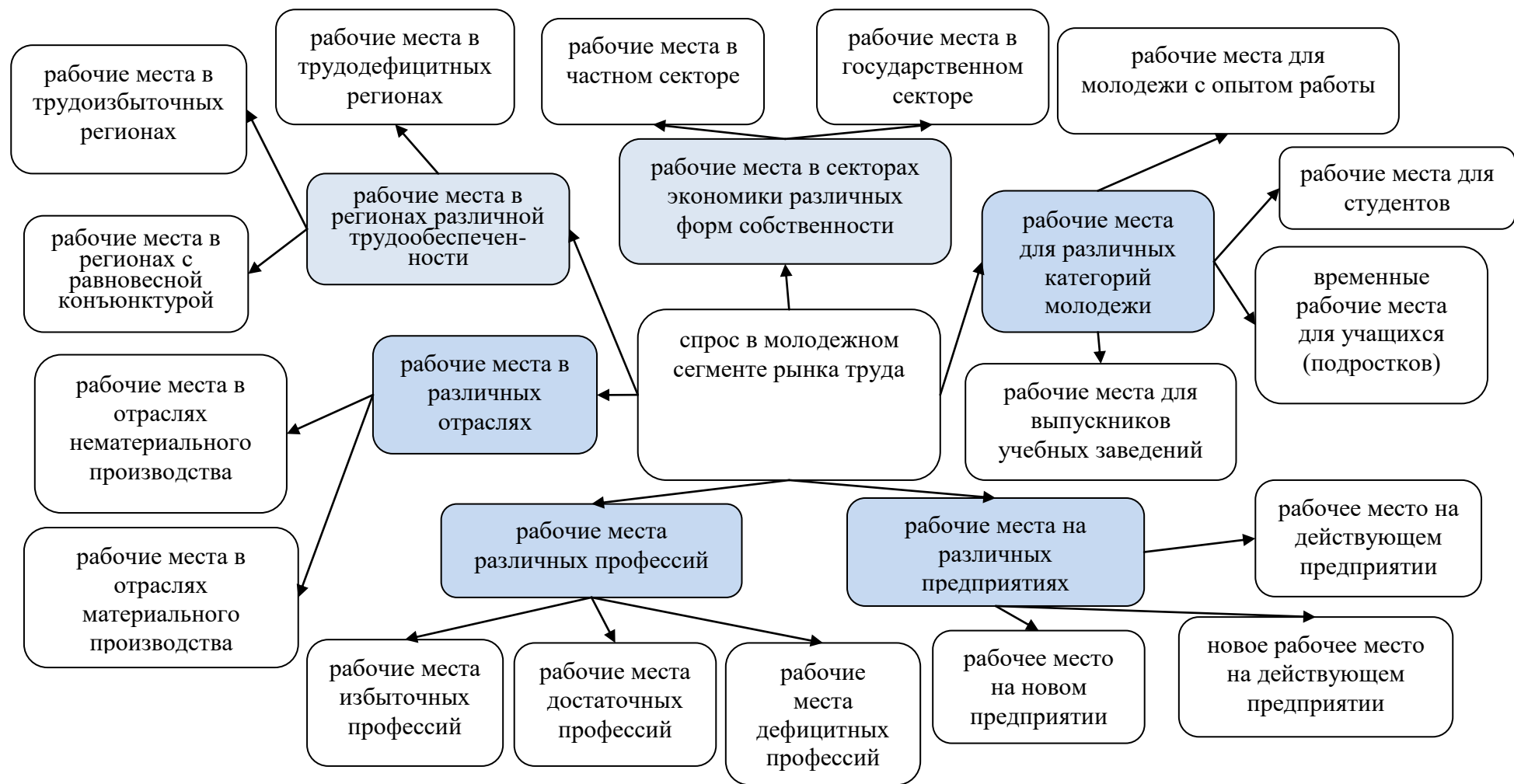


Рисунок 1.5 – Спрос в молодежном сегменте рынка труда

Источник: разработано автором.

Таким образом, спрос в молодежном сегменте рынка труда неоднороден. Работодатели предлагают рабочие места, освободившиеся и вновь созданные; в частном и государственном секторах экономики; в регионах, отличающихся по уровню трудоустроенности; для работников дефицитных и избыточных профессий; в различных отраслях; для различных категорий молодежи: студентов, учащихся, выпускников учебных заведений. Такая классификация является теоретико-методологической основой для проведения аналитического анализа и выявления существующих тенденций в молодежном сегменте рынка труда.

«Молодежь – это перспективная, но рискованная и низкопроизводительная группа персонала, поэтому работодатель будет в той или иной степени ограничивать прием молодежи, особенно в кризисные периоды. У такого явления, как молодежная безработица, много негативных последствий: социальная деградация наиболее активной части населения, экономические потери общества. Хотя есть и некоторые положительные эффекты: например, определенный процент безработицы в молодежной среде способствует включению молодых в конкурентную борьбу, заставляет активнее увеличивать свой человеческий капитал. Однако минимизация безработицы молодежи – конкретная и актуальная задача, причем основным субъектом ее решения выступает государство. Конечно, работодатель как экономический субъект также заинтересован в трудоустройстве молодой части населения»²¹⁹.

Молодежь представляет собой особую группу трудовых ресурсов, которая имеет характерные черты, отличающие ее от других групп работников. Такими чертами, по мнению Цыганковой И.В., являются: низкая конкурентоспособность, изменчивость профессиональной ориентации и профессиональная неопределенность, зависимость от социальных выплат, отсутствие трудовых навыков и производственного опыта, продолжительный

²¹⁹Вишневская Н. Г. Молодежный сегмент рынка труда: определение и классификация // Финансовый бизнес. 2015. № 2 (175). С. 40.

период предстоящей трудоспособности, восприимчивость инноваций, высокая выносливость и интенсивность труда, высокая профессиональная и географическая мобильность²²⁰. Данные черты по-разному проявляются в различных возрастных группах молодых людей.

Тимошенко Е.С. выделяет следующие специфические черты молодежного рынка труда: неустойчивость спроса и предложения, обусловленная изменчивостью ориентации молодежи, ее социально-профессиональной неопределенностью; низкая конкурентоспособность по сравнению с другими возрастными группами; полюсный характер конкуренции в структуре самого молодежного рынка труда, обусловленный наличием первичных и вторичных работников; большая вариативность; сложная ситуация в сфере женской занятости²²¹.

Молодежь как категория трудовых ресурсов характеризуется как положительными, так и отрицательными чертами.

Е.В. Михалкина выделяет следующие преимущества молодежи:

- максимальный период предстоящей трудоспособности;
- высокие показатели физического здоровья и выносливости;
- сравнительно высокий общеобразовательный уровень;
- высокая миграционная мобильность;
- способность к адаптации к изменениям в сфере информатизации и технологии;
- способность овладевать новыми навыками, знаниями и умениями как фактор эффективности инвестиций в их профессиональную подготовку²²².

К негативным чертам молодежи как части рабочей силы она относит:

- несоответствие их представлений реальности, идеализм, инфантильность;

²²⁰Цыганкова И. В. Качество трудовой жизни молодежи России: концептуальные основы формирования: автореф. дис. ... д-ра экон. наук. М., 2008. С.43–44.

²²¹Тимошенко Е.С. Молодежный сегмент рынка труда в посткризисной экономике: особенности, структура, повышение конкурентоспособности молодежи: дис. ... канд. экон. наук. Ростов н/Д, 2004. С.62–64.

²²²Адаптация выпускников к первичному рынку труда: учебное пособие. Ростов н/Д: Изд-во ЮФУ, 2011. С.23.

- недостаточный уровень квалификации;
- завышенность притязаний и ожиданий в отношении будущей работы и оплаты труда;
- психологическую неготовность к профессиональному труду;
- ориентацию на высокий уровень потребления без увязки его с необходимостью участия в профессиональной деятельности²²³.

В настоящее время проблема молодежной безработицы остается актуальной и требует отдельного внимания. Так, по мнению представителей молодежи, проблема безработицы занимает второе место среди всех жизненных трудностей. Перспектива потери работы или ее отсутствие, дефицит хороших рабочих мест для трудоустройства в большей степени беспокоит молодых людей с высшим образованием (57%), а также жителей небольших городов, где рынок труда очень ограничен (57%); москвичей эти вопросы заботят в меньшей степени (45%)²²⁴.

Следует обратить особое внимание на проблему трудоустройства выпускников вузов²²⁵. В связи, с чем необходимо говорить об их низкой конкурентоспособности на рынке труда.

Некоторые авторы выделяют факторы, влияющие на конкурентоспособность выпускников вузов. По способу воздействия эти факторы подразделяют на экономические, законодательно-административные, социально-психологические, медико-биологические, по уровню воздействия – на стратегические, тактические и оперативные²²⁶.

²²³ Адаптация выпускников к первичному рынку труда: учебное пособие. Ростов н/Д: Изд-во ЮФУ, 2011. С.23.

²²⁴ Гудков Л.Д., Дубин Б.В., Зоркая Н.А. Молодежь России. М.: Московская школа политических исследований, 2011. С.39.

²²⁵ Рошин, С. Ю. Совмещение учебы и работы студентами российских вузов / С. Ю. Рошин, В. Н. Рудаков // Вопросы образования. – 2014. – № 2. – С. 152-179; Рошин, С. Ю. Наем молодых работников на российском рынке труда / С. Ю. Рошин, А. А. Слесарева. – М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2012. – 35 с.; Локтюхина, Н. В. Проблемы адаптации молодежи на рынке труда (на примере города Москвы) / Н. В. Локтюхина, В. Д. Рожков // Вестник Российского экономического университета им. Г.В. Плеханова. – 2014. – № 5 (71). – С. 127-139; Хохлова, М. М. Молодежь на рынке труда г. Красноярска: проблемы и перспективы: монография / М. М. Хохлова. – Красноярск: Сиб. федер. ун-т, 2010. – 153 с.

²²⁶ Кибанов А.Я., Дмитриева Ю.А. Управление персоналом: конкурентоспособность выпускников вузов на рынке труда. М.: ИНФРА-М, 2011. С.68.

Ю.В. Овинова считает, что одной из причин безработицы выпускников вузов является несоответствие уровня квалификации выпускников требованиям работодателей, так как налицо противоречие между высоким уровнем теоретической подготовки выпускников и недостаточными практическими навыками и умениями использования полученных знаний²²⁷. Это подтверждается и результатами социологического исследования, проведенного Управлением федеральной государственной службы занятости населения совместно с Саратовским государственным университетом. Так, «50 % работодателей различных форм собственности и отраслевой принадлежности, оценивших уровень подготовки выпускников вузов как средний или низкий, не указали знаний, навыков, компетенций, которых недостаточно для качественной подготовки специалистов в соответствующих учебных заведениях. При этом у работодателей отсутствуют четкие представления и сформулированные требования к знаниям, навыкам, умениям и компетенциям, предъявляемым к специалистам и необходимым для работы на их предприятиях. Из 50% работодателей, ответивших на вопрос о качестве подготовки выпускников, подавляющее большинство считают, что выпускникам недостаточно практических навыков и опыта работы»²²⁸.

Таким образом, для эффективного трудоустройства выпускникам вузов необходимо не только получить востребованную на рынке труда профессию, но и соответствовать требованиям работодателей.

Рассматривая возрастной аспект рынка труда, особое внимание обращают на проблемы трудоустройства молодежи, обусловленные их низкой защищенностью на рынке труда. Г.А. Чеглакова выделяет следующие специфические характеристики молодежи на рынке труда: «они не готовы к деятельности в современных условиях труда, не адаптированы к ней; у многих из них отсутствует специальность и квалификация, навык

²²⁷Рынок труда и образовательных услуг в крупном городе: стратегии и потенциалы роста: науч. докл. / под ред. В. Б. Устьянцева и А. В. Швакова. Саратов: Приволжское книжное издательство, 2006. 144 с.

²²⁸Там же, С.69.

практической работы,... самооценка молодых людей... чрезмерно завышена»²²⁹.

И.Н. Шерер к специфическим особенностям молодежного рынка труда относит:

–неустойчивость спроса и предложения, обусловленную изменчивой ориентацией молодежи, ее социально-профессиональной неопределенностью;

–низкую конкурентоспособность молодежи по сравнению с другими возрастными группами;

–скрытый характер занятости;

–большую вариантность²³⁰.

Н.Полякова выделяет три группы молодежи:

1) ««истинные безработные», к которым относятся как зарегистрированные, так и не зарегистрированные;

2) «пленники судьбы», или «обескураженные» – желающие трудиться, но прекратившие поиск работы, будучи убежденными в возможности достичь цели;

3) «безработные по призванию», предпочитающие иждивенчество и криминальное поведение любой трудовой деятельности»²³¹.

Молодежь – главный источник пополнения трудовых ресурсов²³². Данная категория имеет ряд специфических признаков: «во-первых, у нее более высокий образовательный уровень к моменту вступления в трудовую деятельность в сравнении с представителями старших поколений; во-вторых, высокая мобильность в отношении территориального, отраслевого и профессионального распределения; в-третьих, наиболее продолжительный

²²⁹Реформирование экономики региона: опыт, проблемы, перспективы: Тез.докл. II междунар науч.-практ. конф. Ч.2. Кемерово: Кузбассвузиздат, 1996. С.133–134.

²³⁰Шерер И.Н. Социально-экономическая трансформация регионального молодежного рынка труда: монография. М.: Зерцало-М, 2011. С.64–65.

²³¹Полякова Н. Незанятая молодежь: социально-экономический портрет и поведение занятости / Н. Полякова // Человек и труд. 1999. № 4. С. 43.

²³²Арещенко В.Д. Экономика трудовых ресурсов. М.: Экономика, 2003. С.38.

период трудовой активности в сравнении с другими источниками пополнения кадров»²³³.

Профессиональная мобильность является объектом исследований различных наук, прежде всего социологии, социальной психологии, менеджмента. В современных условиях основная характеристика профессиональной мобильности – быстрая смена рабочих мест, видов профессиональной деятельности²³⁴.

По мнению М.Н. Реутовой «профессиональная мобильность молодых людей проявляется в изменении профессии или переквалификация в рамках имеющейся специальности, реализации служебной карьеры (карьерный рост, служебное продвижение), повышении квалификации, получении более высоких разрядов и других»²³⁵.

Э.Ф. Зеер, говоря о профессиональной и квалификационной мобильности молодежи отмечает, что «большинство (до 80%) выпускников не трудоустраивается согласно полученной специальности и неоднократно меняет освоенные виды труда. В условиях рынка в силу чрезвычайно высокой подвижности его конъюнктуры каждому человеку приходится неоднократно менять не только место работы, но и профессию»²³⁶. А. М. Новиков приводит следующие данные: «Всего 20% занятого населения работает по полученной в базовом профессиональном образовании специальности, а 42% молодежи меняют свою профессию в первые два года»²³⁷.

Исследования, проведенные коллективом авторов под руководством М.К. Горшкова, показали, что больше четверти молодых людей готовы сменить работу в ближайшие три года и на рынке труда молодежь реализует

²³³ Арещенко В.Д. Экономика трудовых ресурсов. М.: Экономика, 2003, С. 38–39.

²³⁴ Многомерная социальная мобильность в современной России: монография / [Ю. Б. Епихина и др.]; отв. ред. М. Ф. Черныш, Ю. Б. Епихина. – Электрон. текст. дан. (объем: 1,15 Мб) – М.: Институт социологии ФНИСЦ РАН, 2018. – С.42

²³⁵ Реутова М. Н. Профессиональная мобильность молодежи: двадцать лет спустя // Научные ведомости Белгородского государственного университета. Серия: Философия. Социология. Право.–2008.– № 6.– С. 188-199.

²³⁶ Зеер Э.Ф. Социально-профессиональная мобильность учащейся молодежи как фактор подготовки к динамичному профессиональному будущему // Образование и наука.– 2014.– № 8.– С.38-39.

²³⁷ Новиков А.М. Постиндустриальное образование. – М.: Издательство «Эгвес», 2008. – С.24

несколько видов стратегий. «Во-первых, это поисковые стратегии, направленные на смену места работа и поиск наиболее благоприятных условий. Их реализуют чуть больше четверти молодых людей (27%). Во-вторых, стабилизационные стратегии, ориентированные на сохранение существующей работы и социального статуса, осуществляемые практически половиной опрошенных (47,9%)»²³⁸.

В том же исследовании приводятся данные о желании молодежи сменить место работы в зависимости от характера их занятости. Так, 36,5% временно работающей молодежи готовы сменить место работы в ближайшие 3 года, среди постоянно работающих таковых оказалось 25,1%²³⁹.

Исследования, проведенные в Республике Башкортостан,²⁴⁰ показывают, что чаще всех меняет работу молодежь в возрасте 25-30 лет, 41,3% из опрошенных этой возрастной группы меняли работу более 2 раз за последние 10 лет. Это в 1,5 раза выше, чем у респондентов в возрасте 35-45 лет, в 2 раза выше чем у респондентов 46-54 лет и в 5,5 раз выше, чем у респондентов старше 55 лет. Молодежь в возрасте 20-24 лет, также неоднократно меняли работу, таковых оказалось 27% (табл. 1.5). То есть, можно говорить о высокой профессиональной мобильности молодежи по сравнению с более старшими возрастными категориями работников.

Ряд исследований показывает, что есть различия в желании поменять специальность у молодежи занятой на постоянной основе и молодежи занятой временно. Так, если бы была возможность, другую специальность выбрали бы 45,0% временно занятых молодых людей и 39,9% занятых на

²³⁸ Молодежь: конструирование трудовой биографии [Электронное издание] / [М. К. Горшков и др.]; отв. редактор М. К. Горшков. – Электрон. дан. (объем 1,6 Мб). – М.: Институт социологии ФНИСЦ РАН, 2018. – С.65

²³⁹ Там же, С.94

²⁴⁰ «Стратегия социально-экономического развития Республики Башкортостан до 2030 года». Организаторы исследования: Министерство экономического развития Республики Башкортостан, Башкирский филиал Института социологии Российской академии наук, Институт социально-политических и правовых исследований Республики Башкортостан. Объект исследования – население РБ в возрасте от 18 до 75 лет. Выборка районированная по социально-экономическим зонам РБ, стратифицированная, с квотированием на этапе отбора в домохозяйстве по полу и возрасту. Объем выборки – 6300 человек. Метод исследования – самозаполнение бланка социологического опроса (анкеты). Сроки проведения полевых работ: июль – октябрь 2015 г. Руководитель исследования – Р. М. Валиахметов.

постоянной основе²⁴¹. В любом случае можно говорить о высокой доле (около 40%) молодежи готовой сменить специальность.

Таблица 1.5 – Распределение ответов на вопрос «Приходилось ли Вам менять место работы в течение последних десяти лет, и если да, то сколько раз?», %

Вариант ответа	18-19	20-24	25-30	31-35	36-45	46-54	55 и старше	Всего
Не менял место работы за последние 10 лет	85,5	56,9	36,5	33,8	47,0	59,3	79,2	58,5
Менял 1 раз	5,7	16,1	22,2	28,1	27,7	22,2	13,2	19,8
Менял 2-3 раза	5,1	18,9	27,6	27,9	19,6	13,4	6,4	15,8
Менял 4-5 раз	0,9	3,9	8,7	6,6	3,2	2,8	0,7	3,4
Менял более 5 раз	2,8	4,2	5,0	3,6	2,5	2,4	0,5	2,6
Всего	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Источник: Данные социологического исследования «Стратегия социально-экономического развития Республики Башкортостан», АН РБ, 2015²⁴²²⁴³

Исследование, проведенное в Республике Башкортостан, подтверждает мысль о том, что среди молодежи высока доля тех, кто меняет профессию или специальность. Среди тех, кто менял профессию молодежи в возрасте 25-29 и 30-34 лет оказалось больше, чем работников более старших возрастов (табл. 1.6). Р.М. Валиахметов и Г.Р. Баймурзина предполагают, что объяснением этому может быть желание «попробовать себя в другой профессиональной сфере»²⁴⁴.

Таким образом, обзор ряда точек зрения на специфику молодежи как трудового ресурса показывает, что она обладает более высокой профессиональной мобильностью по сравнению с другими возрастными группами.

²⁴¹ Молодежь: конструирование трудовой биографии [Электронное издание] / [М. К. Горшков и др.]; отв. редактор М. К. Горшков. – Электрон. дан. (объем 1,6 Мб). – М.: Институт социологии ФНИСЦ РАН, 2018. – С.93

²⁴² Данные социологического исследования «Стратегия социально-экономического развития Республики Башкортостан», АН РБ, 2015

²⁴³ Валиахметов, Р.М. Занятость и социально-профессиональная мобильность молодежи (на примере Республики Башкортостан) / Р.М. Валиахметов, Г.Р. Баймурзина // Россия реформирующаяся: ежегодник: вып.15/Отв. ред. М.К. Горшков. –М.: Новый Хронограф, 2017.– С. 146

²⁴⁴ Там же, С. 147

Таблица 1.6 – Распределение ответов на вопрос «Приходилось ли Вам за последние десять лет менять профессию, специальность?», %

Вариант ответа	18-24	25-29	30-34	35-44	45-54	55-64	65-74	Всего
Нет, не приходилось	84,4	61,1	58,9	65,8	73,8	82,3	94,6	74,8
Приходилось один раз	8,5	21,0	23,4	22,6	18,1	13,0	4,0	16,1
Приходилось несколько раз	7,1	17,9	17,7	11,6	8,0	4,8	1,4	9,2
Всего	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Источник: Данные социологического исследования «Стратегия социально-экономического развития Республики Башкортостан», АН РБ, 2015²⁴⁵²⁴⁶

Кроме профессиональной мобильности интерес представляет квалификационная мобильность молодежи, то есть повышение квалификации или уровня образования. Квалификационная мобильность тесно связана с профессиональной, в некоторых источниках данный вид мобильности называют профессионально-квалификационным²⁴⁷.

Исследования показывают, что желание получить более высокий уровень образования, дополнительное образование или пройти курсы повышения квалификации напрямую зависит от возраста респондентов. Среди молодежи в возрасте 18-24 лет желающих получить более высокий уровень образования оказалось 42,9%, получить дополнительное образование или пройти курсы повышения квалификации – 16,5%. Среди молодежи 25-34 года желающих получить более высокий уровень образования меньше (19,4%), но больше желающих повысить квалификацию или получить дополнительное образование (19,5%). С повышением возраста эти показатели снижаются. Так, у опрашиваемых в возрасте 45-54 лет они составили 3,2% и 15,2%, у опрашиваемых в возрасте 55-64 лет – 1,6% и 6,1% соответственно²⁴⁸.

²⁴⁵ Данные социологического исследования «Стратегия социально-экономического развития Республики Башкортостан», АН РБ, 2015

²⁴⁶ Валиахметов, Р.М. Занятость и социально-профессиональная мобильность молодежи (на примере Республики Башкортостан) / Р.М. Валиахметов, Г.Р. Баймурзина // Россия реформирующаяся: ежегодник: вып. 15/Отв. ред. М.К. Горшков. – М.: Новый Хронограф, 2017. – С. 147

²⁴⁷ Токсанбаева М.С. Профессионально-квалификационная мобильность работников в малом бизнесе Москвы / М.С. Токсанбаева // Народонаселение. – 2016. – № 3 (73). – С. 64-75.

²⁴⁸ Данные социологического исследования «Стратегия социально-экономического развития Республики Башкортостан», АН РБ, 2015

Это же исследование подтверждает факт того, что молодежь больше чем представители старших возрастных категорий обучаются на курсах повышения квалификации, переобучаются на другую специальность и обучаются на курсах не связанных со своей работой (иностранные языки и пр.). Так, за последние 5 лет повышали свою квалификацию 11,8% респондентов в возрасте 18-24 лет, 25,9% – в возрасте 25-34 лет и 19,7% – в возрасте 55-64 года. Переобучались на другую специальность 8,3% респондентов в возрасте 18-24 лет, 10,7% – в возрасте 25-34 лет и 2,7% – в возрасте 55-64 года. На курсах, не связанных с работой также молодежь обучается чаще, чем работники старших возрастов. Так, 10,7% молодежи в возрасте 18-24 лет обучались на таких курсах, 7,9% – молодежи в возрасте 25-34 лет. Тогда как среди представителей 45-54 лет таковых оказалось 3,5%, среди респондентов 55-64 лет – 2,7%²⁴⁹.

Исследования показывают, что в группе нестабильно занятых молодых людей доля тех, кто повышал свою квалификацию за последние три года (26,7%), на 11,8 п. п. меньше, чем в группе постоянно занятых работников (38,5%)²⁵⁰.

Таким образом, можно отметить, что квалификационная мобильность молодежи выше, чем у других возрастных категорий населения.

Специфической особенностью молодежи является и высокая территориальная мобильность. Она выше, чем у представителей других возрастных групп населения. Как отмечает, А.А. Гребенюк «трудовые мигранты в массе своей относительно молодые люди (и это подтверждается многочисленными исследованиями, их средний возраст, как правило, на 10-15 лет ниже, чем средний возраст жителей принимающей страны)»²⁵¹. А развитые страны Запада, являясь миграционно привлекательными для

²⁴⁹ Данные социологического исследования «Стратегия социально-экономического развития Республики Башкортостан», АН РБ, 2015

²⁵⁰ Молодежь: конструирование трудовой биографии [Электронное издание] / [М. К. Горшков и др.]; отв. редактор М. К. Горшков. – Электрон. дан. (объем 1,6 Мб). – М.: Институт социологии ФНИСЦ РАН, 2018. – С.94

²⁵¹ Гребенюк, А.А. Методология оценки экономических последствий международной трудовой миграции : дис. ... д-ра экон. наук : 08.00.05 / А.А. Гребенюк. – Москва, 2018. – С.44

трудовых мигрантов, пытаются повышать качество рабочей силы путем отбора молодых и квалифицированных работников²⁵².

Е.С. Тимошенко, рассматривая масштабы и каналы трудовой миграции молодежи из России, выделяет новое направление миграции молодежи – выезд за рубеж с трудовыми целями. С этим видом миграции также тесно связана учебная миграция²⁵³.

Действительно, эмиграция молодых людей через канал обучения и стажировки – это новое, но уже весьма распространенное явление. Можно констатировать, что в России сформировалась особая модель «трамплинной эмиграции», когда молодые люди (студенты, аспиранты) специально поступают на учебу в те вузы, лаборатории и центры, которые имеют широкие контакты за рубежом, преследуя цель эмиграции в будущем. Причем это может быть обучение как, внутри России, так и за рубежом²⁵⁴. Таким образом, процесс «утечки умов», особенно молодых ученых, приобретает стабильный и массовый характер.

Высокая доля молодежи среди мигрантов обусловлена также образовательной миграцией. Научные исследования отечественных и зарубежных авторов показывают, что интенсивность миграции в данной возрастной группе, в отличие от всех прочих возрастов, не снижается даже под воздействием экономического кризиса²⁵⁵.

Н.В. Мкртчян отмечает, что молодежь обладает интенсивной мобильностью по сравнению с представителями других возрастных групп. Причем, молодежь участвует как в долговременной, так и в кратковременной миграции. Для долговременной миграции важно, что

²⁵² Гребенюк, А.А. Методология оценки экономических последствий международной трудовой миграции : дис. ... д-ра экон. наук : 08.00.05 / А.А. Гребенюк. – Москва, 2018, с.168

²⁵³ Тимошенко Е. С. Молодежный сегмент рынка труда в посткризисной экономике: особенности, структура, повышение конкурентоспособности молодежи: диссертация ... канд. экон. наук. Ростов н/Д, 2004. С.76.

²⁵⁴ Рязанцев С.В., Письменная Е.Е. Эмиграция ученых из России: «циркуляющая» или «утечка» умов // Социологические исследования. 2013. № 4. С.33.

²⁵⁵ Кашницкий, И.С. Межрегиональная миграция молодежи в России: комплексный анализ демографической статистики / И.С. Кашницкий, Н.В. Мкртчян, О.В. Лешуков // Высшее образование. 2016. № 3. С. 169-203; Smith D. P., Sage J. (2014) The Regional Migration of Young Adults in England and Wales (2002–2008): A “Conveyor-Belt” of Population Redistribution? *Children’s Geographies*, vol. 12, no 1, pp. 102–117.

именно в молодом возрасте концентрируются события жизненного цикла, связанные со сменой места проживания – получение профессионального образования, выход на рынок труда, создание семьи. Для временной миграции молодежи присущи такие качества, как большая готовность к трудностям жизни, связанной с выездом на работу в другой регион или населенный пункт; меньшая привязанность к дому и семье, а также большая готовность к занятию новых профессиональных ниш или рабочих мест, не пользующихся спросом среди постоянного населения наиболее экономически развитых регионов. В трудовой миграции, как временной, так и маятниковой (суточной), пик приходится первое десятилетие, следующее за окончанием получения профессионального образования, 20–29 лет²⁵⁶.

В ряде исследований отмечается, что «наибольшая частота миграционных событий приходится именно на младшие возраста: пиковые значения на возрастную группу 16–22 лет, затем частота постепенно снижается и после 35 лет приближается к минимальным значениям»²⁵⁷.

Исследования, проведенные в Республике Башкортостан показывают, что готовность сменить место жительства, если им предложат интересную работу с хорошей заработной платой напрямую зависит от возраста респондентов. Можно заметить, что среди молодежи 20-24 лет, готовых переехать в другое место на территории своего региона оказалось 26,1%, в другой регион России – 33,1%, уехать в другую страну на временное или постоянное пребывание – 35,2%. С повышением возраста данные показатели постепенно снижаются. Самую низкую готовность сменить место проживания проявляют люди старшей возрастной группы (65-74 лет), так готовых переехать в пределах своего региона для смены места работы

²⁵⁶ Мкртчян, Н.В. Возрастной профиль внутрироссийской трудовой миграции и иных форм пространственной мобильности населения / Н.В. Мкртчян // Региональные исследования. 2018. № 1 (59). С. 80

²⁵⁷ Занятость молодежи в мотивационном и структурном измерении [Электронное издание] / [М. К. Горшков и др.]; Отв. редактор М. К. Горшков. – Электрон. текст. дан. (объем 1,5 Мб) – М.: Институт социологии ФНИСЦ РАН, 2017. – С.108

оказалось лишь 3,1%, в другой регион России – 1,7%, в другую страну – менее 1% (табл. 1.7).

Данные статистики также подтверждают более высокую активность миграционных перемещений среди молодежи. «Согласно данным официальной статистики, около 80% выезжающих из Республики Башкортостан мигрантов – представители возрастной группы 15-34 лет. Лишь по мере «взросления» населения происходит уровень падения эмиграционных намерений»²⁵⁸.

Таблица 1.7 – Распределение ответов на вопрос «Вы готовы или не готовы переехать, сменить место жительства, если бы Вам предложили интересную работу с хорошей зарплатой?»

	18-24	25-34	35-44	45-54	55-64	65-74	Всего
Нет, не готов переехать, чтобы найти другую работу.	16,6	33,1	45,4	62,1	75,4	83,4	50,0
Да, я готов переехать в пределах Башкортостана.	26,1	20,3	16,2	13,4	7,5	3,1	15,4
Да, я готов переехать в другой регион России.	33,1	26,8	21,4	10,2	5,3	1,7	17,7
Да, я готов временно уехать из России в другую страну на работу.	20,3	11,0	6,6	4,4	2,9	0,5	8,1
Да, я готов уехать в другую страну на постоянное место жительства.	14,9	9,2	5,7	1,8	1,2	0,2	5,9
Затрудняюсь ответить	13,8	15,4	15,2	13,3	10,7	12,0	13,6

Источник: Данные социологического исследования «Стратегия социально-экономического развития Республики Башкортостан», АН РБ, 2015²⁵⁹

Таким образом, можно говорить о том, что территориальная мобильность молодежи выше, чем у других возрастных групп населения, что вызвано не только трудовой миграцией, но и образовательной.

²⁵⁸ Доклад о положении молодежи Республики Башкортостан: коллективная монография. /Под ред. Лавренюк Н.М. Составитель Чурсина К.В. – Уфа: РИЦ БашГУ, 2018. – С.117

²⁵⁹ Данные социологического исследования «Стратегия социально-экономического развития Республики Башкортостан», АН РБ, 2015

Итак, обзор ряда исследований показал, что молодежь отличается более высокой профессиональной, квалификационной и территориальной мобильностью. В рамках данного диссертационного исследования можно охарактеризовать данную ситуацию как профессиональную, квалификационно-компетентностную и территориальную неустойчивость предложения на рынке труда молодежи. Данное обстоятельство усложняет процесс балансировки конъюнктуры молодежного сегмента рынка труда, где системы формирования спроса и предложения априори являются динамическими и требует разработки специфического механизма формирования конъюнктуры молодежного сегмента рынка труда.

Молодежный сегмент составляет пятую часть населения страны. Численность молодежи в возрасте 15–29 лет на 1 января 2018 г. составила 25272 тыс. чел., что соответствует 17,2 % всего населения Российской Федерации. Значение аналогичного показателя на 1 января 1989 г. составляло 32280 тыс. чел. и 22 % соответственно²⁶⁰. Динамический анализ показывает, что доля молодежи в общей численности населения страны снижается. За 92 года данный показатель снизился на 11,9 % (рис. 1.6).

Ситуация в молодежном сегменте рынка труда остается напряженной. По данным обследования населения по проблемам занятости, приводимого Росстатом, уровень молодежной безработицы превышает общий уровень безработицы в несколько раз. При этом разрыв увеличивается. Так, уровень безработицы молодежи в возрасте 15–19 лет в декабре 2017 г. превышал общий уровень безработицы в 6,2 раз, 20–24 лет – в 2,8 раза. Уровень молодежной безработицы всех возрастных групп превышает среднероссийский показатель уровня безработицы (табл. 1.8)²⁶¹.

Уровень молодежной безработицы по регионам России варьируется. Так, по итогам выборочного обследования рабочей силы, проводимой Росстатом, в 2016 году самый низкий уровень молодежной безработицы (20-

²⁶⁰ Демографический ежегодник России. 2013: стат. сб./ Росстат. М., 2013. 543 с.

²⁶¹ Труд и занятость в России. 2017: статистический сборник. – М.: Росстат, 2017. 261 с.

29 лет) наблюдался в г.Санкт-Петербурге (3,6%)и г.Москве (3,9%). Самый высокий показатель – в Чеченской Республике (24,1 %) и Республике Ингушетия (52,2%). Среднероссийское значение данного показателя составило 9,1%²⁶². В 2017 году высокий уровень молодежной безработицы сохранялся в Чеченской Республике (19,6 %), Республике Ингушетия (47,6 %), Республике Тыва (24,6 %), Республике Дагестан (19,1 %). Наименьшие показатели отмечены в г. Москве (3,2 %) и г. Санкт-Петербурге (4,1 %). Картографически уровень молодежной безработицы по регионам России представлен в приложении А.

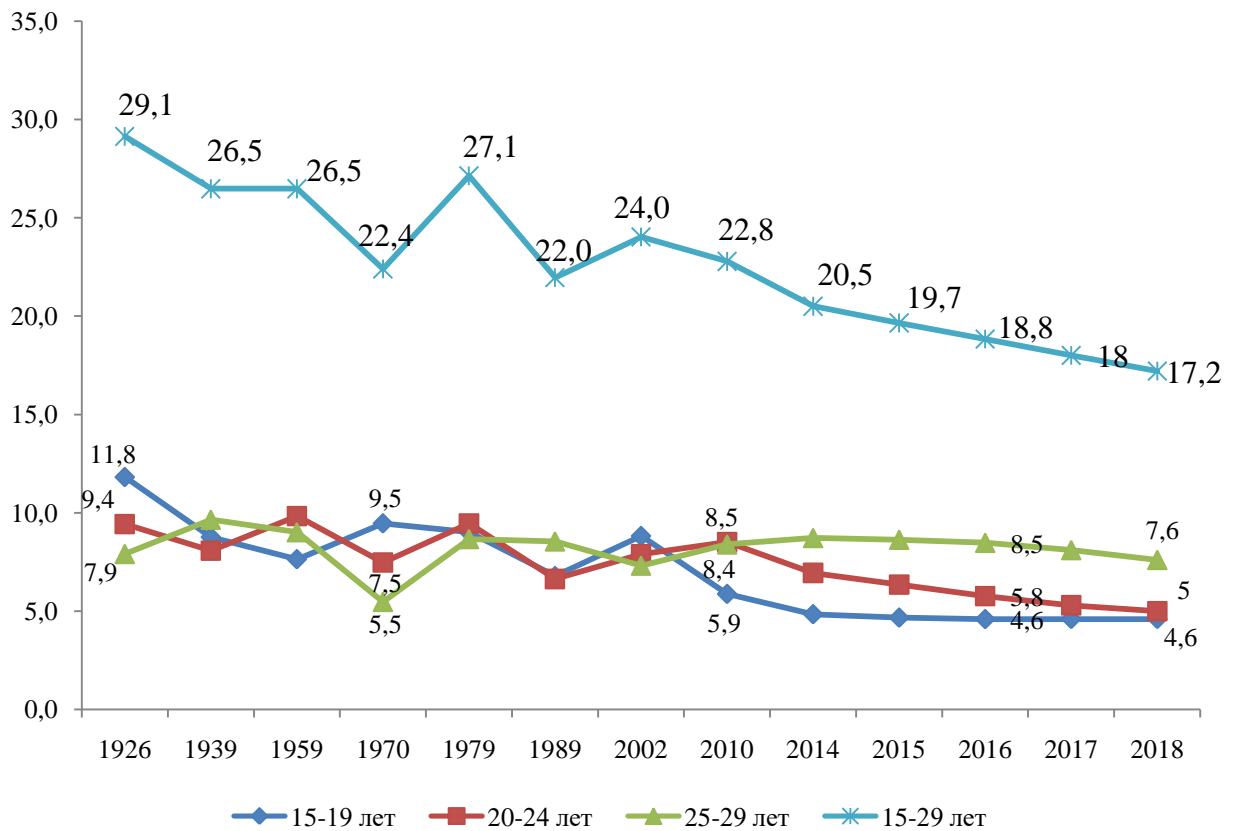


Рисунок 1.6 – Доля молодежи в населении Российской Федерации
(на 1 января), %

Источник: составлено автором по данным Федеральной службы государственной статистики²⁶³.

²⁶²Итоги выборочного обследования рабочей силы за 2017 год // Федеральная служба государственной статистики [Электронный ресурс]. URL: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/publications/catalog/doc_1140097038766

²⁶³Демография // Федеральная служба государственной статистики[Электронный ресурс]. URL: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/population/demography/#

Таблица 1.8 – Уровень безработицы по возрастным категориям
(за декабрь), %

Возраст, лет	2009 г.	2010 г.	2011 г.	2012 г.	2013 г.	2014 г.	2015 г.	2016 г.	2017 г.
Всего	8,2	7,2	6,0	5,1	5,6	5,3	5,8	5,3	5,1
15–19	33,4	32,3	34,8	29,4	28,4	31,5	35,4	30,0	31,8
20–24	16,4	13,3	12,5	12,6	12,2	13,8	14,1	15,1	14,3
25–29	8,7	8,1	6,4	5,6	6,1	5,6	5,9	6,4	5,7
30–34	7,7	6,3	5,1	4,3	5,7	4,8	5,5	4,6	4,7
35–39	6,6	5,5	5,1	4,0	4,5	4,0	5,0	4,1	4,8
40–44	6,1	5,0	4,7	3,4	4,3	4,0	4,3	3,8	3,6
45–49	6,6	5,7	4,7	3,8	4,0	4,1	4,4	3,7	3,3
50–54	6,4	5,7	4,7	3,9	4,4	4,0	4,4	3,9	3,7
55–59	5,1	6,1	4,2	3,7	3,5	3,5	4,1	3,9	3,8
60–72	4,7	5,1	3,4	3,2	3,8	3,3	3,4	4,7	3,8

Источник: составлено автором на основе данных Федеральной службы государственной статистики²⁶⁴.

Проблема молодежной безработицы актуальна не только для России, но и для других стран мира. Сравнение уровня молодежной безработицы в странах СНГ показало, что наиболее благополучная ситуация складывается в Казахстане (уровень безработицы здесь составляет 4,1%). Лидерами по уровню молодежной безработицы среди стран СНГ по данным 2017 г. является Армения (38,4%) и Украина (18,9%). Анализ уровня молодежной безработицы в таких странах, как Беларусь, Таджикистан, Туркменистан и Узбекистан, провести не удалось в связи с недостаточностью статистических данных. В некоторых странах Евросоюза безработными является половина от всех молодых экономически активных граждан в возрасте 15–24 лет. Так, в Греции уровень молодежной безработицы в 2017 г. достиг 43,6%, в Испании – 38,6%, Хорватии – 27,4 %, Италии – 34,7%. Относительно благополучная ситуация с уровнем молодежной безработицы наблюдается в Германии (значение данного показателя здесь составляет 6,8%). Среди остальных стран мира можно отметить высокий уровень молодежной безработицы в ЮАР (53,4 %) и относительно низкий в Японии (4,6 %). При этом в таких странах, как Австрия, Япония, Германия, США, наблюдается снижение уровня молодежной безработицы (табл. 1.9).

²⁶⁴Обследование населения по проблемам занятости // Федеральная служба государственной статистики [Электронный ресурс]. URL: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/publications/catalog/doc_1140097038766

Таблица 1.9–Уровень молодежной (15–24 лет) безработицы в странах мира, %

Страна	2010 г.	2012 г.	2014 г.	2015 г.	2017 г.
Страны ближнего зарубежья					
Азербайджан	14,9	14,2	13,5	13,4	12,9
Армения	38,8	35,4	37,2	32,5	38,4
Казахстан	5,2	3,9	3,8	4,1	3,8
Кыргызстан	16,7	17,6	14,0	15,0	14,8
Молдова	17,9	13,1	9,8	12,8	11,8
Россия	16,9	14,8	13,7	16,0	16,1
Украина	17,4	17,3	23,1	22,4	18,9
Страны Европейского союза					
Австрия	8,8	8,7	22,2	20,3	9,8
Бельгия	22,4	19,8	23,2	22,1	19,3
Болгария	23,2	28,1	23,8	21,6	12,9
Великобритания	19,6	21,0	17,0	14,6	12,1
Венгрия	26,6	28,1	20,4	17,3	10,7
Германия	9,9	8,1	7,7	7,2	6,8
Греция	33,0	55,3	52,4	49,8	43,6
Дания	14,0	14,1	12,6	10,8	11,0
Ирландия	27,6	30,4	23,9	20,9	14,4
Испания	41,5	52,9	53,2	48,3	38,6
Италия	27,8	35,3	42,7	40,3	34,7
Кипр	16,6	27,7	36,0	32,8	24,7
Латвия	36,2	28,5	19,6	16,3	17,0
Литва	35,7	26,7	19,3	16,3	13,3
Люксембург	14,2	18,8	22,6	17,3	15,4
Мальта	13,2	14,1	11,7	11,8	10,6
Нидерланды	8,7	9,5	12,7	11,3	8,9
Польша	23,7	26,5	23,9	20,8	14,8
Португалия	22,8	37,9	34,8	32,0	23,9
Румыния	22,1	22,7	24,0	21,7	18,3
Словакия	33,6	34,0	29,7	26,5	18,9
Словения	14,7	20,6	20,2	16,3	11,2
Финляндия	21,4	19,0	20,5	22,4	20,1
Франция	22,9	23,9	24,2	24,7	22,3
Хорватия	32,6	43,0	45,5	43,0	27,4
Чехия	18,3	19,5	15,9	12,6	7,9
Швеция	24,8	23,6	22,9	20,4	17,9
Эстония	32,9	20,9	15,0	13,1	12,1
Другие страны мира					
Канада	14,8	14,3	13,5	13,2	11,6
США	18,4	16,2	13,4	11,6	9,2
ЮАР	51,2	51,7	51,3	50,1	53,4
Япония	9,2	7,9	6,3	5,5	4,6

Источник: составлено автором по данным Межгосударственного статистического комитета СНГ²⁶⁵.

²⁶⁵ Мониторинг состояния национальных рынков труда стран Содружества Независимых Государств 2014–2017 / Межгосударственный статистический комитет СНГ. – М., 2018. – 51с.; Мониторинг состояния национальных рынков труда стран Содружества Независимых Государств 2010–2013 / Межгосударственный

О том, что проблема молодежной безработицы актуальна во всем мире, свидетельствуют и результаты многочисленных научных исследований, направленных на выявление причин и возможных путей регулирования молодежного сегмента рынка труда²⁶⁶.

Ричард Б. Фримен и Джеймс Л. Медофф рассматривали проблему молодежной безработицы в США. В работе «Молодежный рынок труда. Проблема в Соединенных Штатах: обзор» они рассматривают демографические тенденции 1960–1970-х гг. Увеличение доли молодых людей привело к повышению уровня безработицы среди молодежи. Частично это влияет на увеличение уровня безработицы среди некоторых групп молодых людей, прежде всего афроамериканцев. Значительное беспокойство авторов вызывает также увеличение преступности среди безработных, насилия в школах, внебрачных рождений и самоубийств. Речь идет о «потерянном поколении» молодежи. Ричард Б. Фримен и Джеймс Л. Медофф делают попытку ответить на ряд вопросов. Например, каков численный размер проблемы безработицы в Соединенных Штатах? Чем безработица среди молодежи отличается от безработицы среди взрослого населения? Насколько серьезна проблема молодежной безработицы среди расовых меньшинств? До какой степени безработица связана с другими главными социальными проблемами? Какие вопросы и темы должны быть затронуты для понимания природы молодежной безработицы²⁶⁷?

статистический комитет СНГ. М., 2014. С. 37–38; Мониторинг состояния национальных рынков труда стран Содружества Независимых Государств 2012–2015 / Межгосударственный статистический комитет СНГ. М., 2016. С. 42–43; Молодежь в Содружестве Независимых Государств: статистический портрет. – М.: Статкомитет СНГ, ЮНФПА, 2014. – 151 с.; Рынок труда в странах Содружества Независимых Государств 2005–2011: статистический сборник. – М.: Межгосударственный статистический комитет СНГ, 2012. – 118 с.

²⁶⁶Ginzberg, Eli Youth Unemployment / Eli Ginzberg // SCIENTIFIC AMERICAN. – 1980. – Vol. 242. – № 5. – P. 43–49; Smal, V., Bisyaev, V. How Different are the Sources of Unemployment of Ukrainian Regions? / V. Smal, V. Bisyaev. – Kyiv: EERC, 2009. – 43 p.; The future of jobs: Employment, skills and workforce strategy for the fourth industrial revolution: Global challenge insight report / Ed. by K. Schwab, R. Samans; World economic forum. – Geneva, 2016. – VI, 159 p. и др.

²⁶⁷Freeman Richard B., Medoff James L. The Youth Labor Market Problem in the United States: An Overview // The Youth Labor Market Problem: Its Nature, Causes, and Consequences. Chicago: University of Chicago Press, 1982. P. 35.

В некоторых работах, посвященных проблеме молодежной безработицы среди расовых меньшинств в США, даются рекомендации по сглаживанию негативных тенденций²⁶⁸.

Луи-Филипп Морин на основе данных переписей в Канаде за 2001 и 2006 годы исследовал влияние «одновременного выхода на рынок труда двух поколений выпускников вследствие отмены 13 класса на уровень безработицы в Онтарио. Автор видит в этом редкий случай, когда можно оценить воздействие размера когорты на доходы. Результаты исследований показали, что непосредственное воздействие волны (спустя шесть месяцев после выпуска из средней школы) снижает доходы выпускников примерно на 14–25 %»²⁶⁹.

Работа Ришара Брисбуа, Ларри Ортона, и Рона Сондерса «Связь спроса и предложения на молодежном рынке труда Канады» представляет особый интерес²⁷⁰. Авторы исследуют взаимоотношения работодателя и выпускников, определяя при этом роль поддержки и помощи молодым людям в выборе профессии и облегчении перехода от школы к работе. Далее исследователи предлагают ряд мер, направленных на взаимодействие работодателей и выпускников:

- обеспечение ресурсов для прохождения школьной программы и гарантия того, что учебные планы актуальны и учителя компетентны;
- предоставление большей информации о программах обучения среди студентов, родителей, учителей и бизнеса;
- создание комитетов/консультативных советов по таким программам, которые вовлекают всех партнеров;
- вовлечение работодателей в проектирование программы обучения и их реализацию;

²⁶⁸Ginzberg Eli. Youth Unemployment // SCIENTIFIC AMERICAN. 1980. Vol. 242. № 5. P. 43–49.

²⁶⁹Morin Louis-Philippe. The Effect of Cohort Size on Youth Earnings / Louis-Philippe Morin // University of Ottawa. 2011. April. 27 p.

²⁷⁰Brisbois Richard, Orton Larry, Saunders Ron. Connecting Supply and Demand in Canada's Youth Labour Market. Pathways to the Labour Market Series // CPRN Research Report. 2008. № 8. April. 63 p.

– предоставление возможности преподавателям обновить их собственные навыки;

– привлечение внимания работодателей, чтобы убедиться, что инвестиции в такие программы соответствуют запросам не только студентов, но и работодателей²⁷¹.

Проблема трудоустройства выпускников широко освещается и европейскими учеными. Так, Буйар Галлопени, исследуя несоответствие между спросом и предложением в Косово, выявляет, как оно связано с возможностью трудоустройства²⁷². Автором проведен социологический опрос работников и работодателей, чтобы рассмотреть обе стороны рынка труда. Исследования проводились с целью выявления профессионального уровня сотрудников и профессиональных требований работодателей. Результаты указывают, что есть несоответствие между трудовыми ресурсами и требованиями в обеих группах. Исследование рассмотрело также эффекты личных признаков в переходе молодых выпускников от образования к занятости. Обратный пошаговый регрессионный анализ показал, что личные признаки частично влияют на рост числа рабочих мест и вероятность сохранения работы²⁷³.

Ряд авторов освещают проблему выхода молодых людей на рынок труда в Германии и выявляют причины неудач на этой стадии²⁷⁴. Исследователи дают обзор молодежного рынка труда в Германии, анализируют условия перехода от профессионального обучения к работе. При этом авторы проводят анализ продолжительности первого периода безработицы после завершения формального профессионального обучения посредством пропорционального, функционального подхода. Исследование

²⁷¹Brisbois Richard, Orton Larry, Saunders Ron. Connecting Supply and Demand in Canada's Youth Labour Market. Pathways to the Labour Market Series // CPRN Research Report. 2008. № 8. April. p.41

²⁷²Gallopini Bujar. The (Mis)Match between supply and demand labor systems in Kosovo on employability skills: The moderating effects of personal attributes in transition to employment // BEH – Business and Economic Horizons. 2013. Vol. 9. Issue 2. P. 34–52.

²⁷³Там же

²⁷⁴Franz Wolfgang, Inkmann Joachim, Pohlmeier Winfried, Zimmermann Volker. Young and out in Germany: On the youths' chances of labor market entrance in Germany // Discussion Paper, Center for International Labor Economics (CILE), University of Konstanz. 1997. № 40. P. 54.

показывает, что ранние неудачи в поиске работы отражаются на будущих доходах. Авторы также выявили эффект влияния семейных традиций на трудовое поведение молодых людей²⁷⁵.

Проблема молодежной безработицы особенно остро наблюдается в странах Африки. «Около 70 % населения Африки составляют молодые люди в возрасте до 25 лет. Это самый молодой континент в мире. Молодежь составляет приблизительно 37% трудоспособного населения. И 60 % от общего числа безработных также составляют молодые люди. Этот показатель наиболее высок в таких странах, как Египет, Маврикий и Нигер. Уровень безработицы среди молодежи в Северной Африке достиг 23,7 % в 2009 году»²⁷⁶.

Африка отличается также самой высокой долей неграмотной молодежи. Много молодых людей не имеют соответствующих навыков, а та часть молодежи, которая имеет образование, не соответствует требованиям рынка труда. Приблизительно пять миллионов выпускников ежегодно выходят на рынок труда, и большая часть сразу вступает в ряды безработных.

Из-за их низкого профессионального уровня, отсутствия опыта работы большая часть африканской молодежи занимает низкокачественные рабочие места, главным образом в неофициальном секторе экономики. Как следствие, уровень бедности среди молодежи гораздо выше, чем у старших возрастных категорий²⁷⁷. Причем еще большей проблемой является недостаточность информации, отсутствие данных по напряженности на молодежном сегменте рынка труда в некоторых африканских государствах²⁷⁸. Несмотря на это некоторые исследователи дают вполне оптимистичные прогнозы по снижению напряженности на молодежном сегменте рынка труда. Так,

²⁷⁵Franz Wolfgang, Inkmann Joachim, Pohlmeier Winfried, Zimmermann Volker. Young and out in Germany: On the youths' chances of labor market entrance in Germany // Discussion Paper, Center for International Labor Economics (CILE), University of Konstanz. 1997. № 40. P. 54.

²⁷⁶Enhancing Capacity for Youth Employment in Africa // Chief Economist Complex. 2011. Vol. 2. № 2.

²⁷⁷Там же

²⁷⁸Youth and Labour Markets in Africa. A critical review of literature // AFD Working Paper. 2007. № 49.71 p.

ожидалось, что «в Тунисе уровень безработицы уменьшится к 2018 г. до 10,5 %»²⁷⁹.

Проведя обзор зарубежной и отечественной литературы, можно сделать вывод о том, что молодежный сегмент рынка труда имеет специфические особенности и всестороннее его изучение крайне важно для развития экономики любого государства.

Так, по данным Сбербанка заработная плата молодых специалистов в два раза меньше средней заработной платы по стране. Средняя зарплата работников в возрасте 21–25 лет в России за период с июля 2017-го по июнь 2018 года составила 22,1 тыс. руб. по сравнению со средней зарплатой по стране за тот же период – 41,4 тыс. рублей²⁸⁰.

По данным Росстата средняя начисленная заработная плата молодежи в возрасте 18-19 лет на 40% ниже, а в возрасте 20-24 лет на 16% ниже, чем средняя. Средняя начисленная заработная плата молодежи 25-29 лет превышает среднюю по всем возрастным категориям на 5,7%, но ниже заработной платы работников 30-39 лет на 6,5% (табл. 1.10).

Таблица 1.10 – Средняя начисленная заработная плата работников по возрастным группам (по результатам выборочных обследований организаций за октябрь; рублей)

Возраст	2005	2007	2009	2011	2013	2015	2017
Все работники	8694	13570	18084	22717	28702	32911	38609
от 18 до 19 лет	4823	8562	10832	13857	17314	20280	23328
от 20 до 24 лет	7212	11937	15693	19750	25131	28477	32259
от 25 до 29 лет	8963	14385	19112	24225	30431	34449	40828
от 30 до 34 лет	9107	14625	20122	25478	32376	36715	43653
от 35 до 39 лет	8910	14248	19295	24597	31612	36679	43420
от 40 до 44 лет	9107	13851	18394	23718	30450	34483	41312
от 45 до 49 лет	8934	13841	18313	22711	28654	32999	38962

²⁷⁹Stampini Marco, Verdier-Chouchane Audrey. Labor Market Dynamics in Tunisia: The Issue of Youth Unemployment // AFD Working Paper. 2011. Series № 123. February. P.7.

²⁸⁰ Зарплаты молодых специалистов. – Сбербанк, сентябрь 2018. – Режим доступа: https://www.sberbank.ru/common/img/uploaded/files/pdf/zarplaty_molodykh_spetsialistov.pdf

Возраст	2005	2007	2009	2011	2013	2015	2017
от 50 до 54 лет	8794	13446	17698	21821	27106	31310	36328
от 55 до 59 лет	8677	13073	17137	21246	26324	29783	34315
от 60 до 64 лет	8076	12847	16665	20067	24956	28261	31949
65 лет и выше	7277	11315	15687	19963	25325	29916	32199

Источник: составлено автором по данным Федеральной службы государственной статистики²⁸¹

Кроме того, распространены случаи несвоевременной выплаты заработной платы, которые чаще встречаются среди молодежи 18-19 лет, чем у молодежи старшей возрастной группы. Молодым людям младшей возрастной группы не выплачивают заработную плату в полном размере, выплачивают ее не через банк, а на руки (табл.1.11).

Таблица 1.11 – Распределение ответов на вопрос «Приходилось ли Вам на Вашей работе в течение последних 12-х месяцев сталкиваться со следующим?», %

Вариант	18-19 лет	20-24 лет	25-30 лет
Работников отправляли в неоплачиваемый отпуск из-за простоя предприятия	6,7	7,5	6,3
Задерживалась заработная плата	17,1	13,6	13,4
Зарплата выплачивалась не полностью	8,1	6,7	6,7
Зарплата выдавалась товарами, продукцией	0,6	1,0	2,3
Зарплата или ее часть выдавалась не через кассу или банк, а наличными в руки.	9,9	6,5	5,5
Не сталкивался ни с чем из перечисленного.	73,0	74,4	74,2

Источник: Составлено автором по данным социологического исследования «Стратегия социально-экономического развития Республики Башкортостан», АН РБ, 2015²⁸²

²⁸¹ Заработная плата // Федеральная служба государственной статистики. – Режим доступа: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/wages/labour_costs/#

²⁸² Данные социологического исследования «Стратегия социально-экономического развития Республики Башкортостан», АН РБ, 2015

Все это следствие неофициальной занятости, отсутствия оформленного трудового договора. В старшей возрастной группе молодежи случаев выплаты зарплаты «в конвертах» или не в полном объеме встречаются реже. Исследование, проведенное в Республике Башкортостан, показало, что «более половины молодых людей младшей возрастной группы трудятся по устной договоренности с работодателем»²⁸³.

Р.М. Валиахметов и Г.Р. Баймурзина отмечают, что «каждый пятый работающий молодой человек в возрасте от 18 до 24 лет не был оформлен официально, в возрастной группе 25–29 лет – каждый шестой, в группе 30–34 лет – один из десяти. Бессрочный трудовой договор был заключен с половиной работающих молодых сотрудников 18–24 лет; с 60% молодежи 25–29 лет; с 66% молодежи 30–34 лет»²⁸⁴. Это свидетельствует о том, что молодому работнику не предоставляются законодательно предусмотренные социальные гарантии, его трудовые права не защищены.

Велика среди молодежи и доля временно занятых. Исследования показывают, что «примерно две трети изучаемой совокупности респондентов (67%) составляют те, кому доводилось за последний год делать временную или разовую работу»²⁸⁵.

Для определения факторов, влияющих на конъюнктуру молодежного сегмента рынка труда, проведен анализ посредством экономико-математического моделирования. Для выявления степени влияния различных факторов на конъюнктуру молодежного сегмента рынка труда необходимо определить, прежде всего, какой показатель будет отражать зависимую переменную. Конъюнктуру рынка труда можно охарактеризовать, изучив показатель напряженности на рынке труда. Если говорить о молодежном

²⁸³ Доклад о положении молодежи Республики Башкортостан: коллективная монография. /Под ред. Лавренюк Н.М. Составитель Чурсина К.В. – Уфа: РИЦ БашГУ, 2018. - 214 с., С.105

²⁸⁴ Валиахметов, Р. М. Занятость и социально-профессиональная мобильность молодежи (на примере Республики Башкортостан)/Р. М. Валиахметов, Г. Р. Баймурзина//Россия реформирующаяся: Ежегодник/Отв. ред. М. К. Горшков. –М.: Нов. Хронограф, 2017. –Вып. 15. –С. 140.

²⁸⁵ Молодежь: конструирование трудовой биографии [Электронное издание] / [М. К. Горшков и др.]; отв. редактор М. К. Горшков. – Электрон. дан. (объем 1,6 Мб). – М.: Институт социологии ФНИСЦ РАН, 2018. – С.90

сегменте рынка труда, то необходимо установить, сколько молодых людей, не занятых трудовой деятельностью, претендует на вакантные места, предназначенные для молодежи. Если числитель в данном отношении мы можем найти, воспользовавшись данными государственной статистики или государственной службы занятости населения, то выделить рабочие места для молодежи из всей совокупности рабочих мест статистически не представляется возможным. Если рассчитывать показатель напряженности на рынке труда по отношению ко всей совокупности вакантных рабочих мест, то он также не будет отражать реальной картины, так как работодатели, заявляя требования по опыту работы, ограничивают возможность занять данные рабочие места молодым работникам, следовательно, считать их вакантными для молодежи мы не можем. Если посредством социологического опроса работодателей выявить готовность заполнить вакантные рабочие места молодыми работниками, то есть тем самым определить количество рабочих мест для молодежи, то данный показатель будет иметь весьма условный характер по причине большой погрешности в выборке. Таким образом, охарактеризовать конъюнктуру молодежного сегмента рынка труда посредством расчета коэффициента напряженности затруднительно, поэтому необходим альтернативный показатель, характеризующий состояние молодежного сегмента рынка труда. В качестве такового использован уровень молодежной безработицы.

Ранее в п. 1.2 были обозначены факторы, влияющие на конъюнктуру рынка труда, сгруппированные в компоненты: демографический, территориальный, экономический, профессионально-квалификационный и институциональный. Используя данные официальной статистики, возможно осуществить отбор тех факторов, которые могли бы являться значимыми для представленных компонент. Иначе говоря, выявить те переменные, которые оказывают статистически значимое воздействие на молодежный сегмент рынка труда России, выраженный в уровне молодежной безработицы, % (Y).

Подобранные на основе официальной статистики прокси-переменные (всего 29), характеризующие каждую из компонент, представлены в приложении Б.

Список переменных обусловлен и ограничен наличием доступной статистической информации. Однако отсутствие переменных, характеризующих институциональную компоненту, обусловлено не только отсутствием соответствующих данных, но и предполагаемым отсутствием значительной вариации данной компоненты по регионам РФ ввиду централизованной системы регионального управления.

Основная цель моделирования, заключающаяся в определении наилучшей модели, оценивающей функциональную зависимость уровня молодежной безработицы и имеющей вид:

$$Y = f(K_1, K_2, K_3, K_4), \quad (1.1)$$

где K_1 – экономическая компонента, K_2 – демографическая компонента, K_3 – территориальная компонента, K_4 – профессионально-квалификационная компонента, требует рассмотреть совокупное влияние рассмотренных компонент на интересующий нас показатель.

Дескриптивная статистика показателей свидетельствует о наличии вариации в переменных по годам (4 года) и регионам (83 региона), то есть стандартные отклонения статистически значимо отличаются от нуля. Для проверки наличия (отсутствия) мультиколлинеарности переменных, проведен анализ парных корреляций по каждой из компонент. Результаты представлены в приложении В.

Каждая рассматриваемая компонента имеет набор переменных, максимально возможных характеризующих ее. Для определения тех переменных, которые наилучшим образом характеризуют каждую из компонент, на первом этапе эконометрического моделирования оцениваются модели следующего вида:

$$Y = f(K_i), \quad i = 1,2,3,4 \quad (1.2)$$

Данный этап необходим для сокращения значительного количества переменных, как в каждой отдельной компоненте, так и в целом для исследуемой модели. Результаты регрессионного анализа по каждой из компонент представлены в приложении Г.

Наиболее точное оценивание уровня молодежной безработицы без фиксированных эффектов для времени представлено в профессионально-квалификационной компоненте – доля объясненной вариации составляет более 60% (скорректированный коэффициент детерминации равен 0,619). Наименьшее качество представлено в экономической компоненте – только 22,1% вариации уровня молодежной безработицы объясняется выбранными переменными и специфицирующей формой.

Итогом проведенного анализа отдельных компонент явилось выявление статистически значимых переменных, наилучшим образом аппроксимирующие как компоненту, так и объясняющие вариацию уровня молодежной безработицы в пространстве и во времени. Таковыми переменными стали X3, X4, X5, X6, X8, X12, X15, X17, X19, X20, X23, X24, X25, X26, X29. Одновременное включение перечисленных переменных представлено в приложении Д. Несмотря на высокое качество полученного уравнения регрессии (скорректированный коэффициент детерминации составляет 69%), наблюдается значительное количество статистически незначимых переменных. Последовательное исключение статистически незначимых переменных из спецификации (1) приводит к спецификации (2), а включение фиксированных эффектов времени приводит к спецификации (3) и позволяет получить итоговое уравнение регрессии, оценки коэффициентов которого представлены в спецификации (4), а итоговое уравнение имеет вид:

$$Y = -0,000353X_5 + 1,226X_8 - 0,157X_{24} - 0,089X_{25} - 0,0435X_{26} - 1,081t_{2011} - 2,753t_{2012} - 2,837t_{2013} + 10,19,$$

где X_5 – потребительские расходы в среднем на душу населения (руб. в мес.); X_8 – число родившихся на 1000 человек населения; X_{24} – численность студентов, обучающихся по программам подготовки квалифицированных рабочих и служащих (на 10000 чел. населения); X_{25} – выпуск специалистов среднего звена (тыс. чел.); X_{26} – численность студентов, обучающихся по программам подготовки специалистов среднего звена, на 10000 человек населения.

Интерпретация полученных коэффициентов свидетельствует о том, что:

- при увеличении потребительских расходов в месяц на 1000 руб. в среднем на душу населения в среднем при прочих равных ожидается снижение уровня молодежной безработицы на 0,353% (X_5);

- при увеличении числа родившихся на 1 чел. на каждые 1000 человек населения в среднем при прочих равных ожидается увеличение уровня молодежной безработицы на 1,226% (X_8);

- при увеличении численности студентов, обучающихся по программам подготовки квалифицированных рабочих и служащих, на 1 чел. на каждые 10000 чел. населения, в среднем при прочих равных ожидается снижение уровня молодежной безработицы на 0,157% (X_{24});

- при увеличении выпуска специалистов среднего звена на 1 тыс. чел. в среднем при прочих равных ожидается снижение уровня молодежной безработицы на 0,089% (X_{25});

- при увеличении численности студентов, обучающихся по программам подготовки специалистов среднего звена, на 1 чел. на каждые 10000 человек населения, в среднем при прочих равных ожидается снижение уровня молодежной безработицы на 0,04% (X_{26}).

Скорректированный коэффициент детерминации равен 0,722, что свидетельствует о достаточно высоком качестве полученного уравнения регрессии и позволяет говорить о том, что уровень молодежной безработицы на 72,2% объясняется влиянием указанных в итоговом уравнении факторов.

Полученные результаты позволяют выдвинуть ряд предположений относительно влияния каждого из выявленных факторов на зависимую переменную (уровень молодежной безработицы). Увеличение потребительских расходов приводит к снижению уровня молодежной безработицы. Если предположить, что потребительские расходы растут вследствие увеличения объема потребления, то это неизбежно приведет к увеличению спроса на товары и услуги. Так как спрос на труд вторичен и напрямую зависит от спроса на товары и услуги, то, соответственно, спрос на труд также увеличится. Как следствие произойдет снижение уровня безработицы, в том числе и среди молодежи. Здесь мы наблюдаем закономерности, выявленные Дж.М.Кейнсом. Речь идет о теории эффективного спроса: «Склонность к потреблению и объем новых инвестиций совместно определяют объем занятости... Если склонность к потреблению и объем новых инвестиций приводят к недостаточности эффективного спроса, тогда действительный уровень занятости будет меньше, чем потенциальное предложение труда при существующей реальной заработной плате...»²⁸⁶. Таким образом, если снижается спрос на потребительские товары и связанная с этим склонность к потреблению, то, в конце концов, сократится объем выпуска продукции, что приведет к избыточной занятости на предприятиях. И наоборот, увеличение эффективного спроса будет вести к повышению занятости, то есть снижению безработицы. Дж.М.Кейнс считал, что главным регулятором на рынке труда должно стать государство, которое «...должно оказывать свое руководящее влияние на склонность к потреблению частично путем соответствующей

²⁸⁶Кейнс Дж. М. Общая теории занятости, процента и денег. М.: Гелиос АРВ, 1999. С.35.

системы налогов, частично фиксированием нормы процента...»²⁸⁷. Таким образом, мы можем сказать, что в молодежном сегменте рынка труда действуют законы, присущие совокупному рынку труда. Следовательно, и меры государственного регулирования вполне могут найти применение и в решении проблемы молодежной безработицы.

Увеличение рождаемости приводит к увеличению молодежной безработицы. Можно предположить, что уровень молодежной безработицы увеличивается за счет молодых женщин, пополнивших ряды безработных в период беременности, родов или отпуска по уходу за ребенком. Таким образом, молодые женщины, «увеличивая» показатель рождаемости, способствуют при этом повышению уровня молодежной безработицы.

Увеличение численности и выпуска студентов, обучающихся по программам подготовки специалистов среднего звена, а также квалифицированных рабочих и служащих снижает уровень молодежной безработицы. По-видимому, увеличение выпуска специалистов среднего звена и квалифицированных рабочих ведет к снижению профессионально-квалификационного дисбаланса на молодежном сегменте рынка труда, при этом способствуя снижению уровня молодежной безработицы.

Проведенный анализ результатов моделирования позволяет разработать на этой основе направления воздействия, которые могут улучшить конъюнктуру молодежного сегмента рынка труда.

Во-первых, это поддержание эффективного спроса путем роста реальных доходов и стимулирования населения к потреблению. Во-вторых, это увеличение количества обучающихся по программам подготовки специалистов среднего звена, а также квалифицированных рабочих и служащих. Кроме того, снижению молодежной безработицы может способствовать реализация программ поддержки слаботзащищенных категорий молодежи, в частности, молодых безработных женщин,

²⁸⁷ Кейнс Дж. М. Общая теории занятости, процента и денег. М.: Гелиос АРВ, 1999, с.346.

находящихся в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком.

Из этого следует, что наиболее пристальное внимание при управлении конъюнктурой рынка труда следует уделять экономическому, территориальному и профессионально-квалификационному факторам, а также сконцентрировать усилия на анализе институционального фактора. Подобная расстановка приоритетов, на наш взгляд, может повысить эффективность управленческого воздействия на рынок труда. Все вышеперечисленные направления регулирования молодежного сегмента рынка труда, бесспорно, являются прерогативой государства. В настоящее время существует множество программных документов, так или иначе направленных на снижение напряженности на молодежном сегменте рынка труда, но все они носят несистемный, разрозненный характер. Таким образом, возникает необходимость в разработке механизма формирования конъюнктуры молодежного сегмента рынка труда.

Выводы по главе 1

В работе реализован междисциплинарный методологический подход к анализу одного из сегментов рынка труда. Этот подход обусловлен стремлением к более системному, полному, многостороннему исследованию изучаемой проблемы и состоит как в применении синтетического метода исследования, включающего элементы методов других наук, так и в комплексном подходе к предмету исследования, рассматриваемому как область взаимодействия как экономических, так и исторических, социальных, правовых, политических и иных факторов, характеризующих различные аспекты поведения человека в обществе.

На основе обобщения теоретических источников предложена авторская трактовка понятия «конъюнктура рынка труда», под которой понимается ситуация, складывающаяся на рынке труда в определенный момент времени под влиянием экономических, демографических, территориальных,

институциональных, профессиональных и квалификационно-компетентностных факторов и характеризующая степень профессиональной, квалификационно-компетентностной и территориальной сбалансированности спроса и предложения.

Удовлетворенный спрос на труд может носить полноценный и вынужденный характер. Полноценным считается удовлетворенный спрос, при котором работник полностью соответствует требованиям работодателя по всем параметрам найма: цене, уровню квалификации (компетентности), профессиональной принадлежности и территориальной доступности. Удовлетворенный спрос носит вынужденный характер, если по параметрам найма работник частично устраивает работодателя.

Определение характера удовлетворенного спроса на труд позволило провести типологизацию конъюнктуры рынка труда. Выделены типы конъюнктуры рынка труда, в числе которых вынужденно-равновесная (спрос количественно равен предложению, но удовлетворенный спрос является вынужденным) и полноценно-равновесная (спрос количественно и качественно равен предложению и удовлетворенный спрос является полноценным).

Разработан методологический инструментарий оценки напряженности на рынке труда, позволяющий оценивать дисбаланс спроса и предложения на рынке труда с учетом влияния различных факторов и расширяющий возможности диагностики конъюнктуры рынка труда в зависимости от задач исследования, предложены частные коэффициенты напряженности.

Изучение особенностей молодежного сегмента рынка труда позволило выявить для данного сегмента характерные черты вторичного рынка труда, а именно низкая заработная плата, нестабильная занятость, слабая социальная защищенность работников. Таким образом, можно отметить, что молодежный сегмент рынка труда имеет специфические особенности, осложняющие его функционирование и развитие, и поэтому нуждается в особом государственном регулировании, особенно в условиях дисбаланса

спроса и предложения на рынке труда. Изучение и обобщение зарубежных и отечественных теорий сегментации рынка труда позволило сделать вывод о том, что молодежный сегмент рынка труда характеризуется территориальной, профессиональной и квалификационно-компетентностной неустойчивостью предложения на рынке труда.

Представленные теоретико-методологические основы исследования конъюнктуры рынка труда являются методологическим инструментарием для анализа дисбаланса спроса и предложения в молодежном сегменте рынка труда и разработки практических направлений реализации концепции формирования конъюнктуры молодежного сегмента рынка труда.

Глава 2 Исследование дисбаланса спроса и предложения на рынке труда

2.1 Эволюция подходов к обеспечению сбалансированности спроса и предложения на отечественном рынке труда

Выявление причин дисбаланса спроса и предложения на современном рынке труда невозможно без анализа глубинных корней, сформировавшихся ранее противоречий в социально-трудовой сфере. Объективный анализ конъюнктурных особенностей сегодняшнего рынка труда, на наш взгляд, невозможен без переосмысления важнейших социально-экономических процессов, происходящих в период становления и развития современной экономики России. Всесторонняя оценка прошлого, основанная на объективном анализе, способствует формированию новой концепции сбалансированности спроса и предложения на рынке труда и разработке прогноза баланса трудовых ресурсов страны.

Со второй половины 20-х годов XX века руководством страны был выдвинут ряд крупных экономических задач. Этот период можно охарактеризовать как «состояние экономической разрухи». В этих условиях главной задачей стало обеспечение рационального использования трудовых ресурсов. Безработица в тот период становится одной из острейших экономических и социальных проблем. Наряду с быстрым ростом численности рабочих наблюдался рост числа безработных. В основном это объяснялось тем, что «жесткая государственная налоговая политика и желание крестьян жить лучше заставляло их переезжать в города для поиска временного и постоянного заработка»²⁸⁸.

²⁸⁸Голотик С.И., Данилин А.Б., Евсеева Е.Н., Карпенко С.В. Советская Россия в 20-е гг.: НЭП, власть большевиков и общество [Электронный ресурс]// Новый исторический вестник. 2000. № 2. Режим доступа: http://www.nivestnik.ru/2000_2/9.shtml

По данным Госплана, «число рабочих, занятых в промышленности в 1921–1922 гг., составляло менее 1 млн. 250 тыс. человек²⁸⁹. Затем начался стабильный рост: в 1923 г. он составил 1 млн. 900 тыс., а в 1924 – 2 млн. 300 тыс. человек. Число безработных увеличилось со 160 тыс. человек в конце 1921 г. до 641 тыс. в конце 1922 г., а к концу 1923 г. было зарегистрировано 1 млн. 240 тыс. безработных, или 18% от общего числа занятых в народном хозяйстве. На каждые 100 человек, искавших работу, в среднем приходилось только 29 рабочих мест. Средний период безработицы составил около трех месяцев»²⁹⁰.

В этих сложных условиях ставилась задача полной ликвидации безработицы. Важную роль в этом процессе играли биржи труда. Причем, знаковым моментом при переходе к новой системе хозяйствования стал отказ от политики принудительного распределения рабочей силы, вызванного перманентным превышением спроса над предложением в предшествующие годы²⁹¹. «За период с 1922 по 1924 годы биржи труда прошли путь от монопольного господства на рынке труда, оказавшегося нерациональным в сложившихся социально-экономических условиях, до демонополизации их деятельности, связанной с созданием в августе 1924 года Посреднических бюро по найму»²⁹².

«С начала 30-х гг. XX в. обеспечивалась практически полная занятость трудоспособного населения (экономически активное население составляло 88–92% от трудоспособного). Некоторые районы при этом, в частности, районы нового освоения, испытывали нехватку рабочей силы. Кузьмин С.А. объясняет это следующим»²⁹³:

²⁸⁹Голотик С.И., Данилина А.Б., Евсева Е.Н., Карпенко С.В. Советская Россия в 20-е гг.: НЭП, власть большевиков и общество [Электронный ресурс]// Новый исторический вестник. 2000. № 2. Режим доступа: http://www.nivestnik.ru/2000_2/9.shtml

²⁹⁰ Там же.

²⁹¹Бухаренкова О.Ю. Становление деятельности советских бирж труда в период НЭПа // Ломоносов: материалы докладов XIV Международной конференции студентов, аспирантов и молодых ученых / отв. ред. И. А. Алешковский, П. Н. Костылев. М.: Издательский центр Факультета журналистики МГУ им. М.В. Ломоносова, 2007 [Электронный ресурс]. URL: http://lomonosov.sfedu.ru/archive/Lomonosov_2007/08/bukolga@yandex.pdf

²⁹² Там же.

²⁹³Кузьмин С.А. Занятость: стратегии России. М.: Эдиториал УРСС, 2001. С.7.

Во-первых, масштабностью развернутого в годы пятилеток «экстенсивного» строительства. Достаточно упомянуть такие грандиозные проекты, как Волжская ГЭС, Байкало-Амурская магистраль и др.

Во-вторых, тем, что государство, практически безраздельно владевшее вновь созданной стоимостью предприятий, имело реальную возможность содержать растущую армию работников, хотя и при низкой оплате труда.

В-третьих, известной перенасыщенностью предприятий рабочей силой сверх необходимой ее численности. Объяснялось это тем, что руководство предприятий всегда должно было держать резерв рабочей силы на случай необходимости отправки работников на сельскохозяйственные работы, на овощные базы и т.д.²⁹⁴

Последняя биржа труда была закрыта в СССР в 1933 году, после чего считалось, что безработица в стране была окончательно ликвидирована.

Полная занятость обеспечивалась, как правило, автоматически, потому что прирост рабочих мест еще продолжительный период превышал прирост трудовых ресурсов. Полная занятость в тот период представляла собой, так называемую сверхзанятость. Так, наряду с очень высоким уровнем занятости в целом по стране в отдельных регионах (республики Средней Азии, ряд национальных автономий) спрос на рабочие места не удовлетворялся²⁹⁵.

Экономика административно-командного типа характеризовалась сочетанием хронического избытка рабочей силы с ее хронической нехваткой. По мнению Р.И. Капелюшникова, установление заработной платы на заниженном уровне и отсутствие жестких бюджетных ограничений вели к тому, что запросы предприятий оказывались неизмеримо выше того объема трудовых ресурсов, которым реально располагала экономика. К тому же возможности торга с вышестоящими властями напрямую зависели от размера предприятий, численности занятого на них персонала. Все это делало спрос

²⁹⁴Кузьмин С. А. Занятость: стратегии России / С. А. Кузьмин. М.: Эдиториал УРСС, 2001. С.7.

²⁹⁵Чиждова Л. С., Сергеева Г. П., Волчков С.Н. и др. Стратегия занятости. М.: Экономика, 1990. С.17.

на рабочую силу практически ненасыщенным, превращая ее дефицит в неизбежного спутника плановых экономик²⁹⁶.

С.А. Константинов отмечает, что «в современной России произошли существенные сдвиги в спросе на труд. Так, за период с 1992 по 2002 г. в экономике произошло увеличение доли сферы услуг с 45% до 60%. Доля занятости в промышленности снизилась с 31,2% до 25%, а абсолютные потери рабочих мест в этой отрасли составили 5,5 млн. человек»²⁹⁷.

В отраслевом плане структура единого народнохозяйственного комплекса Российской Федерации представлена двумя сферами: материального производства (или производственной сферой) и нематериального производства (непроизводственной сферой).

Рассмотрим, как изменилась структура занятых в производственной и непроизводственной сфере экономики России за последнее десятилетие.

В данном случае к производственной сфере относятся сельское и лесное хозяйство, охота, рыболовство и рыбоводство; добыча полезных ископаемых; обрабатывающие производства; производство и распределение электроэнергии, газа и воды; строительство, к непроизводственной – оптовая и розничная торговля, ремонт автотранспортных средств, мотоциклов, бытовых изделий и предметов личного пользования, гостиницы и рестораны; транспорт и связь; финансовая и страховая деятельность, операции с недвижимым имуществом, аренда и предоставление услуг; государственное управление и обеспечение военной безопасности, социальное обеспечение; образование, здравоохранение и предоставление социальных услуг; деятельность профессиональная, научная и техническая; деятельность в области культуры, спорта, организации досуга и развлечений.

К другим видам экономической деятельности, согласно общероссийскому классификатору видов экономической деятельности,

²⁹⁶Капелюшников Р.И. Российский рынок труда: адаптация без реструктуризации. М.: ГУ ВШЭ, 2001. С.31.

²⁹⁷Константинов С.А. Социальные источники рассогласования рынка труда и рынка образовательных услуг // Рынок труда и образовательных услуг в крупном городе: стратегии и потенциалы роста: науч. докл. / под ред. В. Б. Устьянцева и А. В. Швакова. Саратов: Приволжское книжное издательство, 2006. С. 44.

органы государственной статистики относят предоставление услуг по ведению домашнего хозяйства и деятельность экстерриториальных организаций.

Данные показывают, что за исследуемый период наблюдается тенденция снижения занятых в производственном секторе экономики и увеличение занятых в непроизводственном секторе (сфере услуг) (рис. 2.1).

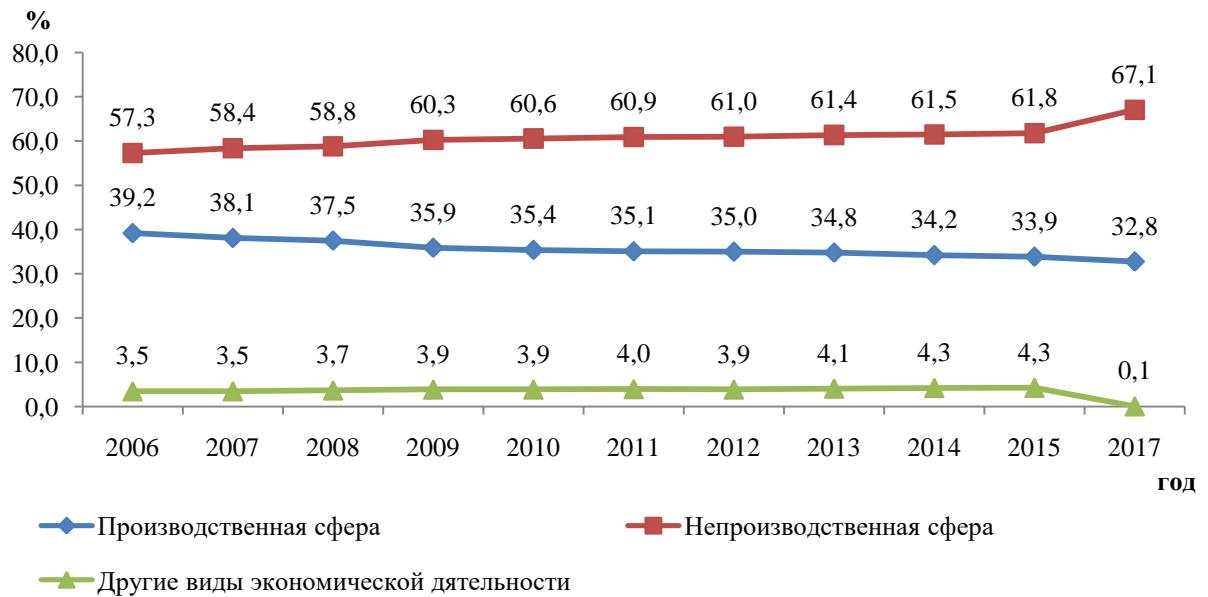


Рисунок 2.1–Занятое население по видам экономической деятельности на основной работе, в среднем за год (по данным выборочных обследований населения по проблемам занятости), %

Источник: составлено автором по данным Федеральной службы государственной статистики²⁹⁸.

Совершенно противоположная картина наблюдается в период развития плановой экономики. К середине 80-х годов примерно 73 % всех работников трудились в материальном производстве и 27 % – в непроизводственной сфере. В послевоенный период данное соотношение составляло 86 % против 14 %. (табл. 2.1). Такое распределение явилось результатом длительного

²⁹⁸Обследование населения по проблемам занятости [Электронный ресурс]// Федеральная служба государственной статистики. Режим доступа: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/publications/catalog/doc_1140097038766

этапа экстенсивного развития экономики и устойчивым приоритетом технических аспектов производства.

Таблица 2.1–Динамика распределения занятых между сферами общественного производства за 1951–1987 гг. (в %) ²⁹⁹

	1950	1960	1970	1980	1985	1987
Всего занято в общественном хозяйстве, в том числе:	100	100	100	100	100	100
–в материальном производстве	85,7	83,2	77,2	74,1	73,3	72,8
–в непроизводственной сфере	14,3	16,8	22,8	25,9	26,7	27,2

Постепенно соотношение занятости в производственной и непроизводственной сферах менялось: доля работников в отраслях материального производства стала уменьшаться, а в непроизводственных отраслях – расти ³⁰⁰.

Несмотря на снижение удельного веса занятых в отраслях материального производства здесь наблюдался абсолютный прирост числа работающих. Это следствие высоких темпов развития таких отраслей народного хозяйства, как промышленность и строительство ³⁰¹.

Соответствующие изменения происходили и с молодежным трудовым ресурсом. «До середины 1980-х гг. в сфере материального производства трудилось абсолютное большинство (80%) экономически активной молодежи, в том числе 37,5% (1985 г.) в промышленности. Уже через десять лет, в 1995 году, в промышленности продолжало работать 22% молодежи (лиц до 30 лет). В 2010 году в отраслях непроизводственной сферы занята большая часть 20-29-летних (67%) и, наоборот, отрасли материального производства охватывают меньшую часть этой группы молодежи (33%). В обрабатывающем производстве занято 14% молодежи (лиц до 30 лет)» ³⁰².

²⁹⁹Чижова Л.С., Сергеева Г. П., Волчков С.Н.и др. Стратегия занятости. М.: Экономика, 1990. С.91.

³⁰⁰Шафранова О. И. Рациональное использование трудовых ресурсов – неотложная задача. М.: Статистика, 1980. С.14.

³⁰¹Нугаев Р. А. Социально-экономические проблемы занятости и использования рабочей силы (на примере Татарской АССР). Казань: Издательство казанского университета, 1972. С. 18–19.

³⁰² Константиновский, Д. Л. Рабочая молодежь России: количественное и качественное измерения / Д.Л. Константиновский, Е.Д. Вознесенская, Г.А. Чередниченко [Электронный ресурс]. – М.: ЦСИ. 2013. – С.5

С точки зрения предложения экономику советского типа отличала предельная мобилизация трудового потенциала общества, которая обеспечивалась заниженным уровнем оплаты и разнообразными механизмами внеэкономического принуждения³⁰³.

Предложение труда в России претерпело значительные изменения. По официальным данным государственной статистики можно судить о динамике предложения труда. Так, с 1926 года происходит стабильный рост лиц старше трудоспособного возраста. В 2013 году данный показатель составил 35968 тыс. чел. Численность граждан моложе трудоспособного возраста менялась за рассматриваемый период волнообразно. Наиболее высокое значение данного показателя было характерно для 1939 года, когда оно достигло 42072 тыс. человек. В 2008 году число лиц моложе трудоспособного возраста сократилось до 22842 тыс. чел. – это минимальное значение за рассматриваемый период. За последние годы наблюдается неуклонный рост числа граждан моложе трудоспособного возраста, в 2015 году значение данного показателя составило 26360 тыс. чел.³⁰⁴

Напротив, трудоспособное население России начиная с 2006 года, когда данный показатель достигал своего максимума (90157 тыс. чел.), стабильно снижается и составляло на 1 января 2018 года 82264 тыс. человек (рис. 2.2).

За анализируемый период численность трудоспособного населения увеличилась на 36369 тыс. человек, или на 83 %. Одновременно с этим численность населения старше трудоспособного возраста увеличилась на 25155 тыс. человек, или на 416,6 %. Следовательно, темпы роста населения старше трудоспособного возраста опережают темпы роста населения в трудоспособном возрасте более чем в 5 раз. Все вышеизложенное свидетельствует о том, что происходит процесс старения населения России и снижение трудовой ресурсообеспеченности.

³⁰³Капелюшников Р.И. Российский рынок труда: адаптация без реструктуризации. М.: ГУ ВШЭ, 2001. 309 с.

³⁰⁴Демографический ежегодник России. 2015: стат. сб. М.: Росстат, 2015. 263 с.

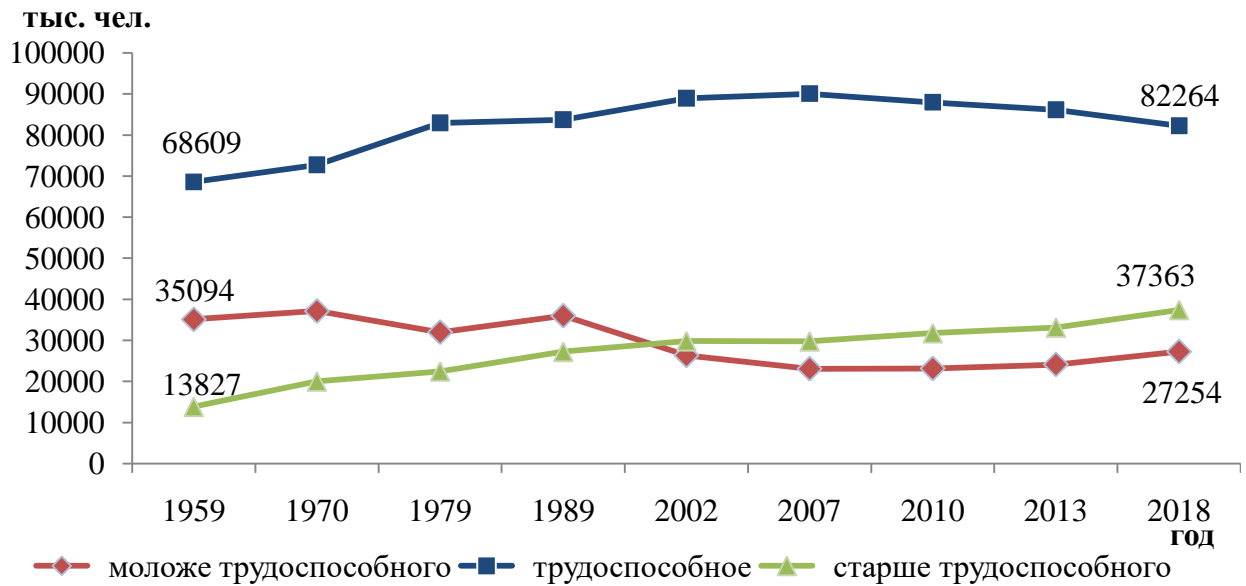


Рисунок 2.2– Распределение населения по возрастным группам (на 1 января), тыс. чел.

Источник: составлено автором по данным Федеральной службы государственной статистики³⁰⁵.

В советской системе социально-трудовых отношений действовал так называемый социальный контракт, по которому работники в обмен на гарантированную занятость и стабильную заработную плату отказывались от достижения личных интересов, права выбора³⁰⁶.

В период перестройки особое значение придавалось структурным изменениям в экономике, которые должны были обеспечить полное использование качественных факторов экономического роста, к которым относится планомерное обеспечение соответствия рабочих мест и трудовых ресурсов во всех отраслях и регионах страны.

В апреле 1985 г. на Пленуме ЦК КПСС М.С. Горбачев отметил: «Сбалансированность позволит привести в действие организационно-экономические и социальные резервы и, в первую очередь, активизировать

³⁰⁵ Демографический ежегодник России. 2017: стат. сб. М.: Росстат, 2017. 263 с.; Численность населения Российской Федерации по полу и возрасту на 1 января 2016 года: статистический бюллетень. М.: Федеральная служба государственной статистики, 2016. 341 с.; Численность населения Российской Федерации по полу и возрасту на 1 января 2018 года: статистический бюллетень. М.: Федеральная служба государственной статистики, 2018. 194 с.;

³⁰⁶ Курбатов М. В. Рынок труда: теоретические проблемы, тенденции становления российской модели. Кемерово: Кузбассвузиздат, 2001. С.146–148.

человеческий фактор, добиться того, чтобы каждый на своем месте работал добросовестно и с полной отдачей»³⁰⁷.

На практике же оказалось, что «сложившаяся структура территориально-отраслевого распределения трудовых ресурсов не удовлетворяла требованиям сбалансированного развития региональной экономики. Так, например в 1981–1982 гг. в Украинской ССР были незанятыми несколько тысяч рабочих мест на более чем 70 % предприятий и организаций»³⁰⁸.

Несмотря на кажущееся равновесие на рынке труда в тот период все же наблюдалось неравновесие.

Котляр А.Э. выделяет 4 причины дисбаланса спроса и предложения на рынке труда в советский период: недостатки в области планирования капиталовложений и размещения хозяйственных объектов; сокращение некоторых частных источников рабочей силы; несовершенство организации высвобождения и перераспределения работников; недостатки в использовании занятых работников³⁰⁹.

Эти недостатки в основном преодолевались, поскольку включались недоиспользованные ресурсы труда. Появилась устойчивая несбалансированность. Ряд авторов утверждает, что в этот период причины дисбаланса связаны, прежде всего, с избытком рабочих мест по отношению к ресурсам труда. При этом развитие народного хозяйства поставлено в такие условия, когда за его пределами не осталось по существу мобильного резерва рабочей силы³¹⁰.

Крюков В.П. в своем исследовании выделяет следующие факторы, оказывающие влияние на величину дефицита рабочей силы:

³⁰⁷Материалы Пленума Центрального Комитета КПСС, 23 апреля 1985 г. М.: Политиздат, 1985. С.6.

³⁰⁸Трудовые ресурсы: проблемы сбалансированного распределения. Киев: Наукова думка, 1986. С.4.

³⁰⁹Котляр А.Э. «Дефицит» рабочей силы и роль демографического фактора // Экономико-демографические проблемы занятости: сб. науч. трудов. М.: ЦНИЛТР, 1984. С. 5.

³¹⁰Чижова Л.С., Сергеева Г. П., Волчков С. Н. и др. Стратегия занятости. М.: Экономика, 1990. С.21.

– «во-первых, неблагоприятная демографическая обстановка, характеризующаяся снижением прироста численности населения в трудоспособном возрасте;

– во-вторых, сокращение средней продолжительности рабочей недели (за 1955–1980 гг. она сократилась на 7,2 часа) и увеличение времени среднего отпуска работников (за 1958–1977 гг. значение данного показателя увеличилось на 3,1 рабочего дня);

– в-третьих, увеличение продолжительности оплачиваемого отпуска женщинам, ухаживающим за новорожденными и малолетними детьми (с 1 ноября 1982 г. устанавливается отпуск до одного года – частично оплачиваемый отпуск, до 1,5 лет – без сохранения заработной платы);

– в-четвертых, переход к всеобщему среднему образованию сокращает пребывание человека в сфере производства за счет увеличения времени обучения;

– в-пятых, повышение рабочим и служащим минимальных размеров пенсий по возрасту и инвалидности»³¹¹.

Реальная нехватка рабочей силы в наибольшей степени проявлялась в крупных городах. Так, «в Москве, где уровень занятости трудоспособного населения в общественном производстве был одним из самых высоких в стране (97–98 %), экстенсивное развитие экономики привело к тому, что число рабочих мест превысило численность трудовых ресурсов города. Аналогичные тенденции наблюдались и в других крупных городах. Так, из-за нехватки станочников в Киеве простаивало 9,1 % установленного парка металлообрабатывающего оборудования, в Новосибирске – 10,4 %, в Ленинграде – 10,6 %, в Алма-Ате – 16,7 %, в Ашхабаде – 24,8 %»³¹².

Недостаток рабочей силы в г.Москве частично восполняла трудовая миграция. Хотя переток рабочей силы, восполняя дефицит трудовых

³¹¹Крюков В.П. Система балансов населения и трудовых ресурсов крупного города. М.: Издательство «Наука», 1985. С.20–22.

³¹²Косаев А. Г. Трудовой потенциал и занятость в условиях интенсификации. М.: Наука, 1990. С.126–127.

ресурсов в крупных городах, «оголял» рынок труда других регионов страны, также испытывающих недостаток работников.

Например, «промышленность Центрально-Черноземного экономического района РСФСР характеризовалась усиленным созданием новых предприятий. Экстенсивный рост числа рабочих мест сопровождался ухудшением сбалансированности факторов производства, постоянно в органах по труду было на учете около 5–6 тыс. вакантных рабочих мест»³¹³.

В других же регионах страны, напротив, наблюдалась нехватка рабочих мест, которая в итоге вынуждала уходить работников в личные подсобные хозяйства. Например, «в 1976–1985 гг. около 40–45 % прироста трудовых ресурсов Узбекской ССР ежегодно не вовлекалось в сферу общественного труда и оседало в личном секторе. В годы одиннадцатой пятилетки (1981–1985 гг.) из-за отставания темпов создания рабочих мест свыше 38 % прироста трудовых ресурсов Таджикской ССР осело в личном домашнем хозяйстве»³¹⁴.

Дисбаланс выразился и в несоответствии уровня образования работников технико-организационным требованиям производства. В наибольшей степени всего нехватка рабочей силы проявлялась на участках, где применялся ручной, тяжелый и малоквалифицированный труд. Например, «в Ленинграде на предприятиях отраслей машиностроения и металлообработки более 55 % всех некомплектованных рабочих мест составляли рабочие места, предполагающие использование тяжелого физического труда»³¹⁵.

Такое положение дел предсказуемо требовало разработки методов планирования и управления трудовыми ресурсами. Одним из главных методов планирования и прогнозирования стал баланс трудовых ресурсов, состоящий в том, что распределение населения по сферам занятости и отраслям народного хозяйства увязывается с ресурсами труда. Показатели

³¹³ Косаев А. Г. Трудовой потенциал и занятость в условиях интенсификации. М.: Наука, 1990.. С. 102.

³¹⁴ Там же, С. 104.

³¹⁵ Там же, С. 125.

баланса трудовых ресурсов достаточно полно отражали главные стороны занятости населения и позволяли разработать прогноз занятости населения.

В соответствии с методологией прогноза рассчитывались следующие показатели: численность трудовых ресурсов, численность занятых по крупным сферам занятости, численность работающих в материальном производстве в целом и с разбивкой по укрупненным отраслям, численность работающих в непроизводственных отраслях³¹⁶.

Балансовый метод применялся и при исследовании движения трудовых ресурсов. Такие балансы, с одной стороны, количественно отображали процесс движения, с другой – показывали изменение возрастной, территориальной, отраслевой, профессиональной, квалификационной, социальной и других структур населения³¹⁷.

Как уже отмечалось ранее, для советской экономики было характерно неравномерное распределение трудовых ресурсов в территориальном разрезе. Наиболее высокие темпы увеличения численности населения в трудоспособном возрасте наблюдались в Киргизской, Туркменской, Узбекской и Таджикской ССР. Сравнительно быстро увеличивались трудовые ресурсы в Армянской, Казахской и Азербайджанской ССР. В значительной степени уступали им по этому показателю Латвийская, Эстонская, Украинская, Литовская, Белорусская республики и Российская Федерация. Причем на некоторых территориях особенную значимость приобрела проблема перераспределения трудовых ресурсов между отраслями.

Региональные различия в рождаемости обуславливали, в свою очередь, различия в структуре населения по возрасту и в составе работающих. В республиках Средней Азии, Закавказья (кроме Грузинской ССР) и в Казахской ССР, отличающихся существенно более высоким по сравнению со

³¹⁶Костаков В.Г. Прогноз занятости населения: методологические основы. М.: Экономика, 1979. С.42.

³¹⁷Коровкин А. Г., Наумова Н. Л., Привалов В.П. Вопросы анализа и прогнозирования движения населения и трудовых ресурсов различных регионов. М.: ЦЕМИ АН СССР, 1984. С.23.

средним по Советскому Союзу уровнем рождаемости, отмечался наиболее молодой состав лиц, имеющих занятия (табл. 2.2).

Региональные различия в структуре работающих по возрасту сказываются и на использовании трудовых ресурсов. Формирование кадров за счет более молодых работников способствует более полному обеспечению региона трудовыми ресурсами, как в территориальном, так и в отраслевом разрезе.

Таблица 2.2–Возрастная структура населения (по данным переписи населения 1970 г.)³¹⁸

Республики	Население в возрасте					
	15–40 лет		40 лет и старше			
	в составе населения	в составе имеющих занятие	всего		в том числе 50 лет и старше	
			в составе населения	в составе имеющих занятие	в составе населения	в составе имеющих занятие
Латвийская ССР	47,8	57,3	52,2	42,7	34,7	18,8
Эстонская ССР	48,8	58,1	51,7	41,9	34,3	17,9
Украинская ССР	49,2	58,8	50,8	41,2	31,9	14,1
Литовская ССР	50,8	59,0	49,2	41,0	31,6	17,1
Белорусская ССР	51,7	60,7	48,3	39,3	29,8	13,8
РСФСР	52,6	60,4	47,4	39,6	28,9	12,9
Грузинская ССР	52,9	58,2	47,1	41,8	29,0	17,2
Молдавская ССР	54,6	61,0	45,4	39,0	26,9	15,5
Киргизская ССР	57,5	64,5	42,5	35,5	25,4	11,7
Узбекская ССР	58,7	66,9	41,3	33,1	25,7	11,7
Казахская ССР	59,9	67,8	40,1	32,2	23,5	10,3
Туркменская ССР	60,3	66,6	39,7	33,4	23,7	12,4
Таджикская ССР	60,3	66,5	39,7	33,5	23,6	12,1
Азербайджанская ССР	60,4	65,6	39,6	34,4	23,8	12,7
Армянская ССР	60,7	65,0	39,3	35,0	22,4	11,4

Об отраслевом различии можно судить по соотношению численности работающих в промышленности и сельском хозяйстве. Здесь также наблюдались существенные региональные различия. Так, значение такого показателя, как соотношение числа работников сельского хозяйства (общественный сектор) в расчете на 100 работников промышленности, по

³¹⁸Костаков В. Г. Прогноз занятости населения: методологические основы. М.: Экономика, 1979. С.158.

регионам варьировалось в пределах от 49 человек в Эстонской ССР до 325 в Туркменской ССР (табл. 2.3).

Отличительной чертой плановой экономики, создающей дисбаланс на рынке труда, выступала и уравнительная оплата труда. Например, «заработная плата квалифицированного экономиста была в 1,5 раза ниже заработной платы рабочего средней квалификации. Статистические данные показывают, что с 1960 г. по 1987 г. среднемесячная заработная плата рабочих в промышленности выросла на 131,3 руб., или в 2,5 раза, в то время как у служащих – на 117,4 руб., или в 2,0 раза»³¹⁹.

Таблица 2.3–Региональные различия рынков труда по отраслям народного хозяйства в 1975 г.³²⁰

Республики	Доля работников промышленности, %	Доля работников в сельском хозяйстве, %	Численность работников сельского хозяйства в расчете на 100 работников промышленности, чел.
Эстонская ССР	32,6	16,2	49
РСФСР	32,4	16,4	51
Латвийская ССР	32,0	18,7	58
Армянская ССР	29,0	19,4	67
Литовская ССР	28,7	24,9	87
Украинская ССР	28,3	26,9	95
Белорусская ССР	26,5	30,5	115
Казахская ССР	20,5	23,7	115
Киргизская ССР	21,0	30,6	145
Грузинская ССР	19,3	29,8	154
Азербайджанская ССР	19,0	29,3	154
Узбекская ССР	15,9	37,1	234
Таджикская ССР	15,2	36,4	240
Молдавская ССР	18,0	43,8	244
Туркменская ССР	11,7	38,2	325

В результате заметно выросло число специалистов со средним и высшим образованием, работающих в качестве рабочих. Такой дисбаланс можно считать профессионально-квалификационным. Косаев А.Г. считает,

³¹⁹Косаев А.Г. Трудовой потенциал и занятость в условиях интенсификации. М.: Наука, 1990. С. 141.

³²⁰Костаков В.Г. Прогноз занятости населения: методологические основы. М.: Экономика, 1979. С. 160–174.

что ликвидировать сложившийся дисбаланс рабочих мест и рабочей силы можно было лишь путем внедрения хозрасчета, разработки и внедрения в практику работы предприятий оценочных показателей, материального стимулирования высококвалифицированного производительного труда³²¹.

Действенным механизмом уменьшения дисбаланса на рынке труда в тот период служило распределение и перераспределение рабочей силы по отраслям и территориям. Основными формами организованного перераспределения рабочей силы становятся: плановый набор работников предприятиями; государственное распределение выпускников профессионально-технических училищ, средних специальных и высших учебных заведений; организованный набор рабочих; переселение семей; перевод работников на другое предприятие; общественные призывы; организованное трудоустройство выпускников средних школ; трудоустройство с помощью органов, регулирующих занятость трудовых ресурсов. Формы распределения рабочей силы в период развития плановой экономики представлены в таблице 2.4.

Маслова И.С. считает, что набор предприятиями рабочей силы не является формой перераспределения трудовых ресурсов, является лишь одной из фаз этого процесса³²².

Таблица 2.4–Формы распределения рабочей силы в СССР

Формы перераспределения рабочей силы	Вид распределения
Плановый набор работников предприятиями	отраслевое
Государственное распределение выпускников профессионально-технических училищ	территориально-отраслевое
Организованный набор рабочих	территориально-отраслевое
Переселение семей	территориальное
Перевод работников на другое предприятие	территориально-отраслевое
Общественные призывы	территориально-отраслевое
Организованное трудоустройство выпускников средних школ	отраслевое
Трудоустройство с помощью органов, регулирующих занятость трудовых ресурсов	территориально-отраслевое

Источник: разработано автором.

³²¹Косаев А.Г. Трудовой потенциал и занятость в условиях интенсификации. М.: Наука, 1990. С. 140.

³²²Маслова И. С. Экономические вопросы перераспределения рабочей силы при социализме. М.: Издательство «Наука», 1976. С.138.

Одной из наиболее эффективных форм перераспределения рабочей силы Маслова И.С. называет общественные призывы. Преимущественно данной формой перераспределения была охвачена рабочая молодежь, имеющая, как правило, достаточно высокий общеобразовательный уровень, отличающаяся наибольшей мобильностью и энтузиазмом. «В 1971 г. на Всесоюзные ударные комсомольские стройки были направлены добровольцы, доля молодых людей в возрасте 18–25 лет в их общей численности составляла 77,4 %»³²³. В это же время широкое распространение получают строительные отряды, а затем и студенческие отряды. Для общественных призывов была характерна особая направленность межотраслевого перераспределения кадров, переход молодежи из различных отраслей преимущественно в строительную отрасль.

Таким образом, общественные призывы являлись не только территориальным перераспределением рабочей силы, но и профессионально-квалификационным.

Перевод работников на другую работу использовался для планомерной организации перемещения работников внутри предприятий и организаций и за их пределами, как для внутриотраслевого, так и межотраслевого перераспределения рабочей силы³²⁴.

Перевод на другую работу обеспечивал, во-первых, рациональное использование рабочей силы на предприятии; во-вторых, укрепление кадрами определенных экономических регионов страны; в-третьих, кадровую составляющую на предприятиях-новостройках.

Таким образом, перевод на другую работу можем считать территориально-профессиональным перераспределением рабочей силы.

Не менее эффективной формой перераспределения трудовых ресурсов в тот период выступало организованное переселение семей. Особенностью данной формы перераспределения являлось то, что с его помощью

³²³ Маслова И. С. Экономические вопросы перераспределения рабочей силы при социализме. М.: Издательство «Наука», 1976. С.107

³²⁴ Там же, С.87

достигалось восполнение недостающей рабочей силы в сельском хозяйстве. Переселение семей стало формой привлечения сельского и городского населения густонаселенных регионов страны в многоземельные колхозы и совхозы для освоения целинных земель. Переселение семей можно отнести к форме территориального распределения трудовых ресурсов³²⁵. Недостатком данной формы являлось то, что общество несло крупные затраты, связанные с перемещением трудовых ресурсов в трудонедостаточные районы³²⁶.

Организованный набор как форма перераспределения рабочей силы представлял собой межотраслевое и территориальное перераспределение кадров между старыми и новыми промышленными районами, преимущественно Крайнего Севера, Казахстана, Урала, Сибири и Дальнего Востока, в которых наблюдалась острая нехватка трудовых ресурсов³²⁷. Таким образом, организованный набор, подобно общественному призыву, являлся формой прежде всего массового территориального перемещения рабочей силы в нужных обществу направлениях. Также оргнабор был формой перераспределения рабочей силы по отраслям. Наибольший приток рабочих наблюдался в отрасли строительства и промышленности.

Организованное трудоустройство работников через специализированные органы по трудоустройству обеспечивало как территориальное, так и отраслевое перераспределение трудовых ресурсов. Во-первых, на органы трудоустройства была возложена ответственность за проведение межреспубликанской, межобластной информации о потребностях предприятий, строек и организаций, не имеющих возможности обеспечить себя кадрами на месте и получить их в плановом порядке. Во-вторых, органы трудоустройства проводили в тот период политику

³²⁵Маслова И.С. Экономические вопросы перераспределения рабочей силы при социализме. М.: Издательство «Наука», 1976. С.119.

³²⁶Методологические проблемы социологического исследования мобильности трудовых ресурсов. Новосибирск: Издательство «Наука», 1974. С.67.

³²⁷Маслова И.С. Экономические вопросы перераспределения рабочей силы при социализме. М.: Издательство «Наука», 1976. С.156.

целенаправленного перераспределения рабочей силы в пользу промышленности и строительства³²⁸.

В этот же период на повестку дня выдвигаются вопросы занятости молодежи, так как именно эта категория населения становится основным источником пополнения трудовых ресурсов. «В 1961–1965 гг. молодежь обеспечивала 29 % дополнительной потребности в рабочей силе, в 1966–1970 гг. – 57 %, в 1970–1980 гг. – 90 %³²⁹. Причем 45 % из этой группы приходилось на выпускников общеобразовательных школ»³³⁰.

В то же время становятся актуальными вопросы профессиональной ориентации молодежи. Профорентация в те годы представляла собой нечто иное по сравнению с современной профорацией. Предпочтения тех, кто выбирает профессию, считались субъективными и играющими подчиненную роль. Объективными же предпосылками самоопределения личности считались лишь характер процессов воспроизводства и развития профессионально-квалификационной структуры занятости. Допускалась даже необходимость регулятивных воздействий на сознание субъекта выбора³³¹.

При этом оговаривалось, что неправильная профорационная работа может обусловить негативные экономические и социальные последствия. Во-первых, это может привести к диспропорциям в распределении и использовании рабочей силы, к дефициту работников по одним специальностям и избытку по другим. Может возникнуть нежелательная миграция определенных групп населения, создающая дисбаланс трудовых ресурсов. Во-вторых, несоответствие привлекательности профессий и потребностей общества в кадрах может повлечь за собой

³²⁸ Маслова И.С. Экономические вопросы перераспределения рабочей силы при социализме. М.: Издательство «Наука», 1976., с.183.

³²⁹ Шишкина Л.И. Социально-правовые вопросы профорации молодежи. Ленинград: Издательство Ленинградского университета, 1976. С.23.

³³⁰ Трудовые ресурсы СССР / под ред. Л. А. Костина. М.: Экономика, 1979. С.142.

³³¹ Черноволенко В.Ф., Оссовский В.Л., Паниотто В.И. Престиж профессий и проблемы социально-профессиональной ориентации молодежи. Киев: Издательство «Наукова думка», 1979. 214 с.

нежелательные социальные последствия: низкую производительность труда, текучесть кадров, нарушения правопорядка и пр.³³²

Период развития плановой экономики в СССР характеризовался территориальным, отраслевым, профессионально-квалификационным дисбалансом на рынке труда. При кажущейся полной занятости трудовых ресурсов экономика советского типа отличалась сочетанием хронического избытка кадров с их хронической нехваткой.

Неравномерное распределение рабочей силы по территории страны, избыток работников в одних отраслях экономики и дефицит в других, переток высококвалифицированных кадров в сферы, предполагающие менее квалифицированный, но более оплачиваемый труд, требовали принятия мер, направленных на балансировку социально-трудовой сферы путем перераспределения трудовых ресурсов.

Таким образом, в советский период наиболее эффективными формами распределения и перераспределения рабочей силы по территориям и отраслям были плановое распределение выпускников в системе профессионального образования, общественные призывы, переселение семей и организованный набор. Профессиональная ориентация способствовала достижению баланса в отраслевом и профессионально-квалификационном разрезе. Все перечисленные направления регулирования движения трудовых ресурсов осуществлялись централизованно, в плановом порядке. При этом одним же из главных методов планирования в данной сфере являлось составление баланса трудовых ресурсов, смысл которого состоял в том, что распределение населения по сферам занятости и отраслям народного хозяйства увязывалось с имевшимися трудовыми ресурсами.

С переходом страны от плановой к рыночной экономике произошло разрушение устоявшейся модели управления трудовыми ресурсами. В начале 1990-х гг. в стране началась стремительная трансформация экономики,

³³²Черноволенко В.Ф., Оссовский В.Л., Паниотто В.И. Престиж профессий и проблемы социально-профессиональной ориентации молодежи. Киев: Издательство «Наукова думка», 1979, С. 20–21.

сопровождаясь закрытием производственных предприятий, прежде всего относившихся к военно-промышленному комплексу, и бурным развитием финансового сектора, сферы торговли и посреднических услуг. Реструктуризация народного хозяйства страны не могла не сказаться на изменении структуры трудовых ресурсов. Рынок стал остро нуждаться в работниках юридических, управленческих, экономических специальностей, при этом специалисты инженерно-технических направлений подготовки оказались невостребованными на рынке труда. Под эти условия спешно «подстроилась» и система образования: спрос рождает предложение. Стали закрываться профессионально-технические училища, сократился выпуск специалистов инженерно-технического профиля.

В период экономического роста и перехода экономики на инновационный путь развития стал очевиден профессионально-квалификационный дисбаланс на отечественном рынке труда. Но система образования уже была «переформатирована» на выпуск специалистов гуманитарных и экономических направлений. Сегодня мы столкнулись с ситуацией, когда ощущается острая нехватка высококвалифицированных специалистов инженерно-технического профиля. Проблема усугубляется недостатком квалифицированных педагогов по этим направлениям подготовки. Это, в свою очередь, связано с тем, что в период перестройки экономики они оказались невостребованными системой образования.

В настоящий момент вопрос развития профессионального, прежде всего, технического, образования является предметом пристального внимания государства. И это неудивительно, профессионально-квалификационный дисбаланс, характерный для нынешнего состояния российского рынка труда, очевиден и дорого обходится отечественной экономике. Спрос на высококвалифицированных специалистов есть, а структура предложения не соответствует ему.

Необходимо отметить следующее. Применявшиеся в период развития плановой экономики методы достижения баланса на рынке труда, с нашей

точки зрения, сейчас приобретают новое значение, и некоторые из них в адаптированном к современным реалиям виде вполне могут быть использованы для балансировки современного рынка труда. Система централизованного планирования трудовых ресурсов имела свои положительные моменты, в руках государства были действенные рычаги устранения дисбалансов на рынке труда. Нам видится, что и сегодня государство должно взять на себя определенные функции по формированию сбалансированной конъюнктуры молодежного сегмента рынка труда, в частности, используя возможности комплексного, системного планирования и государственного регулирования.

Проанализировав опыт СССР по регулированию сбалансированности рынка труда, рассмотрим особенности конъюнктуры современного рынка труда стран ближнего зарубежья.

2.2 Особенности конъюнктуры современного рынка труда стран ближнего зарубежья

Распад СССР привел к образованию обособленных, специфических рынков труда, которые формировались под влиянием как общих экономических, так и региональных особенностей. Отличаются и системы статистических показателей, характеризующих национальные рынки труда. Данное обстоятельство не всегда позволяет провести межстрановые сравнения, однако проследить общие тенденции конъюнктурных изменений по различным показателям представляется возможным.

Исследование, проведенное рядом авторов по отдельным странам ближнего зарубежья, показало, что для рынков труда характерен как территориальный, так и профессионально-квалификационный дисбаланс³³³. Неодинаковые темпы внедрения реформ в разных регионах, различные

³³³Рынки труда и возможности трудоустройства: тенденции и проблемы в Армении, Азербайджане, Беларуси, Грузии, Республике Молдова и Украине. Люксембург: Бюро публикаций Европейского союза, 2011. 268 с.

уровни инвестиционной активности, разнообразные географические модели спроса на товары и услуги порождают региональные диспропорции. Первое региональное расхождение проявляется между занятостью в городской и сельской местности. Причем уровни занятости в сельской местности в некоторых странах (Азербайджан, Грузия, Молдова) выше, чем в городах. Второе важное региональное различие существует между самыми крупными городами и регионами страны из-за неравномерных возможностей трудоустройства³³⁴. Анализ показал, что «наиболее благоприятная конъюнктура на регистрируемом рынке труда складывается в России и Белоруссии. В Азербайджане и Украине коэффициент напряженности варьируется в пределах от 2 до 3. Соотношение спроса и предложения в Армении составляет 21,2 – это самый высокий показатель напряженности на рынке труда среди стран ближнего зарубежья» (табл. 2.5)³³⁵.

Таблица 2.5–Конъюнктура рынка труда стран ближнего зарубежья на конец октября 2018 г.

Страна	Численность безработных, зарегистрированных в службе занятости населения, тыс.чел.	Число вакансий, заявленных работодателями в службу занятости, тыс.	Коэффициент напряженности
Азербайджан	33,9	13,8	2,5
Армения	65,6	3,1	21,2
Беларусь	14,3	80,6	0,2
Казахстан	142,3	-	-
Кыргызстан	70,1	5,2	13,5
Молдова	14,8	13,2	1,1
Россия	631,4	1663,7	0,4
Таджикистан	52,7	10,0	5,3
Украина	271,4	97,3	2,8

Источник: составлено автором по данным Межгосударственного статистического комитета Содружества Независимых Государств³³⁶.

³³⁴Рынки труда и возможности трудоустройства: тенденции и проблемы в Армении, Азербайджане, Беларуси, Грузии, Республике Молдова и Украине. Люксембург: Бюро публикаций Европейского союза, 2011. с.137.

³³⁵ Вишневская Н.Г. Рынок труда стран СНГ: сравнительный анализ конъюнктурных особенностей // Региональная экономика: теория и практика. 2015. № 37 (412). С. 58–71.

³³⁶ Спрос и предложение рабочей силы на регистрируемом рынке труда в 2016 году [Электронный ресурс] // Межгосударственный статистический комитет Содружества Независимых Государств. Режим доступа: <http://www.cisstat.com/>

«Отличительной чертой переходного этапа был массовый выход на рынки труда выпускников вузов, который усилил давление избыточной рабочей силы и привел к наличию множества невостребованных специалистов с высшим образованием. При этом избыточное предложение специалистов с высшим образованием сосуществует со значительным неудовлетворенным спросом на квалифицированных рабочих и компетентных профессионалов. Таким образом, в экономиках этих стран отмечается явный профессионально-квалификационный дисбаланс: избыток специалистов профессий, не пользующихся спросом на рынке труда, и спрос на специалистов других профессий, которых система образования выпускает слишком мало. К тому же выпускники обладают крайне низким уровнем навыков и умений из-за низкого качества образования. Профессионально-квалификационный дисбаланс, в свою очередь, порождает структурную безработицу. Причем чем выше уровень образования, тем сильнее выражен дисбаланс»³³⁷.

Более детальный анализ профессионально-квалификационного дисбаланса на Украине, проведенный Всемирным Банком, демонстрирует «серьезное смещение спроса на неквалифицированный физический труд (25 % от всех созданных рабочих мест) и нефизический труд (20 %) в сторону квалифицированного физического труда (50 % новых рабочих мест было создано для квалифицированных работников с инструментом и операторов машин)»³³⁸. «При совмещении структуры спроса на рабочую силу с профессионально-квалификационной структурой безработных создается избыток работников физического и нефизического труда и повышенный спрос на высококвалифицированных специалистов как физического, так и нефизического труда. В Беларуси также наблюдается нехватка

³³⁷ Рынки труда и возможности трудоустройства: тенденции и проблемы в Армении, Азербайджане, Беларуси, Грузии, Республике Молдова и Украине. Люксембург: Бюро публикаций Европейского союза, 2011., с.217.

³³⁸. Там же, с.115.

представителей рабочих специальностей, на которых существует неудовлетворенный спрос»³³⁹.

Анализируя динамику показателя напряженности (регистрируемого), можно отметить, что «за период с 2010 по 2017 год спад показателя наблюдался в Казахстане. Конъюнктура рынков труда Беларуси и России является трудодефицитной. Неблагоприятные тенденции наблюдались в Кыргызстане, где напряженность на рынке труда растет. Самый высокий показатель напряженности на рынке труда демонстрирует Армения (40,2). По конъюнктуре рынка труда Туркменистана и Узбекистана за рассматриваемый период официальных данных не представлено» (табл. 2.6)³⁴⁰.

Таблица 2.6–Коэффициент напряженности на рынке труда стран ближнего зарубежья (на конец года)

	2010	2012	2014	2015	2016	2017
Азербайджан	3,7	2,3	2	2,2	2,9	2,7
Армения	83,5	37	38,9	42,8	63,0	40,2
Беларусь	0,7	0,4	0,7	1,5	0,9	0,4
Казахстан	3,2	3,4	3	2,1	1,4	-
Кыргызстан	11,2	8,5	8,9	9	8,6	9,3
Молдова	14,9	7,6	3,9	5,5	4,0	2,8
Россия	1,6	0,8	0,6	0,9	0,8	0,6
Таджикистан	4,6	4,4	5,4	7,0	5,8	6,2
Украина	8,5	10,4	14,5	19	10,9	7,0

Источник: составлено автором по данным Межгосударственного статистического комитета Содружества Независимых Государств³⁴¹.

Диссертантом проведен анализ конъюнктуры рынка труда в территориальном, профессиональном и отраслевом разрезе по отдельным странам ближнего зарубежья. Посредством расчета коэффициента

³³⁹ Рынки труда и возможности трудоустройства: тенденции и проблемы в Армении, Азербайджане, Беларуси, Грузии, Республике Молдова и Украине. Люксембург: Бюро публикаций Европейского союза, 2011., с.217.

³⁴⁰ Там же, С. 58–71.

³⁴¹ Мониторинг состояния национальных рынков труда стран Содружества Независимых Государств 2010–2013 / Межгосударственный статистический комитет СНГ. М., 2014. 44 с.; Мониторинг состояния национальных рынков труда стран Содружества Независимых Государств 2012–2015 / Межгосударственный статистический комитет СНГ. М., 2016. 49 с.

напряженности определены трудоизбыточные и трудодефицитные профессии на рынке труда Украины (табл. 2.7, 2.8).

Таблица 2.7–Избыточные профессии на рынке труда Украины
(на 01.10.2016 г.)

	Профессия	Количество вакансий	Количество безработных	Дефицит (+), избыток (-) рабочей силы	Коэффициент напряженности
1.	Тракторист-машинист сельскохозяйственного производства	15	1622	-1607	108,0
2.	Животновод	20	735	- 715	36,8
3.	Кассир (в банке)	41	1351	-1310	33,0
4.	Дояр	32	935	-903	29,2
5.	Секретарь	54	1488	- 1434	27,6
6.	Директор предприятия	133	3637	-3504	27,3
7.	Заместитель директора	57	1259	-1202	22,1
8.	Кочегар	76	1640	-1564	21,6
9.	Начальник отдела	104	2044	-1940	19,7
10.	Облицовщик	45	893	-848	19,8
11.	Делопроизводитель	53	1010	-957	19,1
12.	Экономист	205	3011	-2806	14,7
13.	Виноградарь	12	172	-160	14,3
14.	Менеджер	44	543	-499	12,3
15.	Главный бухгалтер	194	2172	-1978	11,2

Источник: рассчитано и составлено автором по данным Государственной службы занятости Украины³⁴².

Существенной проблемой является несоответствие спроса и предложения на рынке труда в профессионально-квалификационном разрезе. Итак, по состоянию на конец 2016 года на одно свободное рабочее место секретаря претендовало 27 человек, директора предприятия – 27,

³⁴²Ринок праці // Державна служба статистики України[Електронний ресурс] URL: <http://www.ukrstat.gov.ua>; Статистична інформація// Державна служба зайнятості виконавча дирекція Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття[Електронний ресурс].URL: http://www.dcz.gov.ua/control/uk/statdatacatalog/list/category?cat_id=30543

начальника отдела – 20, делопроизводителя – 19, экономиста – 15, менеджера – 12, главного бухгалтера – 11. К избыточным профессиям рабочих можно отнести тракториста-машиниста (108 человек на одну вакансию), животновода (37 человек на одну вакансию), кочегара (21 человек на одну вакансию), облицовщика (20 человек на одну вакансию), подсобного рабочего (16 человек на одну вакансию)³⁴³.

Таблица 2.8–Дефицитные профессии на рынке труда Украины
(на 01.10.2016 г.)

	Профессия	Количество вакансий	Количество безработных	Дефицит (+), избыток (-) рабочей силы	Обратный коэффициент напряженности
1.	Проводник пассажирских вагонов в депо	57	5	52	11,4
2.	Врач общей практики	117	15	102	7,8
3.	Водитель троллейбуса	138	29	109	4,8
4.	Рабочий по комплексной уборке и содержанию домов с прилегающими территориями	945	221	724	4,3
5.	Врач-педиатр	75	20	55	3,8
6.	Станционный рабочий	47	18	29	2,6
7.	Врач-терапевт	81	33	48	2,5
8.	Инспектор (пенитенциарная система)	138	62	76	2,2
9.	Младший инспектор (органы внутренних дел)	138	62	76	2,2
10.	Вязальщик схемных жгутов, кабелей и шнуров	178	91	87	2

Источник: рассчитано и составлено автором по данным Государственной службы занятости Украины³⁴⁴.

³⁴³Вишневецкая Н.Г. Рынок труда стран СНГ: сравнительный анализ конъюнктурных особенностей // Региональная экономика: теория и практика. 2015. № 37 (412). С. 58–71.

³⁴⁴Ринок праці [Электронный ресурс] // Державна служба статистики України. Режим доступа: <http://www.ukrstat.gov.ua>; Статистична інформація [Электронный ресурс] // Державна служба зайнятості виконавча дирекція Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття. Режим доступа: http://www.dcz.gov.ua/control/uk/statdatacatalog/list/category?cat_id=30543

К дефицитным профессиям на украинском рынке труда относятся врачи: врач общей практики (на одного безработного приходится 8 вакансий), врач-терапевт (на одного безработного приходятся 2 вакансии), врач-педиатр (на одного безработного приходится 4 вакансии); сотрудники правоохранительных органов: инспектор в структуре органов внутренних дел и младший инспектор (на одного безработного приходятся 2 вакансии). Среди рабочих профессий на рынке труда требуются водители троллейбуса, станционный рабочий и рабочие по комплексной уборке и содержанию домов с прилегающими территориями³⁴⁵.

В 2016 г. в общем количестве вакансий каждая пятая вакансия на Украине поступила от предприятий перерабатывающей промышленности, 15,3% – оптовой и розничной торговли, 9,0% – государственного управления и обороны, социального страхования, 8,5% – транспорта, складского хозяйства, почтовой и курьерской деятельности. Увеличение числа вакансий наблюдалось во всех видах экономической деятельности и во всех профессиональных группах. Лидерами по количеству вакансий остаются высококвалифицированные рабочие – слесари, токари, электрогазосварщики, водители, швеи, рабочие по ремонту электрооборудования и т.д. Также востребованы работники сферы услуг (продавцы, повара, официанты, парикмахеры, охранники и т.п.). В сельскохозяйственном секторе востребованными являются агрономы, трактористы и рабочие по обслуживанию сельскохозяйственного производства³⁴⁶.

Существует спрос на врачей, инженеров различных отраслей, преподавателей, бухгалтеров, кассиров, а также ИТ-специалистов. Нужны технологи и фармацевты, менеджеры с опытом работы. Среди рабочих профессий наиболее востребованы подсобные рабочие, уборщики, дворники, грузчики и кладовщики.

³⁴⁵ Вишневская Н. Г. Рынок труда стран СНГ: сравнительный анализ конъюнктурных особенностей // Региональная экономика: теория и практика. 2015. № 37 (412). С. 58–71.

³⁴⁶ Там же.

По состоянию на конец 2017 года на 1 вакансию в среднем по Украине претендовало 7 человек, которые искали работу (2015 г. – 19 человек). В подавляющем большинстве регионов количество претендентов на 1 вакансию превышало средний показатель по Украине – в Винницкой и Хмельницкой областях на 1 вакансию претендовало более 70 человек. В 2015 году самый высокий показатель напряженности на рынке труда наблюдался в Запорожской области (184 безработных на одну вакансию). В то же время в г. Киеве количество безработных граждан соответствует количеству вакансий, хотя в конце 2015 года 4 человека претендовало на одну вакансию. В 2007–2009 годах данный показатель в г.Киеве составлял 0,2. К регионам с относительно среднего значения по стране можно отнести также Днепропетровскую, Киевскую, Одесскую и Харьковскую области (табл. 2.9).

Таблица 2.9–Конъюнктура рынка труда по регионам Украины (на конец года)

	2001	2007	2009	2011	2013	2015	2016	2017
Украина	11	4	8	8	10	19	11	7
Регионы с коэффициентом напряженности ниже среднего по стране								
Днепропетровская область	10	2	5	4	4	14	9	6
Киевская область	19	3	8	7	7	10	7	3
Одесская область	8	5	8	4	6	8	5	5
Харьковская область	6	3	12	11	7	13	8	7
г. Киев	1	0,2	0,2	1	1	4	1	1
Регионы с коэффициентом напряженности выше среднего по стране								
Винницкая область	27	15	48	47	78	62	52	25
Запорожская область	12	4	25	28	24	184	46	26
Ивано-Франковская область	28	20	81	39	33	26	21	9
Кировоградская область	11	6	31	25	23	38	11	9
Луганская область	8	15	14	7	31	140	23	18
Хмельницкая область	18	23	61	51	76	43	28	10
Черкасская область	19	24	91	140	43	41	43	74

Источник: рассчитано и составлено автором по данным Государственной службы статистики Украины³⁴⁷.

³⁴⁷Ринок праці [Электронный ресурс] // Державна служба статистики України. Режим доступа: <http://www.ukrstat.gov.ua>; Статистична інформація [Электронный ресурс] // Державна служба зайнятості виконавча дирекція Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок

Анализ статистических данных Республики Беларусь позволяет сделать вывод о благоприятной конъюнктуре рынка труда. «Коэффициент напряженности на конец 2017 года составил 0,4. Это означает, что на одного зарегистрированного безработного приходится не менее двух свободных вакансий. В 2015 году отмечался рост напряженности на рынке труда Беларуси (до 1,5), в 2016 году конъюнктура рынка труда характеризовалась как равновесная»³⁴⁸ (табл. 2.10).

Таблица 2.10–Конъюнктура рынка труда Республики Беларусь (на конец года)

Показатель	2005	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Число безработных, зарегистрированных в государственной службе занятости населения, тыс. чел.	67,9	33,1	28,2	24,9	20,9	24,2	43,3	35,3	22,9
Число вакансий, заявленных работодателями в государственную службу занятости населения, тыс.	36	49	52	62	50	43	29	36	53,9
Коэффициент напряженности	1,9	0,7	0,5	0,4	0,4	0,6	1,5	0,98	0,4

Источник: рассчитано и составлено автором по данным Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь, Национального статистического комитета Республики Беларусь³⁴⁹.

Анализ региональной конъюнктуры показал, что «напряженность на рынке труда Республики Беларусь варьируется от 3 безработных на 1 вакансию в Брестской области до 0,8 безработного на 1 вакансию в г. Минске. Таким образом, можно сказать, что территориальный дисбаланс на

безробіття. Режим доступа: http://www.dcz.gov.ua/control/uk/statdatacatalog/list/category?cat_id=30543; Регіони України 2018 // Державна служба статистики України.– Частина I, Київ.– 2018.– С.67

³⁴⁸Вишневская Н.Г. Рынок труда стран СНГ: сравнительный анализ конъюнктурных особенностей // Региональная экономика: теория и практика. 2015. № 37 (412). С. 58–71.

³⁴⁹Рынок труда в Республике Беларусь [Электронный ресурс]/ Министерство труда и социальной защиты Республики Беларусь. Режим доступа:<http://www.mintrud.gov.by/ru/sostojanie/>; Труд и занятость в Республике Беларусь: статистический сборник. Минск: Национальный статистический комитет Республики Беларусь, 2014. 321 с.; Труд и заработная плата [Электронный ресурс] // Национальный статистический комитет Республики Беларусь. – Режим доступа: <http://www.belstat.gov.by/ofitsialnaya-statistika/solialnaya-sfera/trud/>

рынке труда в Беларуси присутствует, но не носит критический характер»³⁵⁰.
(табл. 2.11)

Таблица 2.11–Конъюнктура рынка труда Республики Беларусь по регионам (на конец года)

Регион	Коэффициент напряженности						
	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Республика Беларусь	0,5	0,4	0,4	0,7	1,5	1,0	0,4
Брестская область	0,8	0,8	0,7	1,2	2,7	1,6	0,7
Витебская область	0,8	0,6	0,7	1,0	2,4	2,0	0,8
Гомельская область	1,1	0,7	0,8	1,3	2,2	0,9	0,5
Гродненская область	0,6	0,5	0,5	0,8	1,2	0,8	0,3
г. Минск	0,2	0,1	0,1	0,2	0,8	0,7	0,2
Минская область	0,6	0,4	0,4	0,7	1,6	1,0	0,4
Могилевская область	0,6	0,4	0,4	0,9	1,5	0,8	0,4

Источник: рассчитано и составлено автором по данным Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь, Национального статистического комитета Республики Беларусь³⁵¹.

На рынке труда в городах Беларуси наиболее востребованы представители медицинских профессий. Так, «на одного безработного фельдшера-лаборанта приходится 170 вакансий, врача-специалиста – 71, инструктора по лечебной физкультуре – 69, медицинской сестры – 50, акушерки – 48. По таким профессиям, как провизор, рентгенолаборант и фармацевт, вообще не зарегистрировано ни одного безработного, в то время как вакансий представлено более 70»³⁵² (табл. 2.12). Также на рынке труда городов Республики Беларусь востребованы представители рабочих профессий отрасли строительства: арматурщик и монтажник строительных конструкций, штукатур и пр.

³⁵⁰Вишневская Н.Г. Рынок труда стран СНГ: сравнительный анализ конъюнктурных особенностей // Региональная экономика: теория и практика. 2015. № 37 (412). С. 58–71.

³⁵¹Рынок труда в Республике Беларусь [Электронный ресурс] / Министерство труда и социальной защиты Республики Беларусь. Режим доступа: <http://www.mintrud.gov.by/ru/sostojanie/>; Труд и занятость в Республике Беларусь: статистический сборник. Минск: Национальный статистический комитет Республики Беларусь, 2018. С.227.

³⁵²Вишневская Н.Г. Рынок труда стран СНГ: сравнительный анализ конъюнктурных особенностей // Региональная экономика: теория и практика. 2015. № 37 (412). С. 58–71.

Таблица 2.12–Дефицитные профессии на рынке труда Республики Беларусь
(на 01.12.2016)

Наименование профессий и специальностей	Количество свободных рабочих мест (вакансий)	Численность безработных	Дефицит (+), избыток (-) рабочей силы	Обратный коэффициент напряженности
В городах				
Фельдшер-лаборант	341	2	339	170,5
Провизор	92	0	92	–
Рентгенолаборант	90	0	90	–
Фармацевт	72	0	72	–
Врач-специалист	1857	26	1831	71,4
Инструктор по лечебной физкультуре	69	1	68	69
Медицинская сестра	2090	42	2049	49,8
Акушерка	97	2	95	48,5
Аккомпаниатор	133	3	130	44,3
Фельдшер	224	7	217	32
Художественный руководитель	86	4	82	21,5
Арматурщик	340	22	318	15,5
Руководитель физического воспитания	93	7	86	13
Монтажник строительных конструкций	175	46	129	3,8
В сельской местности				
Врач-специалист	121	1	120	121
Ветеринарный врач	423	6	417	70,5
Арматурщик	122	2	120	61
Зоотехник	358	7	351	51,1
Медицинская сестра	159	6	153	26,5
Оператор машинного доения	436	87	349	5
Инженер	143	28	115	5
Юрисконсульт	36	10	26	3,6
Бухгалтер	136	39	97	3,5
Экономист	60	26	34	2,3

Источник: рассчитано и составлено автором по данным Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь, Межгосударственного статистического комитета Содружества Независимых Государств³⁵³.

По профессиям служащих дефицит специалистов отмечается в сфере культуры: требуются аккомпаниаторы и художественные руководители. В

³⁵³ Спрос и предложение по профессиям, востребованным на рынке труда [Электронный ресурс] // Министерство труда и социальной защиты Республики Беларусь. Режим доступа: <http://mintrud.gov.by/ru/rynok>; Спрос и предложение рабочей силы на регистрируемом рынке труда в 2016 году [Электронный ресурс] // Межгосударственный статистический комитет Содружества Независимых Государств. Режим доступа: <http://www.cisstat.com/>

сельской местности также востребованы представители сферы здравоохранения – врачи и медицинские сестры. Также востребованы специалисты сельскохозяйственной отрасли – ветеринарный врач, зоотехник, оператор машинного доения. Стоит отметить, что такие традиционные для современного рынка труда избыточные профессии, как бухгалтер, экономист, юрист, в сельской местности Беларуси являются востребованными³⁵⁴.

При этом анализ показал, что профессии юриста и экономиста в городской местности относятся к числу избыточных. Так, на одну вакансию экономиста претендует 3 безработных, а на вакансию юриста – 2 (табл. 2.13).

Таблица 2.13–Избыточные профессии на рынке труда Республики Беларусь
(на 01.12.2016)

Наименование профессий и специальностей	Количество свободных рабочих мест (вакансий)	Численность безработных	Дефицит (+), избыток (-) рабочей силы	Коэффициент напряженности
В городах				
Оператор ЭВМ	17	107	-90	6,3
Дорожный рабочий	40	218	-178	5,5
Администратор	30	130	-100	4,3
Столяр	61	232	-171	3,8
Техник	43	154	-111	3,6
Слесарь механосборочных работ	64	230	-166	3,6
Экономист	79	279	-200	3,5
Помощник воспитателя	50	153	-103	3
Юрисконсульт	79	181	-102	2,3
В сельской местности				
Продавец	60	154	-94	2,4

Источник: рассчитано и составлено автором по данным Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь, Межгосударственного статистического комитета Содружества Независимых Государств³⁵⁵.

³⁵⁴Спрос и предложение по профессиям, востребованным на рынке труда [Электронный ресурс] // Министерство труда и социальной защиты Республики Беларусь. Режим доступа: <http://mintrud.gov.by/ru/rynok>; Спрос и предложение рабочей силы на регистрируемом рынке труда в 2016 году [Электронный ресурс] // Межгосударственный статистический комитет Содружества Независимых Государств. Режим доступа: <http://www.cisstat.com/>

³⁵⁵ Там же.

Также к избыточным профессиям на рынке труда Беларуси можно отнести «оператора ЭВМ (6 безработных претендует на одно вакантное место), дорожного рабочего (5), администратора (4), столяра (4) и др. В сельской местности на дату проведения исследования к избыточным можно отнести профессию продавца. Такой же анализ нами был проведен по состоянию на 01.06.2014 г. Тогда анализ конъюнктуры рынка труда по профессионально-квалификационному признаку не выявил избыточных профессий ни в городской, ни в сельской местности Республики Беларусь»³⁵⁶.

Анализ рынка труда Республики Беларусь по профессиональному признаку на 01.06.2018 г. избыточных профессий не выявил. Дефицитными в городах являются медицинские работники, квалифицированные рабочие, в сельской местности – медицинские работники, квалифицированные рабочие в сфере сельского хозяйства и строительства (табл. 2.14).

Таблица 2.14– Дефицитные профессии на рынке труда Республики Беларусь
(на 01.06.2018)

Наименование профессий и специальностей	Количество свободных рабочих мест (вакансий)	Численность безработных	Дефицит (+), избыток (-) рабочей силы	Обратный коэффициент напряженности
В городах				
Медицинская сестра-специалист (медицинская сестра)	2320	22	2298	105,5
Врач-специалист	2224	14	2210	158,9
Фельдшер, фельдшер-лаборант	662	12	650	55,2
Главный инженер, инженер	567	86	481	6,6
Бухгалтер, главный бухгалтер	539	161	378	3,3
Главный ветеринарный врач, ветеринарный врач, ветеринарный фельдшер	377	12	365	31,4
Мастер	269	78	191	3,4
Лесник	266	9	257	29,6
Менеджер	219	43	176	5,1

³⁵⁶Вишневецкая Н. Г. Рынок труда стран СНГ: сравнительный анализ конъюнктурных особенностей // Региональная экономика: теория и практика. 2015. № 37 (412). С. 58–71.

Фармацевт	210	1	209	210,0
Водитель автомобиля	2320	408	1912	5,7
Швея	1827	135	1692	13,5
Продавец	1744	582	1162	3,0
Каменщик	1250	197	1053	6,3
Повар	916	115	801	8,0
Штукатур	781	143	638	5,5
Маляр	770	177	593	4,4
Электрогазосварщик	575	174	401	3,3
Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	504	174	330	2,9
Плотник	512	174	338	2,9
В сельской местности				
Главный ветеринарный врач, ветеринарный врач, ветеринарный фельдшер	818	6	812	136,3
Главный зоотехник, зоотехник, зоотехник-селекционер	493	9	484	54,8
Главный инженер, инженер	360	9	351	40,0
Медицинская сестра-специалист (медицинская сестра)	298	5	293	59,6
Бухгалтер, главный бухгалтер	297	10	287	29,7
Врач-специалист	178	6	172	29,7
Бригадир производственной бригады	109	5	104	21,8
Главный агроном, агроном	165	3	162	55,0
Педагог-психолог	92	1	91	92,0
Руководитель физического воспитания	57	0	57	–
Тракторист	1519	105	1414	14,5
Водитель автомобиля	787	105	682	7,5
Оператор машинного доения	808	77	731	10,5
Животновод	669	257	412	2,6
Электрогазосварщик	313	37	276	8,5
Каменщик	276	31	245	8,9
Повар	245	34	211	7,2
Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	201	22	179	9,1
Монтажник строительных конструкций	195	6	189	32,5
Штукатур	172	26	146	6,6

Источник: рассчитано и составлено автором по данным Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь³⁵⁷.

³⁵⁷Спрос и предложение по профессиям, востребованным на рынке труда [Электронный ресурс] // Министерство труда и социальной защиты Республики Беларусь. Режим доступа: <http://mintrud.gov.by/ru/rynok>

Анализ статистических данных по Республике Армения показал, что за первое полугодие 2018 года спрос на рабочую силу вырос, а коэффициент напряженности на рынке труда снизился, при этом его значения весьма высокие (табл. 2.15)

Таблица 2.15–Спрос на рабочую силу и коэффициент напряженности, за первое полугодие 2018г. в Республике Армения

	Спрос на рабочую силу		Коэффициент напряженности	
	человек	к соответствующему месяцу 2017г., %	человек/ вакансия	к соответствующему месяцу 2017г., %
Январь	1 678	119.0	51	75.0
Февраль	1 642	106.0	51	82.3
Март	1 752	98.6	48	88.9
Апрель	1 806	98.1	46	88.5
Май	1 999	97.3	41	91.1
Июнь	2 602	111.6	32	82.1

Источник: составлено автором по данным Статистического комитета Республики Армения³⁵⁸

Анализ статистических данных Армении позволил выявить отраслевые особенности спроса на рабочую силу. Так, наибольшее количество работников требуется в сфере услуг и промышленности. Меньше всего рабочей силы необходимо в отрасли сельского хозяйства. Такие тенденции сохраняются на протяжении последних пяти-шести лет³⁵⁹.

Конъюнктуру рынка труда в территориальном разрезе удалось рассмотреть по показателям числа лиц, ищущих работу и числа лиц, трудоустроенных на рабочие места, условно принимая последний показатель за количество вакансий³⁶⁰. Таким образом, удалось выявить, что «существует территориальный дисбаланс на рынке труда Армении. Самый низкий показатель отмечен в Вайоцзорской области и г.Ереване. Неблагоприятная

³⁵⁸Социально-экономическое положение Республики Армения в январе-июне 2018 года: информационный месячный доклад.– Ереван: Статистический комитет Республики Армения, 2018.– С.85

³⁵⁹Labour market in the Republic of Armenia 2011–2015.Yerevan: National Statistical Service of the Republic of Armenia, 2016. P. 144.

³⁶⁰Статистический ежегодник Армении. – Ереван: Национальная статистическая служба Республики Армения, 2014. – 606 с

конъюнктура рынка труда сформировалась в Армавирской и Ширакской областях»³⁶¹.

Контент-анализ конъюнктуры рынка труда Республики Казахстан проведен по данным информационного портала «Работа»³⁶²(табл. 2.16).

Таблица 2.16–Спрос и предложение на рынке труда Казахстана (за III квартал 2018 г.)

Группа профессий	вакансий		резюме		резюме на одну вакансию
	количество	в % к итогу	количество	в % к итогу	
Руководители и госслужащие	9653	3,8	2768	2,3	0,29
Специалисты-профессионалы	54274	21,2	33949	27,9	0,63
Специалисты-техники и иной вспомогательный персонал	23443	9,2	14807	12,2	0,63
Служащие в области администрирования	8209	3,2	4557	3,7	0,56
Работники сферы услуг и продаж	27328	10,7	10678	8,8	0,39
Фермеры и рабочие сельского хозяйства	1546	0,6	754	0,6	0,49
Рабочие промышленности, транспорта и строительства	30900	12,1	9699	8,0	0,31
Операторы производственного оборудования, сборщики и водители	26709	10,4	8773	7,2	0,33
Неквалифицированные рабочие	73781	28,8	35572	29,3	0,48

Источник: рассчитано и составлено автором по данным информационного портала «Электронная биржа труда»³⁶³.

Данные свидетельствуют том, что по всем представленным группам профессий наблюдается трудодефицитная конъюнктура. Более подробный анализ спроса и предложения в разрезе профессий показывает несколько иную картину. К профессиям, по которым предложение превышает спрос, относятся профессии служащих: секретарь-машинист, секретарь-референт, специалист, продавец магазина, менеджер, юрист, секретарь, воспитатель,

³⁶¹Вишневецкая Н.Г. Рынок труда стран СНГ: сравнительный анализ конъюнктурных особенностей // Региональная экономика: теория и практика. 2015. № 37 (412). С. 58–71.

³⁶² Обзор рынка труда [Электронный ресурс]// Работа: информационный портал. Режим доступа: <https://www.enbek.kz>

³⁶³Спрос и предложение рабочей силы на электронной бирже труда за III квартал 2018 года[Электронный ресурс]// Электронная биржа труда: информационный портал. Режим доступа: <https://www.enbek.kz>

учитель, экономист; профессии рабочих: уборщик-мойщик, санитар, кухонный рабочий, уборщик производственных помещений, грузчик.

К востребованным профессиям на рынке труда Казахстана можно отнести следующие: водитель троллейбуса, сборщик налогов, врач и представители рабочих профессий (бетонщик, оператор котельной, электрогазосварщик, слесарь-сантехник, электрик участка, истопник).

Анализ конъюнктуры рынка труда в региональном разрезе проведен по коэффициенту баланса (табл. 2.17).

Таблица 2.17–Конъюнктура рынка труда по регионам Казахстана (за III квартал 2018 г.)

Регион	Коэффициент баланса
г. Алма-Ата	38,2
г. Астана	25,8
Акмолинская область	37,7
Актюбинская область	40,7
Алматинская область	60,2
Атырауская область	27,6
Восточно-Казахстанская область	13,4
Жамбылская область	60,5
Западно-Казахстанская	44,8
Карагандинская область	44,2
Костанайская область	33,4
Кызылординская область	45,5
Мангистауская область	43,4
Павлодарская область	26,5
Северо-Казахстанская область	50,4
Всего по Казахстану	37,5

Источник: составлено автором по данным информационного портала «Электронная биржа труда»³⁶⁴.

«Коэффициент баланса – это доля совпадающих вакансий и профессий соискателей (с учетом их наличия в одном регионе) от общего числа

³⁶⁴Спрос и предложение рабочей силы на электронной бирже труда за III квартал 2018 года [Электронный ресурс] // Электронная биржа труда: информационный портал. Режим доступа: <https://www.enbek.kz>

вакансий. Если данный коэффициент менее 40%, то можно говорить об относительно высокой сложности нахождения работы соискателем по профессии, если более 40 %, то о низкой сложности»³⁶⁵. Анализ данных показал, что в Акмолинской, Атырауской, Костанайской, Павлодарской областях, г. Астана, г. Алма-Ата соискателям легче найти работу. В остальных регионах Казахстана соискатели испытывают трудности с поиском работы в силу недостаточности вакансий.

Проанализировав конъюнктурные особенности рынков труда отдельных стран ближнего зарубежья, можно отметить, что «для большинства из них характерны как территориальный, так и профессионально-квалификационный дисбалансы. Наиболее благоприятная конъюнктура рынка труда сформировалась в Беларуси, где территориальный дисбаланс выражен слабо, а профессионально-квалификационный дисбаланс смещен в сторону превышения спроса над предложением рабочей силы. На Украине очевиден и территориальный дисбаланс (при этом можно отметить более благоприятную ситуацию в столице страны по сравнению с регионами), и профессионально-квалификационный (острая нехватка одних специалистов при существенном избытке других). В Армении при общей крайне неблагоприятной конъюнктуре рынка труда территориальный дисбаланс выражен неявно. Республика Казахстан отличается наличием как дефицитных, так и избыточных профессий. Территориальный дисбаланс здесь присутствует, причем в столице страны напряженность выше, чем в регионах»³⁶⁶.

Рынок труда Республики Беларусь отличается относительной сбалансированностью по сравнению с другими рассмотренными нами рынками труда стран СНГ. На наш взгляд, это связано с четкой, комплексной, целенаправленной политикой государства в области занятости

³⁶⁵ Спрос и предложение рабочей силы на электронной бирже труда за III квартал 2018 года [Электронный ресурс] // Электронная биржа труда: информационный портал. Режим доступа: <https://www.enbek.kz>

³⁶⁶ Вишневецкая Н. Г. Рынок труда стран СНГ: сравнительный анализ конъюнктурных особенностей // Региональная экономика: теория и практика. 2015. № 37 (412). С. 58–71.

населения. Так, задачи по достижению сбалансированности рынка труда отражены во всех основных документах, касающихся стратегического развития страны. В «Национальной стратегии устойчивого социально-экономического развития Республики Беларусь на период до 2020 г.» отмечается, что предстоит создать действенные механизмы содействия самозанятости населения с целью уменьшения дисбаланса спроса и предложения рабочих мест на рынке труда и упреждения высокого уровня безработицы³⁶⁷. В Концепции национальной стратегии устойчивого социально-экономического развития Республики Беларусь до 2030 года в качестве приоритетных направлений политики занятости провозглашены: усиление сбалансированности спроса и предложения рабочих мест с учетом потребностей инновационного развития экономики; улучшение качества рабочей силы и рост ее территориальной мобильности; повышение гибкости рынка труда³⁶⁸. Снижение дисбаланса между спросом и предложением рабочей силы являлось одной из главных задач, отраженных в «Государственной программе содействия занятости Республики Беларусь на 2014 год»³⁶⁹. В «Государственную программу о социальной защите и содействии занятости населения на 2016–2020 годы» обеспечение сбалансированности спроса и предложения рабочей силы на рынке труда заявлено в качестве первоочередной задачи³⁷⁰.

Как показал сравнительный анализ конъюнктурных особенностей рынка труда стран СНГ, «программные мероприятия успешно выполняются и дают положительные результаты. Таким образом, можно сделать вывод о том, что достичь сбалансированности рынка труда возможно путем проведения

³⁶⁷Национальная стратегия устойчивого социально-экономического развития Республики Беларусь на период до 2020 г. [Электронный ресурс]// Министерство экономики Республики Беларусь. Режим доступа: <http://www.economy.gov.by/dadvfiles/001251...NSUR2020.doc>

³⁶⁸ Концепция национальной стратегии устойчивого социально-экономического развития Республики Беларусь до 2030 года. Минск: ГНУ НИЭИ, 2014. 143 с.

³⁶⁹ Государственная программа содействия занятости населения Республики Беларусь на 2014 год [Электронный ресурс] // Министерство труда и социальной защиты Республики Беларусь. Режим доступа: <http://mintrud.gov.by/system/extensions/spaw/uploads/files/gov-employment-programm-2014.pdf>

³⁷⁰ Государственная программа о социальной защите и содействии занятости населения на 2016–2020 годы [Электронный ресурс]// Министерство труда и социальной защиты Республики Беларусь. Режим доступа: <http://mintrud.gov.by/system/extensions/spaw/uploads/files/Programma-sodejstvija.pdf>

грамотной, активной превентивной политики государственного регулирования»³⁷¹.

Необходимо отметить, что положительный опыт достижения сбалансированности рынка труда посредством проведения активной политики в сфере занятости, несомненно, важен при разработке механизма формирования конъюнктуры молодежного сегмента рынка труда России и ее регионов.

2.3 Современный российский рынок труда: проблемы неравновесной конъюнктуры

Современный рынок труда России формируется под влиянием развития инновационной экономики, которую можно охарактеризовать как «экономику знаний». Она возникает как «непосредственный результат эволюции постиндустриальной и информационной экономики»³⁷². Ряд исследователей выделяют 3 этапа развития «экономики знаний» в России: «искаженная постиндустриализация (1992-1998 гг.), диспропорциональная информатизация (1999-2007 гг.), стохастичная модернизация (2008 г. – настоящее время)»³⁷³. То есть, можно сказать, что в настоящее время экономика России проходит третий этап «экономики знаний». По прогнозам, «под влиянием цифровизации стремительно сокращается число рабочих мест: по некоторым оценкам, к 2020 году в мире их станет на 7 млн. меньше»³⁷⁴, «в России – на 6,5 млн. в ближайшие десять лет»³⁷⁵.

³⁷¹Вишневецкая Н.Г. Рынок труда стран СНГ: сравнительный анализ конъюнктурных особенностей // Региональная экономика: теория и практика. 2015. № 37 (412). С. 58–71.

³⁷²Фролов Д.П. Экономика знаний и когнитивная реиндустриализация России: институционально-эволюционный анализ / Д.П. Фролов, Д.А. Шелестова А.В. Лаврентьева // Национальные интересы: приоритеты и безопасность. – 2013. – № 13. – С. 15

³⁷³Там же, С.18-20

³⁷⁴The future of jobs: Employment, skills and workforce strategy for the fourth industrial revolution: Global challenge insight report / Ed. by K. Schwab, R. Samans; World economic forum. Geneva, 2016.VI. P. 13.

³⁷⁵Дорожная карта проекта «Новое качество жизни в цифровой экономике» // Центр мониторинга технологической модернизации и научно-технического развития ОНФ.– URL: <http://cmntr.ru/activities/detail.php?ID=968>

О.Е. Малых подчеркивает, что главной чертой современной экономики является выработка идей. «Главным фактором производительности на производстве, главным предметом труда становятся знания. Они становятся и главным продуктом труда, вызывая реорганизацию отраслей вокруг производства знаний, способствуют реструктуризации всей экономики страны вокруг сферы производства информации»³⁷⁶.

Изменения, происходящие в экономике, оказывают прямое влияние на современный рынок труда: меняется структура рабочих мест, работодатели предъявляют к работникам требования, советуемые веяниям «новой экономики». Все это характерно как для России в целом, так и для отдельных регионов, в частности. В одних регионах процессы информатизации и цифровизации происходят быстрее, в других – медленнее. Все это обусловлено выраженной дифференциацией регионального развития экономики России.

Отличия в экономическом потенциале, демографической ситуации, природно-климатических условиях определяют региональные особенности формирования конъюнктуры региональных рынков труда. Изучению вопросов региональной дифференциации рынка труда, проблеме оценки региональных особенностей, методологии исследования региональных рынков труда посвящено множество трудов отечественных ученых³⁷⁷.

³⁷⁶Малых, О.Е. Теоретико-методологические основы экономики знаний // Вестник Удмуртского университета. Серия Экономика и право.– 2015.– Т.25.– № 5.– С. 52

³⁷⁷Буйная, Е. В. Экономическая оценка регионального рынка труда / Е. В. Буйная, О. А. Бияков. – Кемерово: ГУ КузГТУ, 2003. – 154 с.; Буланов, В. С. Некоторые методологические вопросы исследования рынка труда / В. С. Буланов // Общество и экономика. –2008. – № 7-8. – С. 66-72.; Дудников, С. В. Эффективность активной политики содействия занятости населения мегаполиса: диссертация ... д-ра экон. наук: 08.00.05 / С. В. Дудников. – М., 2005. – 339 с.; Ильин, И. А. Воспроизводственные и региональные аспекты рынка труда / И. А. Ильин, Е. А. Ефимова // Современные производительные силы. – 2012. – № 1. – С. 138-147.; Концептуальные основы функционирования и развития рынка труда: опыт регионов / Ш. К. Кутаев, Н. Г. Вишневецкая, И. В. Новикова / под общей ред. Ш.К. Кутаева. – М.: Издательство «Перо», 2013. – 272 с.; Крекова, М. М. Методологические особенности исследования человеческих ресурсов: монография / М. М. Крекова, Ю. Ю. Доронина, Е. М. Киселева. – М.: Научные технологии, 2015. – 162 с.; Локтюхина, Н. В. Российский рынок труда: проблемные аспекты / Н. В. Локтюхина // Факторы развития экономики России: сборник трудов VIII Международной научно-практической конференции.– Тверь.: Тверской государственный университет, 2016.– С. 165-170; Лучицкая, Л. Б. Социальная ответственность как фактор гармонизации регионального рынка труда и профессионального образования / Л. Б. Лучицкая, Б. Г. Збышко // Труд и социальные отношения.– 2012.– № 5.– С. 45-53; Меньшикова, О. И. Методическое обеспечение социальной экспертизы государственных программ города Москвы в части их влияния на рынок труда и сферу занятости города Москвы / О. И. Меньшикова // Уровень жизни населения регионов России.– 2012.–

Острота проблемы дисбаланса рынка труда приобретает большое значение в трудодефицитных и трудоизбыточных регионах. Многие производства испытывают дефицит кадров. Не хватает высококвалифицированных специалистов: инженеров, технологов, рабочих и др.³⁷⁸. «Наблюдается старение кадрового потенциала. Данная ситуация имеет место как в хозяйственной системе в целом, так и в отдельных подсистемах, которые имеют свою региональную специфику»³⁷⁹.

Особенности формирования конъюнктуры региональных рынков труда во многом обусловлены воздействием исторических, социально-экономических, демографических, природно-климатических, географических и других факторов. При этом ведущим фактором, оказывающим влияние на качество использования трудового потенциала, является уровень профессионально-квалификационной подготовки трудовых ресурсов, его соответствия реальным и перспективным потребностям экономики, поскольку уровень и качество профессиональной подготовки кадров, их востребованность влияют на общественную производительность труда и, в конечном счете, на темпы экономического роста³⁸⁰.

№ 8.– С. 34-41; Назарова, У. А. Региональный рынок труда: проблемы гармонизации социально-трудовых отношений / У. А. Назарова // Экономика и управление: научно-практический журнал. – 2011. – № 3. – С. 35-42.; Санкова Л.В. Региональная асимметрия рынков труда и вызовы политике занятости / Л.В. Санкова, Ф.И. Мирзабалаева // Проблемы развития территории.– 2018.– № 4 (96).– С. 104-123.; Санкова Л.В. Региональная асимметрия занятости в инновационной сфере России /Л.В. Санкова, Е.В. Колколова // Инновационная деятельность.– 2013.– № 1-2 (24).– С. 35-43;Симонова, М. В. Основные тренды в развитии трудовых ресурсов Поволжья / М. В. Симонова // Регион: Экономика и социология. – 2014. – № 1 (81). – С. 310-315; Стаурский, С. С. Рынок труда: структурно-компонентный подход: монография / С. С. Стаурский, Е. С. Стаурский. – Омск : Изд-во ОмГТУ, 2017. – 244 с.; Ярашева, А.В. Московский рынок труда: проблемы трудоустройства уязвимых категорий безработных / А.В. Ярашева, О.А. Александрова // Экономика и управление.– 2018.– № 3 (149).– С. 17-25; Ярашева, А.В. Региональные аспекты трудовой занятости молодежи / А.В. Ярашева // Научный вестник Южного института менеджмента.– 2018.– № 4.– С. 45-52; Федченко А.А. Гибкая занятость: глобальный, российский и региональный аспекты / А.А. Федченко, Н.В. Дорохова, Е.С. Дашкова // МЭиМО.– 2018.– Т. 62.– № 1.– С. 16-24.

³⁷⁸Кязимов, К. Г. Совершенствование воспроизводства квалифицированных рабочих кадров для инновационной экономики России / К. Г. Кязимов // Труд и социальные отношения. – 2013. – № 10. – С. 3-9; Сафонов, А. Л. Структура занятости по сегментам российского рынка труда / А. Л. Сафонов, Л. Г. Зубова, О. А. Антропова // Рынок труда и политика занятости: состояние и перспективы развития: сборник докладов.– 2015.– С. 191-202; Бобков, В. Н. О состоянии и прогнозе развития рынка труда и занятости населения Российской Федерации (2006-2017 гг.) / В. Н. Бобков, С. Д. Аникеев, Н. В. Локтюхина, В. Д. Рожков, Е. А. Пироженко, И. Ф. Демидов // Уровень жизни населения регионов России.– 2015.– № 1 (195).– С. 8-22

³⁷⁹Кутаев Ш.К. Развитие рынка труда трудоизбыточного региона: теория, методология, практика: автореф. дис. ... д-ра экон. наук. Краснодар, 2010. 42 с.

³⁸⁰Кязимов К.Г. Компетентностный подход к подготовке квалифицированных кадров для инновационной экономики: монография. М.: Академия труда и социальных отношений, 2013. 148 с.

Наиболее остро проблемы несоответствия спроса и предложения проявляются в трудоизбыточных и трудодефицитных регионах. Проведем дифференциацию регионов России по степени трудоустроенности конъюнктуры рынка труда. В таблице 2.18 представлены наиболее типичные регионы по уровню трудоустроенности.

Таблица 2.18 – Дифференциация регионов России по виду конъюнктуры рынка труда (по данным органов государственной службы занятости населения по состоянию на 01.11.2018 г.)

Регион	Численность безработных граждан	Заявленная работодателям и потребность в работниках на конец отчетного периода	Уровень регистрируемой безработицы, %	Коэффициент напряженности на рынке труда
Российская Федерация	631436	1663716	0,8	0,5
Регионы с трудоизбыточной конъюнктурой рынка труда				
Республика Ингушетия	22091	290	8,8	76,3
Чеченская Республика	51295	2239	8,3	23
Республика Дагестан	22960	1381	1,7	16,9
Республика Северная Осетия	6667	1448	2	4,8
Республика Тыва	4546	1128	3,6	4,1
Кабардино-Балкарская Республика	7072	4004	1,6	1,9
Карачаево-Черкес. Республика	2769	2025	1,3	1,8
Республика Алтай	1948	1291	2	1,7
Республика Карелия	5072	4831	1,6	1,4
Оренбургская область	11700	10836	1,2	1,4
Регионы с равновесной конъюнктурой рынка труда				
Республика Саха (Якутия)	7776	10368	1,6	1
Регионы с трудодефицитной конъюнктурой рынка труда				
Тульская область	3611	21182	0,5	0,2
г. Москва	25138	155362	0,3	0,2
Ленинградская область	2946	19954	0,3	0,2
г. Севастополь	442	3485	0,2	0,2
Нижегородская область	6007	36511	0,3	0,2
Тюменская область	3518	28423	0,5	0,2
Ямало-Ненецкий АО	1553	12679	0,5	0,2
Красноярский край	11533	66864	0,8	0,2
Приморский край	7745	76287	0,7	0,1
Амурская область	8724	70865	2,1	0,1

Регион	Численность безработных граждан	Заявленная работодателям и потребность в работниках на конец отчетного периода	Уровень регистра- руемой безрабо- тицы, %	Коэффициент напряжен- ности на рынке труда
Сахалинская область	1091	15332	0,4	0,1
Еврейская АО	716	7889	0,9	0,1

Источник: составлено автором по данным Федеральной службы по труду и занятости³⁸¹.

К трудоизбыточным регионам России, согласно данным государственной службы занятости населения, относятся в основном регионы Северо-Кавказского федерального округа (Республики Ингушетия, Дагестан, Северная Осетия, Чеченская, Кабардино-Балкарская, Карачаево-Черкесская республики).

К регионам с трудодефицитной конъюнктурой рынка труда можно отнести регионы Дальневосточного федерального округа (Еврейская автономная и Сахалинская области, Приморский край и Амурская область), Уральского федерального округа (Ямало-Ненецкий автономный округ, Тюменская область) и крупнейшие города (г. Москва и г. Севастополь).

Согласно анализируемым данным на 01.11.2018 г. регионом с равновесной конъюнктурой рынка труда относится Саха (Якутия). Значение коэффициента напряженности, близкое к единице, выявилось в таких регионах, как Республика Хакасия (1,1) и Пермский край (0,9).

Несмотря на то, что в среднем по стране коэффициент напряженности на исследуемую дату составлял 0,5, ситуация в некоторых регионах и отраслях экономики продолжает оставаться напряженной. Сохраняется территориальный и отраслевой дисбаланс на рынке труда.

Федеральная служба государственной статистики рассчитывает количество безработных по методологии МОТ по всем регионам России

³⁸¹Статистическая информация о ситуации на регистрируемом рынке труда на 1 декабря 2016 года [Электронный ресурс]/ Федеральная служба по труду и занятости. Режим доступа: https://www.rostrud.ru/rostrud/deyatelnost/?CAT_ID=6293

ежемесячно по состоянию на вторую неделю месяца, а также потребность организаций в работниках для замещения вакантных мест по субъектам Российской Федерации на 31 октября один раз в два года. Последнее обследование организаций проводилось Росстатом в 2018 году. В рамках данного исследования допустим, что два перечисленных показателя отражают предложение и спрос на рынке труда. В данном случае можно говорить об общей напряженности на рынке труда по аналогии с показателями уровня регистрируемой (рассчитываемой органами службы занятости населения) и общей (рассчитываемой органами статистики по методологии МОТ) безработицы. Таким образом, допустим, что расчет общей напряженности можно провести соотнеся численность безработных, рассчитываемых по методологии МОТ в октябре 2018 года к потребности организаций в работниках за соответствующий период. Расчеты по некоторым регионам представлены в таблице 2.19.

Таблица 2.19 – Территориальная конъюнктура рынка труда (по данным обследований Федеральной службы государственной статистики за октябрь 2018 г.)

Регион	Безработные по МОТ, тыс.чел.	Потребность в работниках для замещения вакантных рабочих мест, тыс.чел.	Уровень общей безработицы, по МОТ	Общий коэффициент напряженности
Российская Федерация	3514	723,5	4,6	4,9
Трудоизбыточные регионы				
Республика Ингушетия	66	0,1	26,3	770,6
Республика Дагестан	146	1,6	10,5	88,7
Республика Бурятия	41	0,6	8,9	73,1
Чеченская Республика	86	1,8	13,7	47,7
Карачаево-Черкесская Республика	24	1,0	11,2	24,7
Республика Северная Осетия-Алания	31	1,4	8,5	23,1
Республика Калмыкия	13	0,6	9,7	22,9
Кабардино-Балкарская Республика	44	2,3	9,5	19,1
Республика Алтай	11	0,6	11,2	16,6

Новосибирская область	94	5,7	6,6	16,5
Республика Адыгея	17	1,3	8,6	13,2
Астраханская область	37	2,9	7,3	12,9
Томская область	38	3,3	7,1	11,5
Республика Тыва	21	2,1	15,7	10,1
Регионы с конъюнктурой рынка труда близкой к равновесной				
Республика Хакасия	11	7,0	4,2	1,5
г. Санкт-Петербург	44	36,7	1,4	1,2
Омская область	61	51,9	5,9	1,2
Ямало-Ненецкий автономный округ	6	5,3	1,9	1,2
Трудодефицитные регионы				
Чукотский автономный округ	1	1,2	3,8	0,9
г. Москва	88	113,2	1,2	0,8

Источник: рассчитано и составлено автором по данным Федеральной службы государственной статистики³⁸².

Расчеты показали, что ни один регион России нельзя отнести к равновесному. Значение, близкое к равновесному, можно отметить у таких регионов, как Республика Хакасия (1,5), г. Санкт-Петербург (1,2), Омская область (1,2), Ямало-Ненецкий автономный округ (1,2). Выявлены два трудодефицитных региона: г.Москва (0,8) и Чукотский автономный округ (0,9). Большую часть территорий России при расчете общего коэффициента напряженности можно считать трудоизбыточными. Причем общая напряженность в разы больше регистрируемой. Так, например, общая напряженность в Республике Ингушетия составила 770,6, что в 10 раз превышает регистрируемую, в Чеченской Республике 47,7 (превышение составило 2 раза), в Республике Дагестан 88,7 (превышение в 5 раз). В среднем по России общий коэффициент напряженности превышает регистрируемый в 10 раз (табл.2.20).

³⁸²Обследование населения по проблемам занятости[Электронный ресурс] // Федеральная служба государственной статистики. Режим доступа: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/publications/catalog/doc_1140097038766; Трудовые ресурсы[Электронный ресурс] // Федеральная служба государственной статистики. Режимдоступа: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/wages/labour_force/#

Таблица 2.20 – Регистрируемые и общие показатели, характеризующие региональные рынки труда России (по состоянию на октябрь 2018 г.)

Регион	Коэффициент напряженности на рынке труда			Уровень безработицы, %		
	регист- рируемый	общий	соотношение общего и регистриру- емого показателя	регист- рируемый	общий	соотношение общего и регистриру- емого показателя
Российская Федерация	0,5	4,9	9,8	0,8	4,6	5,8
Республика Ингушетия	76,3	770,6	10,1	8,8	26,3	3
Чеченская Республика	23	47,7	2,1	8,3	13,7	1,7
Республика Дагестан	16,9	88,7	5,2	1,7	10,5	6,2
Республика Тыва	3,6	10,1	2,8	3,6	15,7	4,4
Кабардино-Балкарская Республика	1,9	19,1	10	1,6	9,5	5,9
г. Москва	0,2	0,8	4	0,3	1,2	4
г. Санкт-Петербург	0,4	1,2	3	0,3	1,4	4,7
Республика Саха (Якутия)	1	8	8	1,6	6,4	4
Ямало-Ненецкий автономный округ	0,2	1,2	6	0,5	1,9	3,8
Чукотский автономный округ	0,6	0,9	1,5	1,9	3,8	2
Республика Башкортостан	0,4	8,4	21	0,9	4,9	5,4

Источник: составлено автором.

Соотношение общего и регистрируемого коэффициента напряженности по большинству регионов России схоже с соотношением регистрируемого и общего уровня безработицы. Так, например, общий коэффициент напряженности на рынке труда в Чеченской Республике превышает регистрируемый в 2,1 раза, а общий уровень безработицы превышает регистрируемый в этом же регионе в 1,7 раза. В Республике Дагестан соотношения показателей равны 5,2 и 6,2 соответственно, а в г.Москве соотношение показателей одинаково и равно 4. Соотношение общих и регистрируемых показателей напряженности и уровня безработицы в среднем по России также отличается, но не существенно – 9,8 и 5,87

соответственно. Таким образом, можно предположить, что предложенный нами общий коэффициент напряженности реально характеризует конъюнктуру рынка труда.

Показатели рынка труда Республики Башкортостан соответствуют среднероссийским значениям (регистраемый коэффициент напряженности – 0,4, общий – 8,4), которые позволяют охарактеризовать конъюнктуру республиканского рынка труда как равновесно-трудodefицитную.

Анализ отраслевой конъюнктуры рынка труда по обследованию населения по проблемам занятости и выборочному обследованию организаций показал, что дефицит кадров испытывает только сфера здравоохранения и предоставления социальных услуг, а по остальным отраслям наблюдается избыток кадров. Причем самая напряженная ситуация наблюдается в таких отраслях, как строительство, сельское хозяйство, лесное хозяйство, рыболовство и рыбоводство, оптовая и розничная торговля, сфера услуг.

Итак, проведенный анализ показал, что на российском рынке труда существует территориальный и отраслевой дисбаланс. Поэтому необходимо совершенствование инструментария регулирования спроса и предложения на рынке труда, причем как в территориальном, так и в профессионально-квалификационном разрезе. Все вышесказанное предъявляет новые требования и к формированию конъюнктуры молодежного сегмента рынка труда и актуализирует необходимость поиска решений, направленных на разработку практических управленческих механизмов. Отмеченные процессы на рынке труда требуют активного государственного вмешательства. Регулирующая роль государства на рынке труда должна состоять в постоянном поддержании сбалансированной конъюнктуры. Это подтверждают результаты историко-генетического анализа управления трудовыми ресурсами, в соответствии с которым активная роль государства в период плановой экономики, выраженная в четкой системе планирования обеспечивала равновесие на рынке труда; изучение современного

зарубежного опыта стран со схожей историей развития экономики, в частности, стран ближнего зарубежья, свидетельствует о том, что наиболее благоприятная конъюнктура складывается на рынке труда Республики Беларусь, где роль государства в регулировании рынка труда и его балансировке очень высока. При этом отдельно нужно отметить важность балансировки рынка труда именно молодежного сегмента. Если снизить дисбаланс спроса и предложения на стадии выхода трудовых ресурсов на рынок труда, то это, как нам видится, снизит напряженность и в дальнейшем. Все это позволяет сделать вывод о том, что необходима разработка системной концепции формирования конъюнктуры молодежного сегмента рынка труда.

В этой связи для оценки сбалансированности потенциального предложения на рынке труда и потенциального спроса на рабочую силу, определения структурных пропорций предложения и спроса на рынке труда, выявления перспективных направлений развития рынка труда с учетом стратегий развития отдельных сфер и отраслей экономики, повышения эффективности регулирования процессов формирования и использования трудовых ресурсов, а также принятия управленческих решений необходимо осуществлять разработку прогноза баланса трудовых ресурсов³⁸³.

В настоящее время в России отмечается асимметричность регионального пространства, одной из причин которой является избыток трудовых ресурсов в одних регионах и их недостаток в других. Здесь роль государства должна заключаться не только в перераспределении трудовых ресурсов, но и в проведении территориальной ориентации среди молодежи, которая только принимает решение о возможном переезде в другой регион для учебы или работы.

³⁸³ О разработке прогноза баланса трудовых ресурсов Республики Башкортостан: Постановление Правительства Республики Башкортостан от 5 сентября 2013 г. № 399 [Электронный ресурс]// Министерство экономического развития Республики Башкортостан. Режим доступа: <https://economy.bashkortostan.ru/upload/iblock/ef8/postanovleniye-pravitelstva-rb-5-h9-2013-n-399.pdf>

Государственная политика на рынке труда должна быть направлена на создание условий для более полного использования потенциала трудовой активности молодежи, переориентации ресурсов на оказание эффективной помощи в трудоустройстве безработных граждан, входящих в группу низкоконкурентных на рынке труда.

В современных условиях складывается ситуация, когда, с одной стороны, предприятия и организации не могут удовлетворить потребность в отвечающих их запросам рабочей силе, с другой стороны – нетрудоустроенными остаются работники, которые не могут найти сферу применения своего труда. В особенно сложном положении оказываются выпускники учебных заведений профессионального образования, получившие невостребованные профессии и специальности и не нашедшие работу в самом начале своей трудовой деятельности.

Анализ ситуации на российском рынке труда свидетельствует о востребованности рабочих специальностей. Поэтому намерения выпускников школ следует корректировать в направлении освоения рабочих специальностей. Важнейшая роль в этом отведена государственным структурам, учреждениям общего образования, в арсенале которых – профориентационная работа в учебных заведениях, летнее трудоустройство школьников, психологическое и профессиональное тестирование, создание информационных стендов, проведение других доступных для молодежи профориентационных мероприятий.

Ситуацию усугубляет несогласованность развития рынка труда и рынка образовательных услуг. Рассогласованность спроса и предложения на рынке труда по профессионально-квалификационному признаку влияет в итоге на отраслевой дисбаланс, что, в свою очередь, обуславливает общие негативные тенденции в экономике. Активно внедряемый сегодня компетентностный подход направлен на формирование разносторонне развитого, мобильного специалиста, способного быстро перестраиваться под изменяющиеся условия рынка. Развитие системы образования, исходя из потребностей рынка труда,

способно обеспечить работодателей необходимой, удовлетворяющей их требованиям компетентной рабочей силой, а работников – гарантированно востребованными рабочими местами.

На распределение трудовых ресурсов по территории страны большое влияние оказывает трудовая миграция. Данный вопрос широко обсуждается в научной литературе³⁸⁴.

Для анализа трудовой миграции целесообразно, на наш взгляд, классифицировать показатели применительно к категориям населения по отношению их к трудоспособному возрасту и территории перемещения (табл. 2.21).

Таблица 2.21–Показатели трудовой миграции

Абсолютные показатели					
1. Число прибывших (Чп)					
Лиц младше трудоспособного возраста		Лиц трудоспособного возраста		Лиц старше трудоспособного возраста	
Из-за пределов России	Из других регионов России	Из-за пределов России	Из других регионов России	Из-за пределов России	Из других регионов России
2. Число выбывших (Чв)					
Лиц младше трудоспособного возраста		Лиц трудоспособного возраста		Лиц старше трудоспособного возраста	
За пределы России	В другие регионы России	За пределы России	В другие регионы России	За пределы России	В другие регионы России

³⁸⁴Вишневская, Н. Г. Миграционные процессы на рынке труда региона: экономико-географические аспекты / З. А. Хамадеева, Г. Г. Вишневская // Торговля, предпринимательство и право. – 2014. – № 1. – С. 10-25; Ефимова, Е. А. Иностранная рабочая сила на рынке труда субъектов Российской Федерации / Е. А. Ефимова // Проблемы современной экономики. – 2011. – № 1. – С. 233-237; Збышко Б. Г. Особенности экономико-правового регулирования занятости населения и трудовой миграции в России / Б. Г. Збышко // Труд и социальные отношения. – 2015. – № 4. – С. 60-74; Игнатъева, О. В. Трудовая миграция: современные аспекты и государственное регулирование / О. В. Игнатъева, Е. М. Киселева, М. М. Крекова // Известия Балтийской государственной академии рыбопромыслового флота: психолого-педагогические науки. – 2016. – № 3 (37). – С. 83-86; Катульский, Е. Д. Мировой рынок труда в контексте анализа европейского миграционного кризиса / Е. Д. Катульский, Н. А. Беспалова, Т. А. Клепова // Актуальные проблемы социально-экономического развития России. – 2016. – № 3-4. – С. 60-67; Катульский, Е. Д. Состояние и тенденции развития миграционных процессов в России. Влияние миграционных процессов на состояние рынка рабочей силы / Е. Д. Катульский // МИР (Модернизация. Инновации. Развитие). – 2015. – Т. 6. – № 3-1 (23). – С. 18-27; Локтюхина, Н. В. Внутрироссийская трудовая миграция: проблемы, направления решения / Н. В. Локтюхина // Уровень жизни населения регионов России. – 2013. – № 6 (184). – С. 82-87; Миграция и рынки труда в постсоветской России / под ред. Г. Витковской. – М., 1998. – 177 с.; Насырова, Р. Т. Проблемы дисбаланса спроса и предложения рабочей силы на рынке труда и роль трудовой миграции в их решении // Социальные и экономические проблемы трудовой миграции в Республике Башкортостан / под ред. Р. А. Галина. – Уфа: Печатный домъ, 2012. – 162 с.; Сафонов, А. Л. Иностранная рабочая сила: оценка структуры занятости и вклада в экономику Москвы / А. Л. Сафонов, Л. Г. Зубова, О. А. Антропова // Труд и социальные отношения. – 2016. – № 3. – С. 3-23

3. Миграционный оборот (Чп+Чв)					
Лиц младше трудоспособного возраста		Лиц трудоспособного возраста		Лиц старше трудоспособного возраста	
За пределы России	В пределах России	За пределы России	В пределах России	За пределы России	В пределах России
4. Сальдо трудовой миграции (Чп-Чв)					
Лиц младше трудоспособного возраста		Лиц трудоспособного возраста		Лиц старше трудоспособного возраста	
За пределы России	В пределах России	За пределы России	В пределах России	За пределы России	В пределах России
Относительные показатели					
1. Коэффициент прибытия – $\text{Чп}:\text{Чн} * 1000\%$, где Чн – средняя численность населения за период					
Лиц младше трудоспособного возраста		Лиц трудоспособного возраста		Лиц старше трудоспособного возраста	
Из-за пределов России	Из других регионов России	Из-за пределов России	Из других регионов России	Из-за пределов России	Из других регионов России
2. Коэффициент выбытия ($\text{Чв}:\text{Чн} * 1000\%$)					
Лиц младше трудоспособного возраста		Лиц трудоспособного возраста		Лиц старше трудоспособного возраста	
За пределы России	В другие регионы России	За пределы России	В другие регионы России	За пределы России	В другие регионы России
3. Коэффициент интенсивности миграционного оборота – $(\text{Чв}+\text{Чп}):\text{Чн} * 1000\%$					
Лиц младше трудоспособного возраста		Лиц трудоспособного возраста		Лиц старше трудоспособного возраста	
За пределы России	В пределах России	За пределы России	В пределах России	За пределы России	В пределах России
4. Коэффициент эффективности миграции – $(\text{Чп}-\text{Чв}):(\text{Чп}+\text{Чв}) * 1000\%$					
Лиц младше трудоспособного возраста		Лиц трудоспособного возраста		Лиц старше трудоспособного возраста	
За пределы России	В пределах России	За пределы России	В пределах России	За пределы России	В пределах России

Источник: составлено автором.

Распределение показателей трудовой миграции относительно трудоспособного возраста важно при определении влияния трудовой миграции на рынок труда. Дифференциация показателей трудовой миграции относительно территории перемещения необходима при изучении влияния трудовой мобильности населения на региональные рынки труда.

В период существования СССР управление миграционными процессами осуществлялось планомерно в форме распределения и

перераспределения трудовых ресурсов. Миграция в то время осуществлялась в двух основных формах – организованной и неорганизованной³⁸⁵.

Распад СССР привел к тому, что трудовая миграция внутри одной страны превратилась в перемещение рабочей силы между разными государствами. Это потребовало совершенно иного подхода к исследованию миграционных процессов. Интересным в данном вопросе представляется исследование В.А. Ионцева, И.В. Ивахнюк, А.Г. Магомедовой, И.А. Алешковского, Ю.А. Прохоровой, К.Д. Шевченко, Е.В. Глод, в котором они анализируют влияние международной миграции на конвергенцию показателей социально-экономического развития между Россией и Республикой Беларусь. Авторы ставят вопрос: «влияет ли миграция на выравнивание межстрановой и межрегиональной дифференциации показателей социально-экономического развития (уровня ВВП на душу населения, величины заработной платы, уровня безработицы)?»³⁸⁶ «Проведенный эконометрический анализ выявил положительное влияние создания единого рынка труда и возможности свободного перемещения работников между Россией и Беларусью на конвергенцию уровней номинальных заработных плат России и Беларуси»³⁸⁷.

Необходимость трудовой миграции применительно к современной России связывается с действием трех факторов: во-первых, кризисных явлений в демографических процессах, выраженных в сокращении численности населения и нехватке населения трудоспособного возраста; во-вторых, усиливающегося дефицита рабочих кадров низкооплачиваемых и низкоквалифицированных профессий; в-третьих, изменений в структуре занятости коренного населения России, проявляющихся в снижении доли

³⁸⁵Размещение населения в СССР: региональный аспект динамики и политики народонаселения / Б.С. Хорев и др. М.: Мысль, 1986. 221 с.

³⁸⁶ Ионцев В.А., Ивахнюк И.В., Магомедова А.Г., Алешковский И.А., Прохорова Ю.А., Шевченко К.Д., Глод Е.В. Единый рынок труда в ЕЭП: экономический эффект соглашений в области трудовой миграции // Евразийская экономическая интеграция. 2012. № 2 (15). С. 20.

³⁸⁷ Ионцев В.А., Ивахнюк И. В., Магомедова А. Г., Алешковский И. А., Прохорова Ю.А., Шевченко К. Д., Глод Е. В. Единый рынок труда в ЕЭП: экономический эффект соглашений в области трудовой миграции // Евразийская экономическая интеграция. 2012. № 2 (15). С. 23.

занятых в сфере промышленности, строительства и транспорта и при росте доли занятости в сфере услуг и торговле³⁸⁸.

Из числа прибывших мигрантов в пределах и из-за пределов России молодежь 15–29 лет составляет 35,3 %. Наиболее активными по данному показателю являются молодые люди старшей и средней возрастной группы (20–24 лет и 25–29 лет). Причем 10,1% из прибывшей молодежи приезжают из стран СНГ, 1,5 % – из других зарубежных стран, 88,4 % осуществляли трудовую миграцию внутри России (табл. 2.22).

Таблица 2.22 – Возрастной состав прибывших молодых мигрантов по видам миграции в 2017 г.

Возраст	Число прибывших, всего	из них					
		в пределах России	в том числе		из-за пределов в России	в том числе	
			внутри региона	из других регионов		из стран СНГ	из других зарубежных стран
Число прибывших, человек							
Всего	4 773 500	4 184 467	2 006 115	2 178 352	589 033	524 452	64 581
15–19 лет	492 621	455 413	256 104	199 309	37 208	31 302	5 906
20–24 лет	587 013	511 140	236 083	275 057	75 873	63 005	12 868
25–29 лет	607 623	523 904	237 320	286 584	83 719	76 473	7 246
Доля в общей численности прибывших, %							
15–19 лет	10,3	10,9	12,8	9,1	6,3	6,0	9,1
20–24 лет	12,3	12,2	11,8	12,6	12,9	12,0	19,9
25–29 лет	12,7	12,5	11,8	13,2	14,2	14,6	11,2

Источник: Составлено автором по данным Федеральной службы государственной статистики³⁸⁹.

В составе выбывших мигрантов молодежь 15–29 лет составляет 35,3 %. Из них представители младшей возрастной группы – 10,4 %, средней – 12,3 %, старшей – 12,6 %. Из всех выбывших молодых мигрантов 7,5 % выезжают за пределы России, причем 6,1 % – в страны СНГ, 1,4 % – в другие зарубежные страны (табл. 2.23).

³⁸⁸Региональное измерение трансграничной миграции в Россию / науч. ред. С. В. Голунов. М.: Аспект Пресс, 2008. С.204.

³⁸⁹Численность и миграция населения Российской Федерации в 2017 году: статистический бюллетень. М.: Федеральная служба государственной статистики, 2018. 172 с.

Таблица 2.23 –Возрастной состав выбывших молодых мигрантов по видам миграции в 2017 г.

Возраст	Число выбывших, всего	из них					
		в пределах России	в том числе		в том числе		
			внутри региона	в другие регионы	за пределы России	в страны СНГ	в другие зарубежные страны
Число выбывших, человек							
Всего	4 561 622	4 184 467	2 006 115	2 178 352	377 155	321 018	56 137
15–19 лет	474 924	455 413	256 104	199 309	19 511	15 709	3 802
20–24 лет	560 282	511 140	236 083	275 057	49 142	36 896	12 246
25–29 лет	576 932	523 905	237 320	286 585	53 027	45 868	7 159
Доля в общей численности выбывших, %							
15–19 лет	10,4	10,9	12,8	9,1	5,2	4,9	6,8
20–24 лет	12,3	12,2	11,8	12,6	13,0	11,5	21,8
25–29 лет	12,6	12,5	11,8	13,2	14,1	14,3	12,8

Источник: составлено автором по данным Федеральной службы государственной статистики³⁹⁰.

В числе занятого населения, работающего за пределами своего субъекта, выше доля молодежи и ниже доля лиц старше 45 лет, чем среди занятого населения, работающего на своей территории. Среди работающих за пределами своего субъекта в 2018 году молодежь в возрасте 15-24 года составила 6,6%, в возрасте 25-34 года – 35,5%³⁹¹. То есть, четвертая часть всех работающих за пределами своего региона – молодые люди.

Таким образом, можно говорить о территориальной неустойчивости предложения в молодежном сегменте рынка труда, который был выявлен нами ранее на основе изучения и обобщения научных трудов и изложен в п.1.3 настоящего исследования.

Трудовая миграция является одним из существенных факторов социально-экономического развития страны. Межрегиональный обмен

³⁹⁰Численность и миграция населения Российской Федерации в 2017 году: статистический бюллетень. М.: Федеральная служба государственной статистики, 2018. 172 с.

³⁹¹ О межрегиональной трудовой миграции в 2018 году [Электронный ресурс] // Федеральная служба государственной статистики. Режим доступа: http://www.gks.ru/free_doc/new_site/population/trud/migrac/mtm_2018

трудовыми ресурсами играет ключевую роль в балансировке конъюнктуры современного рынка труда.

Основными субъектами Российской Федерации, принимающими на работу граждан из других регионов, являлись «г. Москва (1,6 млн.человек, или 22,9% к численности занятого населения данного региона), Тюменская область (с автономными округами) (352 тыс.человек, или 18,6%), г.Санкт-Петербург (221 тыс.человек, или 7,3%), Московская область (206 тыс.человек, или 5,1%), Краснодарский край (66 тыс.человек, или 2,5%). Кроме того, выше среднероссийского уровня (4,1%) доля трудовых мигрантов в общей численности занятого населения наблюдалась в Республиках Саха (Якутия) (6,7%) и Коми (4,3%), в Магаданской области (6,9%)»³⁹².

По доле занятых граждан, работающих на территории другого субъекта Российской Федерации, можно выделить регионы с низкой и высокой долей занятого населения, работающего за пределами своего региона.

Высокий выездной поток граждан на работу в другие регионы наблюдался из Московской, Ленинградской, Тульской, Владимирской, Ивановской, Тамбовской, Тверской, Смоленской, Орловской, Пензенской областей, Чувашской Республики, Республики Башкортостан, Республики Марий Эл, Республики Адыгея, Республики Калмыкия, Республики Мордовия – от 6 до 15,9 % численности занятого населения этих субъектов. Наибольшее значение показателя наблюдается в Ленинградской области.

Анализ показал, что регионами с наименьшей долей занятых граждан, работающих на территории других субъектов России, являются Ханты-Мансийский автономный округ, Тюменская область, Ямало-Ненецкий автономный округ, г. Москва.

³⁹² О межрегиональной трудовой миграции в 2018 году [Электронный ресурс]// Федеральная служба государственной статистики. Режим доступа: http://www.gks.ru/free_doc/new_site/population/trud/migrac/mtm_2018

Для анализа трудообеспеченности регионов России в зависимости от межрегиональной трудовой миграции необходимо рассчитать сальдо трудовой миграции по субъектам Российской Федерации.

К наиболее трудовосполняющим регионам в 2014 г., согласно расчетам, относятся г. Москва, Тюменская область, г. Санкт-Петербург, Ханты-Мансийский автономный округ. Так, в г. Москву въезжает трудовых ресурсов в 52 раза больше, чем выезжает, в г. Санкт-Петербург – в 75 раз, в Республику Саха (Якутия) – в 45 раз, в Ханты-Мансийский автономный округ – в 57 раз, в Ямало-Ненецкий автономный округ – в 134 раз.

В 2015 г. в число трудотеряющих регионов вошли Московская, Ленинградская, Тульская области. Причиной этого, по нашему мнению, выступает близость к г. Москве и г. Санкт-Петербургу, которые являются трудовосполняющими. К числу трудотеряющих также отнесем Республику Башкортостан, где отрицательное сальдо миграции составило 140 тыс. человек. Восполнение трудовых ресурсов происходит в городах федерального значения: г. Москве и г. Санкт-Петербурге, а также в восточных регионах России.

Динамический анализ показывает, что некоторые регионы улучшили позиции по показателю трудовосполняемости вследствие трудовой миграции (в Омской области отношение числа выезжающих к числу въезжающих работников снизилось с 52 до 37 раз, в Пензенской области – с 48 до 32 раз, в г. Санкт-Петербурге отношение числа въезжающих и выезжающих увеличилось с 18 до 32 раз, в Ямало-Ненецком автономном округе – с 115 до 3260 раз). В г. Москве, Тюменской области, Ханты-Мансийском автономном округе показатель восполняемости трудовыми ресурсами вследствие трудовой миграции за исследуемый период снизился.

В 2017 году в десятку лидеров и аутсайдеров по степени трудообеспеченности вследствие трудовой миграции можно отнести те же, что и в предыдущие анализируемые годы (табл. 2.24).

Таблица 2.24–Дифференциация регионов по степени трудообеспеченности вследствие трудовой миграции в 2017 году, тыс. чел.

№	Регион	Численность занятого населения		Сальдо трудовой миграции
		выезжающего на работу в субъект	выезжающего на работу в другие субъекты	
Трудотеряющие регионы				
1.	Московская область	204,0	766,1	–562,1
2.	Ленинградская область	20,1	197,0	–177,0
3.	Республика Башкортостан	4,6	155,0	–150,5
4.	Чувашская Республика	1,2	74,3	–73,1
5.	Тульская область	4,6	16,5	–67,5
6.	Омская область	2,0	63,4	–61,4
7.	Саратовская область	2,4	62,4	–60,0
8.	Пензенская область	1,5	52,5	–51,0
9.	Владимирская область	6,9	66,3	–50,4
10.	Волгоградская область	4,5	54,8	–50,3
Трудовосполюющие регионы				
1.	г. Москва	1486,1	18,7	1467,5
2.	г. Санкт-Петербург	253,0	6,2	246,8
3.	Ханты-Мансийский автономный округ – Югра	202,5	1,1	201,4
4.	Ямало-Ненецкий автономный округ	111,4	0,2	111,2
5.	Краснодарский край	63,0	2,3	40,7
6.	Республика Саха (Якутия)	28,4	1,4	27
7.	Хабаровский край	16,5	4,7	11,8
8.	Красноярский край	22,3	10,7	11,7
9.	Тюменская область без округов	39,4	28,3	11,1
10.	Республика Коми	16,8	6,4	10,4

Источник: рассчитано и составлено автором по данным Федеральной службы государственной статистики³⁹³.

Большинство регионов России теряют трудовые ресурсы по причине трудовой миграции. Из 85 регионов их оказалось 61. Наиболее трудотеряющие – это Московская, Ленинградская области и Республика Башкортостан. Напротив пополнение трудовых ресурсов наиболее ощутимо в г.Москве, г. Санкт-Петербурге, Ханты-Мансийском и Ямало-Ненецком автономных округах. Очевидно, что жители Московской и Ленинградской

³⁹³ Межрегиональная трудовая миграция [Электронный ресурс]// Федеральная служба государственной статистики. Режимдоступа: http://www.gks.ru/free_doc/new_site/population/trud/migrac/mtm_2017.htm

областей выезжают на работу в г.Москву и г.Санкт-Петербург соответственно.

Как показал анализ межрегиональной трудовой миграции, Республика Башкортостан на протяжении последних 5 лет стабильно входит в пятерку регионов-лидеров по потере трудовых ресурсов. Республика Башкортостан в 2015 году по сравнению с 2014 годом ухудшила свои позиции и переместилась с третьего на второе место в рейтинге трудотеряющих регионов, пропустив вперед лишь Московскую область (приложение Е). В 2017 году регион занял третье место вслед за Московской и Ленинградской областями.

По данным Башкортостанстата, в 2017 году из числа постоянно проживающих на территории Республики Башкортостан 155,0 тыс. человек были заняты на территории других субъектов Российской Федерации (8,2% от общей численности занятого населения республики). В Тюменскую область выезжали на работу 102,1 тыс. жителей республики, что составляет 65,9% от численности выехавших из региона на работу и 28,9% от численности приехавших на работу в Тюменскую область (с автономными округами). В Челябинскую область выезжали на работу 14,5 тыс. жителей республики (соответственно – 9,4% и 65,9%); в Москву – 9,0 тыс. человек (5,8% и 0,6%)³⁹⁴.

Анализ данных показывает, что положительное сальдо трудовой миграции для Республики Башкортостан мы наблюдаем в отношении 4 регионов: Новосибирская область, Ульяновская область, Кабардино-Балкарская республика, Республика Марий Эл. Взаимный обмен трудовыми ресурсами осуществляется с Приморским краем, Астраханской, Новгородской, Новосибирской, Оренбургской областями, Ямало-Ненецким автономным округом, Республиками Коми, Татарстан и Чеченской Республикой.

³⁹⁴ ПРЕСС-ВЫПУСК Территориального органа Федеральной службы государственной статистики по Республике Башкортостан № 07-1-13/10 от 05.04.2018 г.

Кроме трудовой миграции в Республике Башкортостан наблюдается миграционная убыль населения по причине образовательной миграции³⁹⁵. В 2017 году выбывшие в связи с учебой составили 13,5% от всех выбывших, в связи с работой – 9%. В 2016 году наблюдался пик миграционной убыли по причине образовательной миграции (табл. 2.25).

Таблица 2.25–Миграционное передвижение населения в связи с учебой и работой в Республике Башкортостан

Показатель	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Прибывшие, всего (человек):	66915	91189	112138	129169	130127	127955	123208	119683
в связи с учебой	11719	13158	16494	22702	25128	31017	15140	13480
в связи с работой	4866	7350	11796	20818	20196	16296	7604	10529
Выбывшие, всего:	66708	99988	119964	125641	133611	133311	129714	121102
в связи с учебой	12304	15709	19200	24542	26766	32077	18591	16405
в связи с работой	7121	14938	17331	164462	22457	19867	10908	10999
Миграционный прирост, убыль, всего	207	-8799	-7826	3528	-3484	-5356	-6506	-1419
в связи с учебой	-585	-2551	-2706	-1840	-1638	-1030	-3451	-2925
в связи с работой	-2255	-7588	-5535	4356	-2261	-3571	-3304	-470

Источник: составлено автором по данным Федеральной службы государственной статистики по Республике Башкортостан³⁹⁶.

Очевидно, что ситуация с утечкой трудовых ресурсов в другие регионы из Республики Башкортостан остается крайне напряженной. Особенно если учесть тот факт, что большую долю в числе выезжающих из региона составляет молодежь. Несомненно, такое положение негативно влияет на конъюнктуру регионального рынка труда. Данная ситуация характерна и для

³⁹⁵ Миграция населения по обстоятельствам, вызвавшим необходимость смены места жительства [Электронный ресурс] // Территориальный орган Федеральной службы государственной статистики по Республике Башкортостан. Режим доступа: http://bashstat.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_ts/bashstat/ru/statistics/population/

³⁹⁶ Там же

других регионов страны, поэтому разработка мер по регулированию трудовой миграции молодежи крайне актуальна в современных условиях.

Проведя анализ миграции трудовых ресурсов в целом по стране, можно сделать вывод о том, что рынок труда во многом зависит от трудовой мобильности населения. Поэтому необходима разработка мероприятий по регулированию трудовой миграции, особенно в молодежном сегменте рынка труда. Одним из таких направлений может стать территориальная ориентация молодежи.

Выводы по главе 2

Историко-генетический анализ отечественного рынка труда показал, что применявшиеся в период развития плановой экономики методы достижения баланса на рынке труда, сегодня приобретают новое значение, и некоторые из них в адаптированном к современным реалиям виде вполне могут быть использованы для балансировки современного рынка труда. Система централизованного планирования трудовых ресурсов имела свои положительные моменты, в руках государства были действенные рычаги устранения дисбалансов на рынке труда. Видится, что и сегодня государство должно взять на себя определенные функции по формированию равновесной конъюнктуры молодежного сегмента рынка труда, в частности, используя возможности комплексного, системного планирования и государственного регулирования.

Проведя анализ конъюнктурных особенностей рынков труда отдельных стран ближнего зарубежья, отмечено, что для большинства из них характерны как территориальный, так и профессионально-квалификационный дисбалансы. Рынок труда Республики Беларусь отличается относительной сбалансированностью по сравнению с другими рассмотренными нами рынками труда стран ближнего зарубежья. По мнению автора, это связано с четкой, комплексной, целенаправленной политикой государства в области занятости населения. Так, задачи по достижению

сбалансированности рынка труда отражены во всех основных документах, касающихся стратегического развития страны. Как показал сравнительный анализ конъюнктурных особенностей рынка труда стран ближнего зарубежья, программные мероприятия успешно выполняются и дают положительные результаты. Таким образом, можно сделать вывод о том, что достичь сбалансированности рынка труда возможно путем проведения грамотной, активной превентивной политики государственного регулирования.

Необходимо отметить, что положительный зарубежный опыт достижения сбалансированности рынка труда посредством активной политики занятости, несомненно, важен при разработке механизма формирования равновесной конъюнктуры молодежного сегмента рынка труда России и ее регионов.

Выявлен профессиональный дисбаланс на рынке труда посредством расчета профессионального коэффициента напряженности, определены дефицитные и избыточные профессии на рынке труда.

Проведена классификация регионов Российской Федерации по степени трудообеспеченности посредством расчета территориального коэффициента напряженности, выявлены регионы с трудодефицитной, равновесной и трудоизбыточной конъюнктурой рынка труда, что позволяет охарактеризовать территориальный дисбаланс на совокупном рынке труда. Установлено, что фактическая (общая) напряженность на рынке труда выше регистрируемой.

Трудовая миграция является одним из существенных факторов социально-экономического развития страны. Межрегиональный обмен трудовыми ресурсами играет ключевую роль в балансировке конъюнктуры современного рынка труда. Систематизированы показатели трудовой миграции применительно к возрасту и территории перемещения населения, на основе, которой выявлены потоки межрегиональной трудовой миграции. Проведена дифференциация регионов по степени трудообеспеченности

вследствие трудовой миграции. Выявлено, что территориальная мобильность молодежи выше, чем у других возрастных групп населения, что вызвано не только трудовой миграцией, но и образовательной. В рамках данного диссертационного исследования мы можем охарактеризовать эту ситуацию как территориальную неустойчивость предложения на рынке труда.

Глава 3 Анализ конъюнктуры молодежного сегмента рынка труда (на примере Республики Башкортостан)

3.1 Анализ состояния предложения в молодежном сегменте рынка труда Республики Башкортостан

Межрегиональный сравнительный анализ показал, что Республика Башкортостан является регионом с типичными для России особенностями развития рынка труда и его молодежного сегмента. Поэтому, анализ спроса и предложения в молодежном сегменте рынка труда Республики Башкортостан позволит выявить проблемы типичные для других регионов страны. В целом конъюнктуру рынка труда Республики Башкортостан можно отнести к равновесной или трудодостаточной. Несмотря на это, в молодежном сегменте рынка труда наблюдается как профессиональный, так и территориальный дисбаланс. Проведем анализ состояния молодежного сегмента рынка труда Республики Башкортостан с позиции предложения рабочей силы³⁹⁷.

В таблице 3.1 представлены показатели, характеризующие состояние официально зарегистрированного рынка труда молодежи в Республике Башкортостан.

Удельный вес молодежи в числе обратившихся в органы службы занятости населения в 2017 г. составил 42,5 %. Средняя продолжительность безработицы снизилась с 3,9 месяца в 2013 году до 3,5 в 2017 г. Доля молодежи среди официально зарегистрированных безработных имеет тенденцию к снижению.

При этом большая часть официально зарегистрированной молодежи приходится на возрастную группу 18–24 лет. К данной группе относятся выпускники учреждений профессионального образования. Доля выпускников

³⁹⁷ Состояние рынка труда [Электронный ресурс] // Информационный портал занятости населения Минтруда РБ. – Режим доступа: http://www.bashzan.ru/menu_items/364

учреждений высшего образования стабильно составляет 4–5 % от общей численности официально зарегистрированной молодежи (табл. 3.2).

Таблица 3.1– Молодежь на официально зарегистрированном рынке труда Республики Башкортостан

Год	Обратилось в органы службы занятости по вопросу трудоустройства (14–29 лет.), тыс. чел.	Удельный вес молодежи (14–29 лет) в общем числе обратившихся в органы службы занятости, %	Признано безработными (16–29 лет), тыс. чел.	Доля молодежи среди официально зарегистрированных безработных (16–29 лет), %	Средняя продолжительность безработицы (16–29 лет), мес.
2008	73,9	57,4	8,8	29	2,8
2009	87,2	51,3	6,5	27,6	4,2
2010	83,3	56	10,5	25,6	3,6
2011	69,4	54,1	7,3	24,5	3,8
2012	60,7	54	5,9	22,4	3,4
2013	47,7	49,2	4,8	20,1	3,9
2014	44,7	48,4	4,5	19,7	3,8
2015	42,4	44,4	5,2	20	4
2016	37,9	42,9	4,3	18,3	4,0
2017	38,5	42,5	7,4	15,7	3,5

Источник: рассчитано и составлено автором по данным отчетов Министерства труда и социальной защиты населения Республики Башкортостан (Форма № 2-Т (трудоустройство)) за 2008–2017 годы.

По состоянию на 1 января 2018 года в органах службы занятости в качестве безработных зарегистрировано 7,4 тыс. молодых граждан в возрасте от 16 до 29 лет.

Органами государственной службы занятости населения уделяется отдельное внимание трудоустройству молодежи. Для этого используются как традиционные инструменты регулирования рынка труда, так и специфические, направленные непосредственно на минимизацию молодежной безработицы.

Таблица 3.2 – Состав молодежи, зарегистрированной в органах службы занятости населения в качестве безработных

Показатель	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Численность безработных граждан, состоящих на регистрационном учете на начало года, чел.	39643	29783	26480	23 915	24115	27683	24645
Численность безработных граждан в возрасте 16–29 лет, состоящих на регистрационном учете на начало года, чел.	10507	7300	5925	4815	4565	5216	4473
Из них:							
молодежь 16–17 лет, чел.	38	18	31	19	17	28	15
молодежь 18–19 лет, чел.	844	426	355	285	224	215	277
молодежь 20–24 лет, чел.	5295	3373	2713	1990	1 734	2015	1633
молодежь 25–29 лет, чел.	4330	3483	2826	2521	2 590	2958	2548
Доля молодежи 16–29 лет в общей численности безработных граждан, зарегистрированных в органах службы занятости населения в качестве безработных, %	26,5	24,5	22,4	20,1	18,9	18,8	18,1
Численность выпускников образовательных организаций высшего образования, состоящих на регистрационном учете в качестве безработных, чел.	449	336	368	211	277	387	288
Доля выпускников образовательных организаций высшего образования среди молодежи, состоящей на регистрационном учете в качестве безработных, %	4,3	4,6	6,2	4,4	6,1	7,4	6,4

Источник: рассчитано и составлено автором по данным отчетов Министерства труда и социальной защиты населения Республики Башкортостан (Форма № 2-Т (трудоустройство)) за 2011–2017 годы.

Основным и первоочередным мероприятием по сглаживанию профессионально-квалификационного дисбаланса на рынке труда являются профориентационные мероприятия, проводимые среди выпускников школ, студентов и молодых людей, испытывающих трудности в поиске работы по

полученной специальности. В данном направлении органами службы занятости населения проводится целенаправленная и масштабная работа.

Для старшеклассников школ организуются «День выпускника», «День открытых дверей» с целью профориентационного просвещения и презентации учебных заведений профессионального образования. На таких мероприятиях осуществляется консультационная работа специалистов-профконсультантов по выявлению профессиональных качеств молодежи и определению его соответствия профессиональной деятельности, по обучению навыкам успешного поиска работы, а также знакомство с миром профессий и встречи с работодателями.

Отдельно можно выделить мероприятия по информационно-методическому обеспечению профессиональной ориентации. Прежде всего это, разработка и публикация пособий из цикла «Сделай свой выбор» с описанием профессий, востребованных на рынке труда, информационные выпуски «Рейтинг профессий на рынке труда Республики Башкортостан», карта-схема «География профессионального образования города Уфы», буклеты «Стратегия поведения на рынке труда», «Найти себя или делай то, для чего ты рожден», «Шпаргалка для выбора профессии»³⁹⁸ и другие.

Анализ данных показывает, что доля молодежи 14–29 лет составляет более половины от общей численности граждан, получивших услуги в сфере профессиональной ориентации, молодежь в возрасте 14–17 лет (школьники) – треть от указанной категории. Причем доля молодежи в числе граждан, получивших услуги в сфере профессиональной ориентации, постоянно растет. Так, доля молодежи 14–17 лет увеличилась на 14 % с 2011 по 2017 год (табл. 3.3).

Профессиональная ориентация молодых работников в поиске подходящего рабочего места невозможна без психологической поддержки. Для работы с молодежью, студентами и выпускниками органы службы

³⁹⁸ Услуги [Электронный ресурс] // Информационный портал занятости населения Минтруда РБ. – Режим доступа: <http://www.bashzan.ru/posts/4343>

занятости используют современные технологии, такие как тренинговые занятия. Психологический тренинг является одним из эффективных видов оказания психологической помощи, поскольку в тренинге можно моделировать реальные жизненные ситуации и отрабатывать их в группе под руководством тренера, используя элементы деловых игр³⁹⁹.

Таблица 3.3 –Профессиональная ориентация молодежи

Показатель	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Численность граждан, получивших государственную услугу в сфере профессиональной ориентации, чел.	97153	97187	69447	66681	68663	54298	67033
Из них граждане – в возрасте 14–29 лет, чел.	53489	54652	39722	39 216	40 219	31424	37589
– в возрасте 14–17 лет, чел.	22637	28801	22566	24 061	25 828	20855	24979
Доля молодежи 14–29 лет в общей численности граждан, получивших услуги в сфере профессиональной ориентации, %	55,1	56,2	57,2	58,8	58,6	57,9	56
Доля молодежи 14–17 лет в общей численности граждан, получивших услуги в сфере профориентации, %	23,3	29,6	32,5	36,1	37,6	38,4	37,3

Источник: рассчитано и составлено автором по данным отчетов Министерства труда и социальной защиты населения Республики Башкортостан (Форма № 2-Т (трудоустройство)) за 2011–2017 годы.

Специалистами службы занятости проводится «Тренинг уверенного поведения на рынке труда и формирования индивидуальной стратегии продуктивного поиска работы». На подобных занятиях молодежь учится выявлять барьеры, препятствующие успешному поиску работы, ведению переговоров с работодателями, снятию ограничений для развития гибкости

³⁹⁹ Услуги [Электронный ресурс] // Информационный портал занятости населения Минтруда РБ. – Режим доступа: <http://www.bashzan.ru/posts/4343>

поведения и мышления, оценке эффективности жизненных ролей, управлению своим эмоциональным состоянием⁴⁰⁰.

В части обеспечения процесса психологической поддержки учебно-методическими материалами специалистами службы занятости населения разработаны пособия, содержащие советы психолога по предупреждению стрессовых ситуаций: «Если Вы на пределе», «Управление стрессом», «Как избавиться от стресса», «Набор Робинзона, или «Аптечка первой психологической помощи»»⁴⁰¹ и другие.

Отметим, что доля молодежи в общей численности получивших услуги по психологической поддержке падает (с 38 % в 2010 году до 19 % в 2017 году) (табл. 3.4).

Таблица 3.4 – Психологическая поддержка безработной молодежи

Показатель	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Численность безработных граждан, получивших государственные услуги по психологической поддержке, чел.	3050	2606	2993	2 919	2869	2632	5707
Численность безработных граждан 16–29 лет, получивших государственные услуги по психологической поддержке, чел.	1084	875	848	692	734	623	1108
Доля молодежи в численности граждан, получивших услуги по психологической поддержке, %	35,5	33,6	28,3	23,7	25,6	23,7	19,4

Источник: рассчитано и составлено автором по данным отчетов Министерства труда и социальной защиты населения Республики Башкортостан (Форма № 2-Т (трудоустройство)) за 2011–2017 годы.

Хотя в 2015 году наблюдался незначительный рост данного показателя. Объективными критериями эффективности тренинговых форм психологической поддержки служат показатели последующего трудоустройства или направления на профобучение, субъективными показателями – ответы на вопросы анкеты обратной связи, которую

⁴⁰⁰ Услуги [Электронный ресурс] // Информационный портал занятости населения Минтруда РБ. – Режим доступа: <http://www.bashzan.ru/posts/4343>

⁴⁰¹ Там же.

заполняют сами безработные молодые люди после окончания занятий в свободной форме. Характер ответов и отзывы безработных о программе тренинга и тренерах позволяют утверждать, что основные цели тренинговых занятий достигаются практически во всех группах. Молодежь демонстрирует заметные изменения в настроении, жизненной позиции, готовности к поиску способов преодоления сложившейся ситуации.

Одной из причин профессионально-квалификационного дисбаланса на региональном рынке труда является несоответствие направлений подготовки специалистов реальным запросам рынка труда. Либо профессиональные компетенции молодых специалистов не устраивают работодателей по каким-либо критериям. Поэтому возникает необходимость в их профессиональной подготовке, переподготовке и повышении квалификации.

Из числа безработной молодежи в возрасте 16–29 лет в 2017 году профессиональное обучение прошли 2200 человек. Доля молодежи среди граждан, получивших услуги по профессиональной подготовке и переподготовке, падает. С 2011 по 2017 год данный показатель снизился на 26 % (табл. 3.5).

Таблица 3.5 –Профессиональная подготовка и повышение квалификации безработных молодых граждан

Показатель	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Численность безработных граждан, получивших государственные услуги по профессиональной подготовке, чел.	10640	8529	5918	5 859	5164	4509	6494
Численность безработных граждан 16–29 лет, получивших государственные услуги по профессиональной подготовке, чел.	6359	4866	3087	2 591	2264	1738	2200
Доля молодежи в численности граждан, получивших услуги по профессиональной подготовке, %	59,8	57,1	52,2	44,2	43,8	38,5	33,9

Источник: рассчитано и составлено автором по данным отчетов Министерства труда и социальной защиты населения Республики Башкортостан (Форма № 2-Т (трудоустройство)) за 2011–2017 годы.

Большую долю среди молодежи, прошедшей профессиональную подготовку и повышение квалификации, составляют выпускники учреждений профессионального образования. Выпускники учреждений профессионального образования из числа безработных граждан, как правило, осваивают вторую смежную профессию или повышают квалификацию⁴⁰².

Одним из популярных направлений профессионального обучения безработной молодежи является обучение в целях последующей организации предпринимательской деятельности. Такое обучение осуществляется по широкому спектру профессий, применяемых в сфере быта и услуг (портной, закройщик, парикмахер, обувщик и другие), лечебно-профилактической деятельности (медсестра, массажист), при выполнении грузовых и пассажирских перевозок (водитель автомобиля, автобуса) и других⁴⁰³.

Помимо психологической поддержки, молодые люди в большей степени, чем представители старших возрастных категорий, нуждаются в развитии навыков эффективного трудоустройства на рынке труда: составлению резюме, собеседованию и телефонным переговорам с работодателем, самопрезентации. Поэтому органами службы занятости этому направлению уделяется отдельное внимание.

Государственные услуги по социальной адаптации безработных граждан на рынке труда в 2017 году были оказаны 1454 молодым гражданам, что составляет 25 % от общего числа прошедших социальную адаптацию граждан (табл. 3.6). В органах службы занятости населения реализуются программы социальной адаптации молодых безработных по индивидуальной форме («Индивидуальная мастерская поиска работы»), по групповой форме («Новый старт», «Искусство трудоустройства», «Путь к успеху» и другие)⁴⁰⁴.

⁴⁰² Услуги [Электронный ресурс] // Информационный портал занятости населения Минтруда РБ. – Режим доступа: <http://www.bashzan.ru/posts/4343>

⁴⁰³ Там же.

⁴⁰⁴ Там же.

Таблица 3.6 – Социальная адаптация безработных молодых граждан

Показатель	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Численность безработных граждан, получивших услуги по социальной адаптации, чел.	7932	7285	5651	5 639	5539	5258	5840
Численность молодежи 16–29 лет, получивших услуги по социальной адаптации, чел.	3075	2677	1863	1 588	1621	1379	1454
Доля молодежи в численности граждан, получивших услуги по социальной адаптации, %	38,8	36,7	33,0	28,2	29,3	26,2	24,9

Источник: рассчитано и составлено автором по данным отчетов Министерства труда и социальной защиты населения Республики Башкортостан (Форма № 2-Т (трудоустройство)) за 2011–2017 годы.

Участие молодежи в услугах по социальной адаптации снижается. Так, в 2010 году доля молодежи составляла 46 %, к 2017 году снизилась на 21 %.

Для младшей возрастной категории молодежи (14–18 лет) наиболее эффективным направлением содействия занятости являются временные работы в свободное от учебы время. В 2017 году по направлению службы занятости временным работами были охвачены 19,6 тыс. несовершеннолетних граждан в возрасте от 14 до 18 лет в свободное от учебы время. Значение данного показателя с 2011 по 2017 год снизилось почти вдвое.

Обычно подростки заняты выполнением работ по благоустройству прилегающих территорий; сельскохозяйственных, мелких строительных и ремонтных работ; социальной помощи лицам из числа ветеранов, инвалидов. Временная занятость подростков способствует не только благоустройству городских и сельских территорий, но и служит средством приобщения молодежи к трудовому процессу. В 2015 году по программе временного трудоустройства выпускников учреждений среднего профессионального образования в возрасте от 18 до 20 лет, ищущих работу впервые, трудоустроено 454 человек. За период с 2014 по 2017 год произошло снижение данного показателя в 1,6 раза (табл. 3.7).

Таблица 3.7 – Участие молодежи во временных работах

Показатель	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Численность несовершеннолетних граждан 14–18 лет, направленных для временного трудоустройства в свободное от учебы время, чел.	31569	29518	22789	21 921	18610	16248	19586
Из них учащиеся общеобразовательных учреждений, чел.	31055	28942	22382	21 458	18167	15772	18556
Численность безработных граждан в возрасте от 18 до 20 лет из числа выпускников учреждений среднего профессионального образования, ищущих работу впервые, чел.*	751	789	474	449	454	432	311

*За 2011, 2012, 2013 гг. – выпускников учреждений начального и среднего профессионального образования.

Источник: рассчитано и составлено автором по данным отчетов Министерства труда и социальной защиты населения Республики Башкортостан (Форма № 2-Т (трудоустройство)) за 2011–2017 годы.

Организация самозанятости безработной молодежи является одним из перспективных направлений содействия занятости молодежи. Данная категория населения стабильно составляет третью часть от всех граждан, получивших услуги по самозанятости (табл. 3.8).

Данная работа органами службы занятости осуществляется по следующим основным направлениям:

- оказание организационной, информационной, правовой помощи путем проведения групповых консультаций по вопросам организации предпринимательской деятельности;
- содействие безработным молодым гражданам в подготовке бизнес-планов и проведении экспертизы;

– оказание финансовой помощи при подготовке документов, связанных с государственной регистрацией предпринимательской деятельности⁴⁰⁵.

Для молодых женщин, желающих открыть свое дело, разработан отдельный курс «Открой свое дело» и пособие «100 идей для предприимчивых женщин», в котором содержится перечень востребованных в различных сферах деятельности работ и услуг, которые могут стать доходным занятием для женщин, имеющих малолетних детей. Например, перевод с иностранных языков, парикмахерские и косметологические услуги, организация и проведение торжеств, репетиторство, приготовление пищи, фото- и видеосъемка торжеств, редактирование текстов, проведение экскурсий и другие⁴⁰⁶.

Таблица 3.8 – Содействие самозанятости безработных молодых граждан

Показатель	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Численность безработных граждан, получивших услуги по содействию самозанятости, чел.	3573	1949	1167	1 260	1320	1290	2357
Численность молодежи 18–29 лет, получивших услуги по содействию самозанятости, чел.	1067	549	385	401	377	354	515
Доля молодежи в численности граждан, получивших услуги по самозанятости, %	29,9	28,2	33,0	31,8	28,6	27,4	21,8

Источник: рассчитано и составлено автором по данным отчетов Министерства труда и социальной защиты населения Республики Башкортостан (Форма № 2-Т (трудоустройство)) за 2011–2015 годы.

Стажировка выпускников учреждений профессионального образования стала одним из направлений по снижению напряженности на рынке труда в 2010 году. Стажировку в 2017 году прошли 425 человек, что в 6,5 раза меньше, чем в 2011 (табл. 3.9)⁴⁰⁷.

⁴⁰⁵ Услуги [Электронный ресурс] // Информационный портал занятости населения Минтруда РБ. – Режим доступа: <http://www.bashzan.ru/posts/4343>

⁴⁰⁶ Там же

⁴⁰⁷ Итоги деятельности в 2017 году и задачи на 2018 год : сборник. – Уфа, 2018. – 192 с. [Электронный ресурс] // Министерство труда и социальной защиты населения Республики Башкортостан. – Режим доступа: http://mintrudrb.ru/upload/docs/sbornik_2017.pdf

Таблица 3.9 – Участие выпускников в программах стажировки

Показатель	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Численность выпускников, прошедших стажировку, чел.	2739	1101	976	966	731	624	425
Размер финансирования мероприятий по стажировке выпускников, млн.руб.	74,6	21,2	17,3	18,8	11,6	10,8	8
Затраты на стажировку одного выпускника, тыс.руб.	27,2	19,2	17,8	19,5	15,9	17,3	18,8

Источник: составлено автором по данным отчетов Министерства труда и социальной защиты населения Республики Башкортостан⁴⁰⁸.

Закрепляемость выпускников на рабочем месте после стажировки с каждым годом увеличивается. В 2017 году 70% выпускников были трудоустроены после стажировки (в 2011 – 34 %, 2013 – 43 %, в 2015 – 67%). Затраты на проведение стажировки одного выпускника снижаются. Так, в 2011 году из бюджета было затрачено 27,2 тыс. руб. на одного участника, а в 2017 – 18,8 тыс.руб. Как показывает статистика, с каждым годом сокращается количество выпускников, прошедших стажировку, финансирование мероприятий по стажировке выпускников и затраты на стажировку одного выпускника.

В разрезе видов экономической деятельности выпускники высшего профессионального образования активно работают в сфере образования (25%), среднего специального – в организациях, осуществляющих операции с недвижимым имуществом (24%); начального – на предприятиях обрабатывающей отрасли (50%)⁴⁰⁹.

Для того чтобы определить, какие направления содействия занятости молодежи являются наиболее эффективными, автором был проведен

⁴⁰⁸Итоги деятельности в 2014 году и задачи на 2015 год: сборник. Уфа, 2015. 120 с. [Электронный ресурс]// Министерство труда и социальной защиты населения Республики Башкортостан. Режим доступа: http://mintrudrb.ru/upload/docs/sbornik_2014.pdf?ver=2; Итоги деятельности в 2015 году и задачи на 2016 год: сборник Министерства труда и социальной защиты населения Республики Башкортостан. Уфа, 2016. 187 с. [Электронный ресурс]// Министерство труда и социальной защиты населения Республики Башкортостан. Режим доступа: http://mintrudrb.ru/upload/docs/sbornik_2015.pdf ; Итоги деятельности в 2016 году и задачи на 2017 год: сборник. Уфа, 2017. 196 с. [Электронный ресурс]// Министерство труда и социальной защиты населения Республики Башкортостан. Режим доступа: http://mintrudrb.ru/upload/docs/sbornik_2016.pdf?ver=2; Итоги деятельности в 2017 году и задачи на 2018 год: сборник. Уфа, 2018. 192 с. [Электронный ресурс]// Министерство труда и социальной защиты населения Республики Башкортостан. Режим доступа: http://mintrudrb.ru/upload/docs/sbornik_2017.pdf

⁴⁰⁹Там же.

экспертный опрос руководителей ЦЗН городов и районов Республики Башкортостан. Исследование, в ходе которого опрошено 39 экспертов, проведено в апреле 2018 года. Руководителям ЦЗН предлагалось проранжировать (от 1 до 10) направления содействия занятости молодежи по степени их эффективности. Из 10 включенных в анкету направлений 8 являются реализуемыми службой занятости в настоящее время, 2 (субсидирование работодателей для создания рабочих мест для молодежи и квотирование рабочих мест) – нереализуемыми, но потенциально возможными к реализации как эффективными в плане трудоустройства молодежи. Далее мы рассчитали средний балл по всем направлениям и проранжировали ответы экспертов. Результаты опроса представлены в таблице 3.10.

Таблица 3.10 – Результаты экспертного опроса руководителей ЦЗН в части эффективности направлений содействия занятости молодежи

Направление	Балл	Ранг
Стажировка выпускников	8,95	10
Профессиональная переподготовка и повышение квалификации	7,95	9
Профессиональная ориентация	7,38	8
Временные работы для подростков, выпускников учебных заведений	7,26	7
Ярмарки вакансий рабочих мест	7,05	6
Субсидирование работодателей для создания рабочих мест для молодежи	6,69	5
Социальная адаптация и психологическая поддержка	5,79	4
Развитие предпринимательской деятельности	5,38	3
Развитие навыков эффективного трудоустройства (лекции, тренинги)	5,05	2
Квотирование рабочих мест для молодежи	4,92	1

Источник: составлено автором.

Самым эффективным направлением, по мнению экспертов, оказалась стажировка выпускников. Это направление связано с тесным сотрудничеством с работодателями и непосредственно позволяет знакомить молодого работника с рабочим местом, работодателя с потенциальным работником. На втором месте – профессиональная переподготовка и повышение квалификации. Скорее всего, данное направление эксперты

оценили высоко, потому что на рынке труда республики присутствует профессионально-квалификационный дисбаланс. Поэтому средством сглаживания профессионального неравновесия руководители ЦЗН обозначают профессиональную переподготовку, а квалификационного – повышение квалификации.

Направления содействия занятости молодежи, которые не реализуются в настоящее время, но могли бы содействовать улучшению конъюнктуры молодежного сегмента рынка труда, эксперты оценили невысоко. Субсидирование работодателей для создания рабочих мест поставили на 5 место, а квотирование рабочих мест признано экспертами наименее эффективным из всех предложенных. Возможно, это связано с тем, что эксперты оценивали высоко в первую очередь реализуемые ими направления, а потенциальные они рассматривали как второстепенные.

Для анализа профессиональной принадлежности молодежи, признанной официально безработной воспользуемся данными регионального сегмента регистра получателей государственных услуг в сфере занятости населения (табл. 3.11).

Таблица 3.11 – Безработная молодежь (16–29 лет) в разрезе рабочих профессий (по последнему месту работы, на начало года), чел.

Профессия	2012	2013	2014	2015	2016
Продавец	217	210	158	129	183
Водитель автомобиля	125	94	97	96	87
Повар	67	88	52	59	69
Уборщик производственных и служебных помещений	75	72	50	48	54
Грузчик	43	22	27	24	39
Подсобный рабочий	50	27	29	19	36
Оператор ЭВМ	75	66	57	55	35
Рабочий	61	59	35	36	35
Помощник воспитателя	42	32	33	33	35
Кладовщик	47	34	35	35	34
Охранник	61	40	25	39	28
Контролер	36	26	30	18	22
Официант	23	16	20	9	21
Аппаратчик	14	13	14	16	11

Профессия	2012	2013	2014	2015	2016
Штукатур-маляр	13	8	6	3	8
Бармен	16	14	11	10	7
Токарь	11	5	11	14	7
Каменщик	14	8	4	3	6
Лаборант химического анализа	17	17	16	8	4
Плотник	18	8	9	4	3
Бетонщик	12	4	3	2	2

Источник: составлено автором по данным Министерства семьи, труда и социальной защиты населения Республики Башкортостан.

Наибольшее предложение на региональном рынке труда представляют молодые люди таких рабочих профессий, как продавец, водитель автомобиля, повар, оператор ЭВМ, уборщик производственных и служебных помещений, рабочий, помощник воспитателя, кладовщик, охранник, контролер. По строительным рабочим профессиям, таким как плотник, каменщик, машинист крана, стропальщик, штукатур-маляр, изолировщик, маляр, бетонщик, предложение молодежной рабочей силы представлено слабо.

Анализ предложения молодежной рабочей силы по профессиям служащих показал, что больше всего зарегистрировано безработных по таким профессиям, как менеджер, специалист, бухгалтер, инженер, техник, учитель, юрисконсульт, экономист, кассир, секретарь, администратор (табл. 3.12).

Таблица 3.12 – Безработная молодежь (16–29 лет) в разрезе профессий служащих (по последнему месту работы, на начало года), чел.

Профессия	2012	2013	2014	2015	2016
Специалист	290	226	225	240	271
Менеджер	270	221	170	193	225
Бухгалтер	298	202	194	160	199
Техник	177	124	106	126	107
Экономист	127	86	72	62	105
Инженер	132	81	56	73	104
Кассир	92	58	53	46	91
Учитель	195	224	181	70	85
Юрисконсульт	123	98	74	72	80
Секретарь	45	47	36	29	45
Администратор	72	54	44	46	43

Делопроизводитель	40	36	26	24	36
Офис-менеджер	41	31	27	14	25
Главный бухгалтер	33	21	15	8	21
Товаровед	13	13	14	6	17
Преподаватель	24	23	14	18	13
Инспектор по кадрам	39	18	11	11	11
Дизайнер	11	12	8	11	11
Директор	24	15	18	14	12
Программист	16	10	9	13	9
Психолог	16	11	5	6	9
Руководитель	16	10	14	9	8
Инструктор	5	6	1	1	3
Врач	1	-	-	2	1
Агент страховой	2	2	2	-	-

Источник: составлено автором по данным Министерства семьи, труда и социальной защиты населения Республики Башкортостан.

Безработных, ищущих работу по профессиям врача, инструктора, товароведа, психолога, главного бухгалтера, программиста, директора, зарегистрировано меньше. Во-первых, потому, что профессии являются на региональном рынке труда дефицитными (врач, программист), во-вторых, потому, что у молодежи недостаточно опыта и стажа для профессий, предполагающих выполнение управленческих функций.

Основным показателем эффективности проводимых государственными органами мероприятий по содействию занятости молодежи является уровень трудоустройства. Если проследить динамику уровня трудоустройства безработной молодежи в разрезе территорий Республики Башкортостан, то можно заметить, что результативность работы государственных органов службы занятости населения в разных районах и городах отличается.

Уровень трудоустройства безработной молодежи возможно рассчитать по формуле:

$$U_{TM} = Ч_{TM} / Ч_{БМ} * 100, \quad (3.1)$$

где U_{TM} – уровень трудоустройства молодежи, %; $Ч_{TM}$ – численность трудоустроенной молодежи, чел.; $Ч_{БМ}$ – численность официально зарегистрированной безработной молодежи, чел.

Расчет показателя проведен по данным органов службы занятости населения Республике Башкортостан и представлен в приложении Ж.

Высокий уровень трудоустройства безработной молодежи наблюдался в районах и городах, для которых характерны общие благоприятные тенденции на рынке труда. Так, лидером по трудоустройству молодежи в 2014 г. стал Шаранский район (80,6 %), где низкая доля молодежи в числе обратившихся за содействием в поиске работы (38,5 %) и невысокий коэффициент напряженности на рынке труда (1,2), хотя уровень регистрируемой безработицы превышает среднереспубликанское значение.

К результативно работающим в области трудоустройства молодежи можно отнести также центры занятости Благовещенского района (уровень трудоустройства молодежи – 72,7 %, уровень регистрируемой безработицы – 0,8 %, коэффициент напряженности – 0,6), г. Сибай (уровень трудоустройства молодежи – 70,6 %, уровень регистрируемой безработицы – 0,7 %, коэффициент напряженности – 0,2), Бирского района (уровень трудоустройства молодежи – 68,5 %, уровень регистрируемой безработицы – 0,8 %, коэффициент напряженности – 0,4), Бакалинского района (уровень трудоустройства молодежи – 70,6 %, уровень регистрируемой безработицы – 0,9 %, коэффициент напряженности – 0,9), Нуримановского района (уровень трудоустройства молодежи – 65,3 %, уровень регистрируемой безработицы – 0,9 %, коэффициент напряженности – 0,7).

Следует особенно отметить центры занятости, которые демонстрируют высокий уровень трудоустройства молодежи при общих негативных тенденциях на рынке труда. К таким можно отнести центр занятости Абзелиловского района, уровень трудоустройства которого достиг 76,7 % при коэффициенте напряженности 6,5, Стерлибашевского района (73,6 % при 3,6), Давлекановского района (73,6 % при 1,6), Баймакского района (60 % при 2,9).

Негативные тенденции на рынке труда отрицательно сказываются и на эффективности деятельности органов службы занятости населения по

трудоустройству молодежи. Самые низкие показатели трудоустройства молодежи в 2014 году демонстрировали центры занятости Аскинского района (уровень трудоустройства 16,2 % при коэффициенте напряженности 2,1), Архангельского района (24,3 % при 6,5), Калтасинского района (25,7 % при 3,1), г.Агидели (28,1 % при 16,7), г.Межгорье (34,6 % при 7), Бурзянского района (33,6 % при 7,7), Кармаскалинского района (37 % при 12,1).

Вызывают вопрос центры занятости, которые показывают низкую результативность по трудоустройству молодежи при относительно благоприятных тенденциях на рынке труда района. К таким относятся центры занятости Куюргазинского района (уровень трудоустройства безработной молодежи 24,7 % при коэффициенте напряженности 0,7 и уровне безработицы 1,3 %), Бижбулякского района (30,3 % при 1 и 0,9 %), Дюртюлинского района (32,4 % при 0,9 и 0,8 %), Белорецкого района (32,5 % при 1 и 0,7%), Ишимбайского района (33,1 % при 0,4 и 0,8 %).

Анализ данных позволяет распределить ЦЗН республики по степени результативности деятельности по занятости безработной молодежи и выделить следующие их типы: институционально-результативные, конъюнктурно-результативные, конъюнктурно-нерезультативные, институционально-нерезультативные (табл. 3.13).

К институционально-результативным ЦЗН в области трудоустройства молодежи можно отнести те, которые при неблагоприятной конъюнктуре на рынке труда (коэффициент напряженности больше 1 и/или уровень регистрируемой безработицы выше среднереспубликанского значения) достигают высокого уровня трудоустройства молодежи (свыше 50 %).

К конъюнктурно-результативным в области трудоустройства безработной молодежи отнесем ЦЗН, которые при благоприятной конъюнктуре рынка труда (коэффициент напряженности меньше 1 и/или уровень регистрируемой безработицы ниже среднереспубликанского значения) достигают высоких показателей трудоустройства молодежи.

Таблица 3.13 – Распределение ЦЗН Республики Башкортостан по степени результативности деятельности по трудоустройству безработной молодежи

		Институциональные условия	
		Высокая результативность деятельности ЦЗН по трудоустройству молодежи	Низкая результативность деятельности ЦЗН по трудоустройству молодежи
Конъюнктурные условия	Благоприятная конъюнктура на рынке труда	Конъюнктурно- результативные ЦЗН: Аургазинского, Благовещенского, Бирского, Бакалинского, Нуримановского, Хайбуллинского, Чекмагушевского, Кушнаренковского, Мишкинского районов, гг. Сибай, Стерлитамак, Салават, Уфа	Институционально-нерезультативные ЦЗН: Бураевского, Куюргазинского, Бижбулякского, Дюртюлинского, Белорецкого, Ишимбайского, Янаульского, Мелеузовского, Ермекеевского, Благоварского, Учалинского, Татышлинского, Туймазинского, Федоровского, Караидельского районов, гг. Октябрьский, Нефтекамск
	Неблагоприятная конъюнктура на рынке труда	Институционально-результативные ЦЗН: Абзелиловского, Стерлиашевского, Давлекановского, Баймакского, Шаранского, Краснокамского, Гафурийского, Дуванского, Белебеевского, Мечетлинского, Кугарчинского, Зилаирского районов	Конъюнктурно- нерезультативные ЦЗН: Аскинского, Архангельского, Альшеевского, Балтачевского, Белокатайского, Буздякского, Бурзянского, Иглинского, Калтасинского, Миякинского, Кигинского, Чишминского, Илишевского, Кармаскалинского, Зианчуринского, Салаватского районов, гг. Агидель, Межгорье, Кумертау

Источник: разработано автором.

К конъюнктурно-нерезультативным ЦЗН относятся те, у которых уровень трудоустройства безработной молодежи ниже 50 % при неблагоприятной конъюнктуре рынка труда.

К институционально-нерезультативным можно отнести ЦЗН, которые даже при благоприятной конъюнктуре рынка труда в недостаточной степени обеспечивают трудоустройство безработной молодежи (уровень трудоустройства ниже 50 %). Причем некоторые исследования показывают, что молодежь, впервые выходящая на рынок труда, не имеющая профессионального образования и навыков, относится к группе наиболее и

интенсивно трудоустраивающихся с помощью службы занятости населения⁴¹⁰.

Факторы, влияющие на институциональную результативность, можно подразделить на внешние и внутренние (табл. 3.14). К внешним факторам можно отнести те, которые не зависят от деятельности ЦЗН: наличие муниципальных программ, направленных на содействие занятости молодежи, качество вакансий, мотивация работодателей на прием молодых работников и другие. К внутренним факторам можно отнести те, которые непосредственно зависят от деятельности ЦЗН: квалификация сотрудников, материально-техническое и информационное обеспечение, применяемые технологии профессиональной ориентации и трудоустройства молодежи.

Таблица 3.14 – Факторы, влияющие на результативность деятельности ЦЗН

Внутренние факторы	Внешние факторы
Профессионально-квалификационный уровень персонала	Муниципальные программы, направленные на содействие занятости молодежи
Материально-техническое обеспечение ЦЗН	Качество банка вакансий
Информационно-техническое обеспечение ЦЗН	Рабочие места, предполагающие прием работников старших возрастных категорий с опытом работы
Использование современных, инновационных технологий профориентации и трудоустройства молодежи	Мотивация работодателей на прием молодых работников

Источник: разработано автором.

Для оценки влияния внутренних и внешних факторов на результативность деятельности ЦЗН необходимо рассмотреть количественные показатели. Оценка результативности ЦЗН проводится путем расчета агрегированного показателя эффективности деятельности ЦЗН и их директоров, а также работников ЦЗН. Данный показатель можно отнести к индикатору внутренней среды, оказывающей влияние на результативность деятельности ЦЗН по содействию занятости молодежи.

Оценка результативности деятельности ЦЗН и их директоров проводится путем расчета показателей:

⁴¹⁰Ниворожкина Л. И., НиворожкинА. М., Шухмин А.Г. Моделирование поведения населения на рынке крупного города. Продолжительность регистрируемой безработицы. М.: РПЭИ, 2001. С.40.

- содействия экономически активному населению посредством оказания соответствующих государственных услуг (14 показателей);
- улучшения ситуации на рынке труда (7 показателей);
- обеспечения информационной открытости учреждения (5 показателей);
- финансово-хозяйственной деятельности и исполнительской дисциплины (4 показателя).

Оценка результативности деятельности работников ЦЗН проводится путем расчета следующих показателей:

- проявление инициативы по рациональному использованию рабочего времени, оборудования, организации трудовых операций, способствующих снижению затрат труда и материальных ресурсов;
- выполнение заданий в установленные сроки с надлежащим качеством и соблюдением правил охраны труда, техники безопасности, трудовой дисциплины;
- низкая интенсивность труда, невыполнение в установленные сроки порученных заданий. Всего 14 показателей.

Агрегированный показатель эффективности деятельности ЦЗН в IV квартале 2015 года варьировался в пределах от 55 до 107 баллов. Чтобы оценить влияние данного показателя как внутреннего фактора влияния на деятельность ЦЗН воспользуемся средним значением $((55+107)/2=81)$ и сравним показатели институционально-результативных и институционально-нерезультативных ЦЗН со средним значением. Если значение превышает среднее, то можно говорить о положительном влиянии внутренних факторов на эффективность деятельности ЦЗН по содействию занятости молодежи, если ниже среднего – влияет отрицательно, равно среднему – не влияет.

Оценку влияния внешних факторов целесообразно провести путем сопоставления показателей уровня трудоустройства безработных и уровня трудоустройства безработной молодежи. Если предположить, что работники

ЦЗН оказывают государственные услуги населению независимо от его возраста, то при прочих равных условиях на разницу между уровнем трудоустройства безработных и безработной молодежи оказывают влияние какие-то внешние факторы. Оценив разницу, мы можем количественно определить степень влияния внешних факторов. Если уровень трудоустройства безработной молодежи превышает уровень трудоустройства безработных более чем на 1, то можем считать, что внешняя среда оказывает положительное влияние на эффективность деятельности ЦЗН по содействию занятости молодежи. Если уровень трудоустройства безработных превышает уровень трудоустройства безработной молодежи более чем на 1, то такое влияние будем считать отрицательным. Если же разница не превышает 1, то влияние факторов отражается нейтрально.

Результаты расчетов влияния факторов внутренней и внешней среды на результативность деятельности ЦЗН по содействию занятости молодежи представлены в таблицах 3.15 и 3.16.

Таблица 3.15 – Оценка влияния факторов на институциональную результативность деятельности ЦЗН по содействию занятости молодежи

	ЦЗН	Внутренние факторы	Внешние факторы
Институционально-результативные ЦЗН			
1.	Абзелиловского района	отрицательно (75)	положительно (13)
2.	Стерлибашевского района	положительно (91)	нейтрально 0,8
3.	Давлекановского района	нейтрально (81)	положительно (1,2)
4.	Баймакского района	отрицательно (68)	положительно (3,3)
5.	Шаранского района	нейтрально (81)	положительно (9,9)
6.	Краснокамского района	положительно (86)	положительно (14,1)
7.	Гафурийского района	положительно (85)	положительно (1,6)
8.	Дуванского района	отрицательно (69)	положительно (6,2)
9.	Белебеевского района	положительно (82)	отрицательно (-9,0)
10.	Мечетлинского района	отрицательно (76)	положительно (9,9)
11.	Кугарчинского района	отрицательно (61)	положительно (7,0)
12.	Зилаирского района	положительно (83)	отрицательно (-12,7)

Источник: разработано автором.

Таблица 3.16 – Оценка влияния факторов на институциональную нерезультативность деятельности ЦЗН по содействию занятости молодежи

Институционально-нерезультативные ЦЗН			
1.	Бураевского района	отрицательно (72)	положительно (11,6)
2.	Куюргаинского района	положительно (84)	отрицательно (-18,3)
3.	Бижбулякского района	отрицательно (73)	отрицательно (-11,0)
4.	Дюртюлинского района	положительно (83)	отрицательно (-7,6)
5.	Белорецкого района	положительно (87)	отрицательно (-10,1)
6.	Ишимбайского района	положительно (81)	отрицательно (-3,0)
7.	Янаульского района	положительно (93)	отрицательно (-1,6)
8.	Мелеузовского района	положительно (95)	отрицательно (-1,8)
9.	Ермекеевского района	положительно (103)	положительно (0,1)
10.	Благоварского района	отрицательно (67)	положительно (3,1)
11.	Учалинского района	отрицательно (58)	отрицательно (-7,4)
12.	Татышлинского района	отрицательно (74)	отрицательно (-6,3)
13.	Туймазинского района	отрицательно (64)	отрицательно (-0,7)
14.	Федоровского района	положительно (83)	отрицательно (-6,6)
15.	Караидельского района	отрицательно (61)	положительно (2,8)
16.	г. Октябрьский	отрицательно (68)	положительно (3,4)
17.	г. Нефтекамск	положительно (86)	положительно (4,7)

Источник: разработано автором.

Анализ данных показал, что на институциональную результативность деятельности ЦЗН по содействию занятости молодежи влияют внешние и внутренние факторы. По всем исследуемым институционально-результативным ЦЗН обнаружилось влияние положительное внешних или внутренних факторов. Этим можно объяснить институциональную результативность деятельности ЦЗН.

Анализ данных показал, что из 17 исследуемых ЦЗН на результативность деятельности 11 из них отрицательно влияют внешние или внутренние факторы, на 4 – отрицательно влияют как внешние, так и внутренние факторы. Два ЦЗН (Ермекеевского района и г.Нефтекамска) испытывают на себе положительное влияние внутренних и внешних факторов. Если учесть, что они относятся к институционально-нерезультативным, то есть при благоприятной конъюнктуре рынка труда показывают низкий уровень трудоустройства безработной молодежи. В

данном случае необходимо исследовать влияние внутренних и внешних факторов подробно по каждому из предложенных выше (табл. 3.14).

Итак, анализ предложения рабочей силы на молодежном сегменте рынка труда показал, что численность молодежи среди обратившихся в органы службы занятости населения и официально зарегистрированных в качестве безработных снижается, продолжительность молодежной безработицы сокращается. Способствует этому как улучшение общей ситуации на рынке труда за рассматриваемый период, так и активная работа органов службы занятости населения. Несмотря на снижение численности молодежи, участвующей в мероприятиях по профессиональной ориентации, доля в общей численности получивших данную услугу растет. Увеличивается и степень участия молодежи в мероприятиях по содействию самозанятости населения.

В таких направлениях активной политики занятости, как психологическая поддержка, профессиональная подготовка и переподготовка, социальная адаптация, временные работы, стажировка выпускников, степень участия молодежи снижается.

Анализ профессиональной структуры предложения на молодежном сегменте рынка труда показал, что в основном молодые люди ищут работу по избыточным профессиям на рынке труда (продавец, оператор ЭВМ, помощник воспитателя), а по востребованным на рынке труда профессиям, напротив, предложение крайне мало (рабочие строительные профессии: штукатур-маляр, бетонщик, каменщик). По профессиям служащих наблюдается схожая ситуация: предложение молодежи велико по избыточным профессиям на рынке труда (менеджер, бухгалтер, учитель, юрисконсульт, экономист). По востребованным профессиям на республиканском рынке труда зарегистрировано крайне незначительное число безработной молодежи, либо не зарегистрировано вообще (врач, промоутер, агент страховой). Таким образом, можно сказать, что в

молодежном сегменте рынке труда региона наблюдается явный профессионально-квалификационный дисбаланс.

В этих условиях актуальным становится вопрос результативности работы государственной службы занятости населения в области молодежной занятости. Рассчитав и проанализировав показатели уровня трудоустройства молодежи по городам и районам республики, мы пришли к выводу, что результативность деятельности ЦЗН зависит от конъюнктурной и институциональной среды, на которую оказывают влияние внешние и внутренние факторы. Некоторые районы республики при неблагоприятной конъюнктуре рынка труда достигают высоких показателей трудоустройства, другие же при благоприятной конъюнктуре демонстрируют низкую результативность деятельности по трудоустройству молодежи.

3.2 Анализ состояния спроса в молодежном сегменте рынка труда

Для исследования спроса на молодежном сегменте рынка труда проведен анализ данных Единого республиканского банка вакантных рабочих мест. На региональном рынке труда вакансии для молодежи подразделяются на пять групп (рис. 3.1).

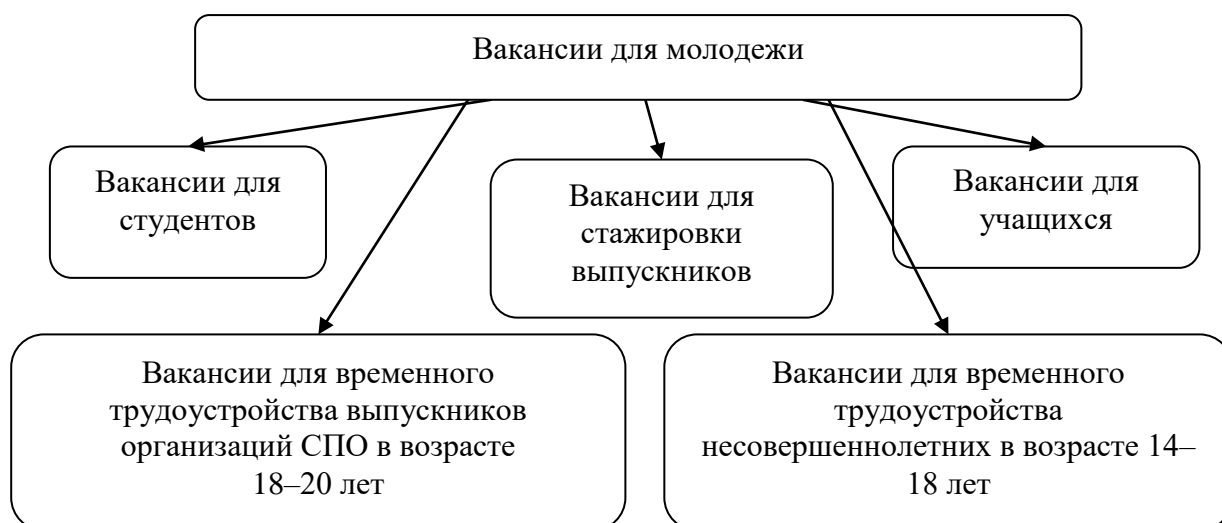


Рисунок 3.1– Классификация вакансий в молодежном сегменте рынка труда Республики Башкортостан

Источник: разработано автором.

За период с 2012 по 2016 год наибольшее количество вакансий для молодежи было предложено работодателями в 2013 году. В 2016 году наблюдалось снижение вакансий по всем категориям рабочих мест. Наибольшее количество вакансий на региональном рынке труда представлено предложениями для временного трудоустройства несовершеннолетних в возрасте 14–18 лет (табл. 3.17).

Таблица 3.17 – Вакансии для молодежи на рынке труда Республики Башкортостан

Вакансии, ед.	2012	2013	2014	2015	2016
для стажировки выпускников	1510	819	650	699	343
для студентов	1132	1751	1495	2273	1522
для временного трудоустройства несовершеннолетних в возрасте 14–18 лет	21329	24376	18769	17670	16307
для временного трудоустройства выпускников учреждений СПО в возрасте 18–20 лет	765	760	579	483	482
для учащихся	14941	15767	10103	8778	8701

Источник: составлено автором по данным Единого республиканского банка вакантных рабочих мест.

Вакансии для молодежи распределены по территории республики неравномерно. Так, рабочие места для стажировки выпускников представлены в основном в г.Уфе, Нефтекамске и Сибее, а также в некоторых районах республики. Есть города и районы, в которых на протяжении 5 лет (с 2012 по 2016 г.) не было представлено ни одной вакансии для стажировки выпускников. К таким относятся г.Кумертау, Межгорье, Агидель, Балтачевский, Ермекеевский, Зилаирский, Краснокамский, Куюргазинский, Миякинский, Федоровский, Шаранский районы. В таких крупных городах региона, как Стерлитамак, Салават и Октябрьский, вакансии для стажировки выпускников предоставляются работодателями не каждый год и в небольшом количестве.

Основная масса вакансий для студентов сосредоточена в г.Уфе и г.Стерлитамаке. Очевидно, это обусловлено тем, что студенческая молодежь

сконцентрирована в столице и втором по величине городе республики (табл. 3.18).

Таблица 3.18 –Вакансии для молодежи в Республике Башкортостан в территориальном разрезе

Территория	2012	2013	2014	2015	2016
Вакансии для стажировки выпускников, ед.					
г.Уфа	661	586	303	215	112
г.Нефтекамск	96	59	49	63	43
г.Сибай	163	9	26	45	17
Туймазинский район	87	20	24	14	3
Янаульский район	100	7	10	14	4
Дуванский район	29	1	6	12	4
Баймакский район	26	11	8	11	6
Гафурийский район	13	3	12	9	4
Бураевский район	37	9	6	6	5
Калтасинский район	19	4	9	5	5
Вакансии для студентов, ед.					
г.Уфа	1033	1580	1187	2169	1366
г.Стерлитамак	22	25	63	17	3
Бакалинский район	0	0	1	11	53
Ермекеевский район	6	0	2	25	20
Кушнаренковский район	33	22	31	15	0
Учалинский район	0	26	30	0	0
Янаульский район	33	31	60	0	0
Вакансии для учащихся, ед.					
г.Уфа	528	890	650	1795	1673
г.Стерлитамак	1246	1710	1144	1072	857
Белорецкий район	1283	1251	936	891	–
г.Кумертау	833	677	507	478	380
Ишимбайский район	557	582	436	341	246
Дюртюлинский район	587	380	298	215	60
Абзелиловский район	314	471	379	178	112
г.Межгорье	235	250	189	152	137
г.Нефтекамск	381	54	24	107	44
г.Агидель	444	246	242	126	150

Источник: составлено автором по данным единого республиканского банка вакантных рабочих мест.

Вакансии для временного трудоустройства несовершеннолетних в возрасте 14–18 лет и выпускников учреждений СПО представлены во всех городах и районах республики. Наибольшее количество вакансий сосредоточено в крупных городах (гг.Уфе, Стерлитамаке, Салавате, Сибее, Нефтекамске). В традиционно проблемных относительно трудоустройства

территориях – гг.Агидель и Межгорье – вакансии для временной занятости молодежи представлены в ограниченном количестве.

Вакансии для учащихся есть практически во всех районах республики. Больше всего их сосредоточено в столице и крупных городах региона, так как там больше представителей данной категории молодежи.

В основном вакансии для молодежи представлены в таких сферах экономики, как образование, торговля и общественное питание, строительство и сельскохозяйственное производство. В сфере образования работодатели предлагают рабочие места для учащихся и временного трудоустройства несовершеннолетних 14–18 лет. Очевидно, что данные вакансии сосредоточены в учебных заведениях, в которых обучаются и временно работают в свободное от учебы время представители данной категории молодежи. Основная доля вакансий для студенческой молодежи предлагается в отраслях строительства, торговли и общественного питания, транспорта и связи. Треть вакансий для стажировки выпускников представлена промышленной отраслью (табл. 3.19).

Работодатели предлагают выпускникам рабочие места для прохождения стажировки как по рабочим профессиям, так и по профессиям служащих. Для стажировки по рабочим профессиям предприятия предлагают такие рабочие места, как повар, каменщик, сварщик, продавец, оператор ЭВМ. Размер заработной платы по данным позициям соответствует размеру МРОТ, так как работодатель по закону должен выплачивать стажеру заработную плату не ниже минимальной заработной платы, установленной в Республике Башкортостан. По рабочим местам, требующим определенной квалификации, таким как испытатель-механик двигателей и оператор станков с программным управлением, среднемесячная заработная плата на период стажировки в 2016 г. достигала 12000 руб. (табл. 3.20).

Таблица 3.19 – Вакансии для молодежи на рынке труда Республики Башкортостан в отраслевом разрезе

Отрасль	Вакансии, ед.				
	для стажировки выпускников	для студентов	для временного трудоустройства несовершеннолетних в возрасте 14–18 лет	для временного трудоустройства выпускников учреждений НПО и СПО в возрасте 18–20 лет	для учащихся
Промышленность	111	11	70	75	14
Строительство	24	62	23	50	12
Сельскохозяйственное производство	8	1	20	28	12
Торговля и общественное питание	57	55	119	101	127
Жилищно-коммунальное хозяйство	20	46	124	53	110
Транспорт и связь	14	149	1	9	0
Бытовое обслуживание населения	5	41	12	15	1
Управление	3	2	955	23	641
Кредитование, финансы, страхование	5	42	0	8	1
Здравоохранение	2	1	18	5	4
Социальное обеспечение	2	0	124	1	66
Образование	7	37	14004	43	7123
Культура	1	22	127	1	59
Наука	8	10	43	3	43
Другие отрасли	76	1043	667	67	488
Итого	343	1522	16307	482	8701

Источник: составлено автором по данным единого республиканского банка вакантных рабочих мест.

Таблица 3.20 – Вакансии для стажировки выпускников по рабочим профессиям

Профессия	2012		2013		2014		2015		2016	
	Кол-во вакансий, ед.	Средняя заработная плата, руб.	Кол-во вакансий, ед.	Средняя заработная плата, руб.	Кол-во вакансий, ед.	Средняя заработная плата, руб.	Кол-во вакансий, ед.	Средняя заработная плата, руб.	Кол-во вакансий, ед.	Средняя заработная плата, руб.
Повар	32	5160	27	5500	20	5500	19	6192	25	7004
Продавец	4	4611	2	5500	4	5500	1	6557	5	6953
Испытатель-механик двигателей	20	4471	5	5500	5	5500	5	10000	5	12000
Токарь	36	4818	30	5500	10	5500	4	10000	5	10793
Оператор станков с программным управлением	28	4360	1	5500	10	5500	4	10000	4	12000
Слесарь по ремонту автомобилей	9	4554	1	5500	5	5500	8	7409	4	7432

Профессия	2012		2013		2014		2015		2016	
	Кол-во вакансий, ед.	Средняя заработная плата, руб.	Кол-во вакансий, ед.	Средняя заработная плата, руб.	Кол-во вакансий, ед.	Средняя заработная плата, руб.	Кол-во вакансий, ед.	Средняя заработная плата, руб.	Кол-во вакансий, ед.	Средняя заработная плата, руб.
Слесарь по контрольно-измерительным приборам и автоматике	8	4471	7	5500	6	5500	5	6432	3	7976
Каменщик	6	4525	2	5500	–	–	22	6767	3	6965
Станочник широкого профиля	36	4517	9	5500	8	5500	4	7777	2	12000
Сварщик	9	5011	–	–	2	5500	1	5965	1	6900

Источник: составлено автором по данным единого республиканского банка вакантных рабочих мест.

По профессиям служащих для стажировки выпускников работодатели республики предлагают рабочие места менеджера, бухгалтера, делопроизводителя, архивариуса. Самыми высокооплачиваемыми вакансиями служащих по программе стажировки выпускников являются инженерные: инженер-конструктор (12750 руб.), инженер по нормированию труда (12000 руб.), инженер по качеству (12000 руб.), инженер-конструктор (12750 руб.) (табл. 3.21).

Таблица 3.21 – Вакансии для стажировки выпускников по профессиям служащих

Профессия	2012		2013		2014		2015		2016	
	Кол-во вакансий, ед.	Средняя заработная плата, руб.	Кол-во вакансий, ед.	Средняя заработная плата, руб.	Кол-во вакансий, ед.	Средняя заработная плата, руб.	Кол-во вакансий, ед.	Средняя заработная плата, руб.	Кол-во вакансий, ед.	Средняя заработная плата, руб.
Бухгалтер	143	4677	64	5525	73	5530	59	6732	47	8790
Юрисконсульт	77	4688	23	5674	48	5500	59	6951	22	8819
Экономист	74	4753	21	5500	35	5500	41	6722	21	8724
Инженер	32	4533	70	5500	18	5869	26	7450	14	10709
Менеджер	40	4568	17	5588	30	7400	61	6579	11	8972
Инженер по нормированию труда	14	4471	5	5500	5	5500	7	12000	5	12000
Инженер-конструктор	23	4680	32	5578	16	5500	9	11284	4	12750

Профессия	2012		2013		2014		2015		2016	
	Кол-во вакансий, ед.	Средняя заработная плата, руб.	Кол-во вакансий, ед.	Средняя заработная плата, руб.	Кол-во вакансий, ед.	Средняя заработная плата, руб.	Кол-во вакансий, ед.	Средняя заработная плата, руб.	Кол-во вакансий, ед.	Средняя заработная плата, руб.
Делопроизводитель	17	4813	3	5500	6	5500	6	6794	3	7841
Инженер по качеству	18	4471	2	5500	2	5500	4	12000	2	12000
Архивариус	2	4611	1	5500	2	5500	1	5965	1	6900

Источник: составлено автором по данным единого республиканского банка вакантных рабочих мест.

Для студентов на региональном рынке труда представлены также вакансии по рабочим профессиям и профессиям служащих. Основную долю банка вакансий по рабочим профессиям для студентов составляют малоквалифицированные рабочие места: курьер, подсобный рабочий, грузчик, дворник, мойщик посуды, уборщик служебных и производственных помещений. Самыми высокооплачиваемыми рабочими местами для студентов являются вакансии кондуктора, официанта, продавца-консультанта, требующие от претендентов наличия определенных компетенций (табл. 3.22).

Таблица 3.22 – Вакансии для студентов по рабочим профессиям

Профессия	2012		2013		2014		2015		2016	
	Кол-во вакансий, ед.	Средняя заработная плата, руб.	Кол-во вакансий, ед.	Средняя заработная плата, руб.	Кол-во вакансий, ед.	Средняя заработная плата, руб.	Кол-во вакансий, ед.	Средняя заработная плата, руб.	Кол-во вакансий, ед.	Средняя заработная плата, руб.
Рабочий	14	6913	75	6321	142	4985	47	7943	110	10282
Курьер	35	5235	13	7000	12	6083	183	6527	103	9880
Подсобный рабочий	97	11126	151	11083	59	5881	69	6900	53	13774
Уборщик производственных и служебных помещений	18	5972	2	5500	70	10436	1	11542	35	9429
Грузчик	55	10364	65	12077	13	17000	22	13364	23	20030

Профессия	2012		2013		2014		2015		2016	
	Кол-во вакансий, ед.	Средняя заработная плата, руб.	Кол-во вакансий, ед.	Средняя заработная плата, руб.	Кол-во вакансий, ед.	Средняя заработная плата, руб.	Кол-во вакансий, ед.	Средняя заработная плата, руб.	Кол-во вакансий, ед.	Средняя заработная плата, руб.
Официант	38	7658	46	11902	129	13915	130	16262	17	12941
Кондуктор	60	9750	160	16875	170	14471	153	20353	15	18000
Охранник	6	8500	21	9048	28	10857	70	13964	6	12500
Продавец	64	9609	69	10833	174	9129	23	11913	3	17333
Оператор	8	6563	13	10808	34	9371	3	7633	1	15000

Источник: составлено автором по данным единого республиканского банка вакантных рабочих мест.

По профессиям служащих на рынке труда из числа студентов наиболее востребованы промоутеры, менеджеры, администраторы. Зарботная плата промоутера в среднем составляет 6000–11000 руб. Труд менеджера и администратора оплачивался в 2016 году в среднем в размере 15000 руб. (табл. 3.23)

Таблица 3.23 – Вакансии для студентов по профессиям служащих

Профессия	2012		2013		2014		2015		2016	
	Кол-во вакансий, ед.	Средняя заработная плата, руб.	Кол-во вакансий, ед.	Средняя заработная плата, руб.	Кол-во вакансий, ед.	Средняя заработная плата, руб.	Кол-во вакансий, ед.	Средняя заработная плата, руб.	Кол-во вакансий, ед.	Средняя заработная плата, руб.
Интервьюер	–	–	1	8000	34	7735	95	8579	60	9500
Менеджер	111	10657	61	10098	77	9792	60	14200	51	16812
Промоутер	130	6469	140	9679	81	10185	179	6340	42	11119
Консультант	3	5500	1	10000	40	9250	60	20000	40	20000
Администратор	1	7000	2	5500	2	18500	6	14667	12	15000
Вожатый	3	5500	13	8077	19	7158	–	–	5	12000
Агент страховой	10	15000	1	10000	20	6000	–	–	3	15000
Учитель	4	4471	–	–	–	–	5	5972	2	7500
Бухгалтер	11	4864	–	–	1	5500	–	–	–	–

Источник: составлено автором по данным единого республиканского банка вакантных рабочих мест.

Для выпускников организаций СПО работодатели в основном предлагают вакансии по строительным (сварщик, рабочий, маляр, каменщик, плотник), производственным (аппаратчик, станочник широкого профиля) профессиям, а также профессиям сферы услуг и торговли (повар, кондитер, продавец) (табл. 3.24).

Таблица 3.24 – Вакансии для временного трудоустройства выпускников организаций СПО в возрасте 18–20 лет по рабочим профессиям

Профессия	2012		2013		2014		2015		2016	
	Кол-во вакансий, ед.	Средняя заработная плата, руб.	Кол-во вакансий, ед.	Средняя заработная плата, руб.	Кол-во вакансий, ед.	Средняя заработная плата, руб.	Кол-во вакансий, ед.	Средняя заработная плата, руб.	Кол-во вакансий, ед.	Средняя заработная плата, руб.
Повар	38	4627	47	4734	38	5855	50	5965	46	7170
Слесарь-ремонтник	11	4546	37	2370	5	5500	5	13111	20	6900
Сварщик	1	4611	4	4614	2	6000	8	6860	16	6295
Продавец	1	4611	3	5833	5	6000	19	6654	10	6443
Каменщик	4	5401	8	5813	3	5500	3	6003	9	6484
Кондитер	2	5500	16	8781	15	5237	2	5965	8	6437
Рабочий	29	4573	22	4815	4	5500	6	8819	6	6900
Плотник	2	5500	3	7833	1	5500	–	–	3	6277
Станочник широкого профиля	8	4587	3	5500	4	5500	4	5965	2	6900
Маляр	7	4964	3	6667	1	5500	2	5965	1	6965

Источник: составлено автором по данным единого республиканского банка вакантных рабочих мест.

Для выпускников организаций СПО, впервые ищущих работу, работодатели предлагают также вакансии служащих. Большую часть представленных на рынке труда вакансий для данной категории соискателей составляют рабочие места юридических и экономических направлений (бухгалтер, менеджер, экономист, юрисконсульт) (табл. 3.25).

Для временного трудоустройства несовершеннолетних граждан в возрасте 14–18 лет работодатели предлагают низкооплачиваемые, малоквалифицированные рабочие места: подсобный рабочий, курьер,

дворник, рабочий по благоустройству населенных пунктов, мойщик посуды, уборщик производственных и служебных помещений, почтальон (табл. 3.26).

Таблица 3.25 – Вакансии для временного трудоустройства выпускников организаций СПО в возрасте 18–20 лет по профессиям служащих

Профессия	2012		2013		2014		2015		2016	
	Кол-во вакансий, ед.	Средняя заработная плата, руб.	Кол-во вакансий, ед.	Средняя заработная плата, руб.	Кол-во вакансий, ед.	Средняя заработная плата, руб.	Кол-во вакансий, ед.	Средняя заработная плата, руб.	Кол-во вакансий, ед.	Средняя заработная плата, руб.
Бухгалтер	96	5007	92	5452	74	5506	61	6739	56	7461
Специалист	44	4758	49	4430	22	5344	16	5965	19	6933
Делопроизводитель	10	3728	7	2831	7	5500	–	–	9	6923
Юрисконсульт	24	4988	25	5500	43	5500	14	5965	7	6914
Менеджер	16	4417	19	5789	4	5500	2	5965	5	5972
Экономист	11	5024	6	5500	1	5500	2	5965	4	6199
Медицинская сестра	27	5493	10	5950	4	5500	2	5965	2	7000
Программист	2	4979	5	13100	3	7000	2	5965	1	6900
Социальный работник	1	5500	4	5500	4	5500	1	5965	1	6900
Инженер	3	4907	1	5500	2	7000	–	–	1	6900

Источник: составлено автором по данным единого республиканского банка вакантных рабочих мест.

По вакансиям для временного трудоустройства несовершеннолетних граждан 14–18 лет и выпускников организаций СПО, ищущих работу впервые, работодатели предлагают заработную плату в пределах МРОТ.

Таблица 3.26 – Вакансии для временного трудоустройства несовершеннолетних в возрасте 14–18 лет

Профессия	2012		2013		2014		2015		2016	
	Кол-во вакансий, ед.	Средняя заработная плата, руб.	Кол-во вакансий, ед.	Средняя заработная плата, руб.	Кол-во вакансий, ед.	Средняя заработная плата, руб.	Кол-во вакансий, ед.	Средняя заработная плата, руб.	Кол-во вакансий, ед.	Средняя заработная плата, руб.
Подсобный рабочий	9205	4151	9965	4835	7931	4218	7346	5965	7829	6725
Рабочий	8579	3893	10471	3967	8020	4656	7088	5965	6223	6264

Профессия	2012		2013		2014		2015		2016	
	Кол-во вакансий, ед.	Средняя заработная плата, руб.	Кол-во вакансий, ед.	Средняя заработная плата, руб.	Кол-во вакансий, ед.	Средняя заработная плата, руб.	Кол-во вакансий, ед.	Средняя заработная плата, руб.	Кол-во вакансий, ед.	Средняя заработная плата, руб.
Рабочий по благоустройству населенных пунктов	1367	4218	1580	4535	1126	5468	1050	6458	1122	6315
Уборщик территорий	37	3544	2	2750	195	4619	154	6035	209	6952
Помощник	–	–	4	5500	23	5500	273	6766	180	6885
Дворник	25	5500	24	5375	22	5500	31	5965	148	6224
Курьер	10	4878	78	5500	70	5500	38	5965	31	6755

Источник: составлено автором по данным единого республиканского банка вакантных рабочих мест.

Для учащихся в молодежном сегменте рынка труда представлены в основном рабочие места для малоквалифицированной рабочей силы (рабочий, курьер, дворник, рабочий зеленого строительства). Оплата труда в данном случае соответствует размеру МРОТ (табл. 3.27).

Таблица 3.27 – Вакансии для учащихся

Профессия	2012		2013		2014		2015		2016	
	Кол-во вакансий, ед.	Средняя заработная плата, руб.	Кол-во вакансий, ед.	Средняя заработная плата, руб.	Кол-во вакансий, ед.	Средняя заработная плата, руб.	Кол-во вакансий, ед.	Средняя заработная плата, руб.	Кол-во вакансий, ед.	Средняя заработная плата, руб.
Подсобный рабочий	6039	4322	6610	4608	3684	4716	3013	5965	4390	6204
Рабочий	5852	3807	6252	3896	4376	4342	3976	5965	2943	6204
Рабочий по благоустройству населенных пунктов	825	4369	924	3834	818	5480	615	5965	700	6244
Помощник	–	–	4	5500	21	5500	247	6815	156	6900
Дворник	25	5500	23	5261	21	5929	28	5965	142	6312
Мерчендайзер	–	–	8	5500	10	5500	10	8500	20	9000
Курьер	22	5217	65	5500	80	5500	91	5965	17	6900
Продавец	15	10000	1	5500	80	8250	1	10000	4	13450

Источник: составлено автором по данным единого республиканского банка вакантных рабочих мест.

Результаты социологического опроса работодателей, проведенного автором, показывают, что молодые сотрудники в основном нужны работодателям для выполнения тяжелой физической работы или же для выполнения работ, не предусматривающих глубоких знаний по профессии. Многие работодатели готовы принять на работу молодых сотрудников на более серьезные должности, не предусматривающие, однако, материальной ответственности или руководящей должности (табл. 3.28)

Таблица 3.28– Должности, на которые возможен прием молодых специалистов

	Профессия	Ответы, %
1.	Кассир, диспетчер, оператор, курьер, комплектовщик	16,7
2.	Экономист, юристконсульт	12,6
3.	Менеджер по продажам, торговый представитель, кредитный инспектор	12,1
4.	Рабочие специальности (водитель, механик ит.д.)	12,1
5.	Разнорабочие, подсобные рабочие	12,1
6.	Администратор, менеджер	11,2
7.	Секретарь, офис-менеджер, ассистент, помощники директора	11,2
8.	Инженер, мастер	9,3
9.	Продавец, продавец-консультант	7,4
10.	Сотрудники гуманитарного профиля (преподаватель, дизайнер, журналист)	7,4
11.	Врач, медицинская сестра	3,7
12.	Официант, бармен, кухонные работники	3,7
13.	Специалист отдела кадров	3,7
14.	Младший специалист	3,7
15.	Методист, архивариус, лаборант	3,7
16.	Программист	3,3
17.	Операторы погрузочно-разгрузочных работ, логист, зав. складом	2,3
18.	Дворник, уборщица	2,3
19.	Все должности, кроме руководящих	2,3
20.	Вахтер, охранник	1,9
21.	Филолог, переводчик	1,4
22.	Муниципальные служащие	0,5

Источник: составлено автором.

Таким образом, можно сделать вывод о том, что работодатели, заявляя о вакансиях в государственную службу занятости населения, подразделяют рабочие места на категории для студентов, для учащихся, для временного

трудоустройства несовершеннолетних и выпускников СПО, для стажировки выпускников.

Основная масса вакансий для молодежи (для студентов, стажировки выпускников) сосредоточена в столице и крупных городах республики. Большинство вакансий для молодежи представлены в таких отраслях экономики, как образование, торговля и общественное питание, управление, строительство и сельскохозяйственное производство.

Работодатели в основном предлагают молодежи рабочие места с низкой оплатой труда и низкими требованиями к квалификации работника. Выпускникам учреждений профессионального образования предлагают вакансии рабочих в строительстве, сфере услуг и торговле. Менее востребованными в молодежном сегменте рынка труда являются специалисты юридического и экономического направлений. Для стажировки выпускников на рынке труда чаще всего предлагаются вакансии рабочих и служащих инженерно-технических направлений.

Таким образом, можно сказать, что спрос на рабочую силу, характерный для молодежного сегмента рынка труда, в целом отражает общие конъюнктурные тенденции регионального рынка труда, отличаясь при этом более низкой оплатой труда. Исходя из этого, данный сегмент рынка труда, на наш взгляд, скорее можно отнести к вторичному рынку, нежели к первичному.

3.3 Территориальный и профессиональный дисбаланс на рынке труда Республики Башкортостан

Территориальный дисбаланс характерен и для регионального рынка труда. Анализ конъюнктурных особенностей рынка труда Республики Башкортостан по территориальному признаку позволил выявить муниципальные образования региона трех групп: территории с

трудодефицитной, трудоизбыточной и равновесной конъюнктурой. В таблице 3.29 представлены типичные представители из каждой группы.

Таблица 3.29 – Территориальная конъюнктура рынка труда Республики Башкортостан на 01.01.2019 г.

Город или район	Коэффициент напряженности
Территории с трудодефицитной конъюнктурой	
г. Уфа	0,2
г. Сибай	0,2
Караидельский район	0,3
г. Благовещенск	0,3
г. Ишимбай	0,4
Зилаирский район	0,4
Уфимский район	0,4
г. Стерлитамак	0,4
Аскинский район	0,4
г. Белорецк	0,5
г. Бирск	0,5
Территории с равновесной конъюнктурой	
г. Белебей	1
Федоровский район	1
Гафурийский район	1
Чекмагушевский район	1
Территории с трудоизбыточной конъюнктурой	
г. Агидель	5,9
Кугарчинский район	5
Архангельский район	2,5
Чишминский район	2,2
Шаранский район	2,2
г.Межгорье	2
г.Кумертау	2
Белокатайский район	1,8
Бурзянский район	1,8
Мечетлинский район	1,7

Источник: составлено автором по данным Информационного портала занятости населения Минтруда РБ⁴¹¹.

В группу территорий с трудодефицитной конъюнктурой рынка труда вошли в основном города республики. Наибольший дефицит рабочей силы наблюдается в Уфе, Сибее, Благовещенске, Ишимбае и Стерлитамаке. На 01.01.2019 г. в число территорий с равновесной конъюнктурой рынка труда вошли г. Белебей, Гафурийский, Чекмагушевский и Федоровский районы

⁴¹¹Ситуация на регистрируемом рынке труда в разрезе городов и районов РБ [Электронный ресурс] // Информационный портал занятости населения Минтруда РБ. Режим доступа: http://www.bashzan.ru/labor_market

Республики Башкортостан. В группе трудоизбыточных регионов выделим 10 с наивысшим значением коэффициента напряженности. Самая напряженная ситуация на рынке труда наблюдается в г. Агидели (5,9 незанятых граждан претендуют на одну свободную вакансию), Кугарчинском районе (5), г. Межгорье (2), Архангельском (2,5), Чишминском (2,5) и Шаранском (2,5) районах.

Таким образом, можно сделать вывод о наличии территориального дисбаланса на региональном рынке труда.

Помимо территориального дисбаланса, формированию негативных тенденций на рынке труда способствует и профессионально-квалификационное несоответствие. Для примера проанализируем спрос и предложение в разрезе профессий на регистрируемом рынке труда Республики Башкортостан. Для этого воспользуемся данными регионального сегмента регистра получателей государственных услуг в сфере занятости населения. Коэффициент напряженности на рынке труда региона в 2018 году стабильно оставался низким – 0,4. В целом при благоприятной общей конъюнктуре рынка труда по некоторым профессиям можно обнаружить избыток или дефицит рабочей силы. Выделим наиболее дефицитные и избыточные профессии по должностям профессий и служащих на региональном рынке труда (на примере Республики Башкортостан), рассчитав для них прямой и обратный коэффициенты напряженности. Для расчета использованы данные Информационного портала занятости населения Минтруда РБ.

К избыточным профессиям рабочих можно отнести следующие: санитар, сторож, контролер, дояр, дорожный рабочий, продавец, помощник воспитателя, уборщик производственных и служебных помещений. Наибольший дефицит рабочих мест образовался по должности сторожа, где на одну вакансию претендуют 7 человек (табл. 3.30). Таким образом, можно сказать, что на рынке труда сформировался избыток рабочей силы,

претендующей на рабочие места, не требующие профессионального образования.

Таблица 3.30– Избыточные профессии рабочих на рынке труда Республики Башкортостан (на 01.01.2019 г.)

№	Профессия	Количество свободных вакансий, заявленных предприятиями и организациями, ед.	Количество лиц, состоящих на учете в органах службы занятости, чел.	Коэффициент напряженности
1.	Оператор ЭВМ	12	82	6,8
2.	Санитар	27	127	4,7
3.	Сторож	12	406	3,3
4.	Оператор котельной	57	176	3,1
5.	Почтальон	71	125	1,8
6.	Помощник воспитателя	81	146	1,8
7.	Гардеробщик	15	27	1,8
8.	Кладовщик	102	163	1,6
9.	Дорожный рабочий	71	106	1,5
10.	Продавец	45	59	1,3

Источник: рассчитано и составлено автором по данным Информационного портала занятости населения Минтруда РБ⁴¹².

Наиболее востребованными на рынке труда рабочих профессий в 2018 году оказались профессии строительной сферы, такие как бетонщик, каменщик, кровельщик, монтажник, облицовщик-плиточник, сварщик, штукатур-маляр. Так, на одного зарегистрированного безработного токаря-универсала приходится 111 свободных вакансий, кровельщика – 66, отделочника – 31, облицовщика-плиточника – 29, электромонтажника – 18 (табл. 3.31).

К избыточным профессиям служащих на региональном рынке труда можно отнести профессии экономических, юридических, педагогических, социально-психологических специальностей: инспектор по кадрам (на одну вакансию претендует 9 человек), заместитель главного бухгалтера

⁴¹² Рейтинг профессий [Электронный ресурс] // Информационный портал занятости населения Минтруда РБ. Режим доступа: http://www.bashzan.ru/menu_items/375/posts

(5), заведующий хозяйством (4,5), заведующий складом (4), экономист (3), делопроизводитель (3), товаровед (2) (табл. 3.32).

Таблица 3.31–Дефицитные профессии рабочих на рынке труда Республики Башкортостан (на 01.01.2019 г.)

	Профессия	Количество свободных вакансий, заявленных предприятиями и организациями, ед.	Количество лиц, состоящих на учете в органах службы занятости, чел.	Обратный коэффициент напряженности
1.	Токарь-универсал	111	1	111
2.	Проводник пассажирского вагона	541	7	77,3
3.	Кровельщик	200	3	66,7
4.	Автоэлектрик	70	2	35
5.	Отделочник	377	12	31,4
6.	Облицовщик-плиточник	117	4	29,3
7.	Электромонтажник	485	26	18,7
8.	Монтажник	524	29	18,1
9.	Газосварщик	18	1	18
10.	Овощевод	149	8	18,6

Источник: рассчитано и составлено автором по данным Информационного портала занятости населения Минтруда РБ⁴¹³.

Напротив, спрос значительно превышает предложение по медицинским профессиям. Так, на одного безработного врача-терапевта приходится 121 свободная вакансия, врача – 147, фельдшера – 15, медицинской сестры – 5. Обратный коэффициент напряженности по профессии врач-педиатр рассчитать не удалось, так как не было зарегистрировано ни одного претендующего на данную вакансию, а спрос составлял 169 вакансий. На региональном рынке труда требуются представители инженерных специальностей: инженер-электрик (на одного безработного приходится 25 вакансии), инженер-конструктор (5), инженер-проектировщик (8). Работодатели предъявляют спрос на работников сельскохозяйственной отрасли: зоотехник (5), ветеринарный врач (3), агроном (3) (табл. 3.33).

⁴¹³ Рейтинг профессий [Электронный ресурс] // Информационный портал занятости населения Минтруда РБ. Режим доступа: http://www.bashzan.ru/menu_items/375/posts

Таблица 3.32– Избыточные профессии служащих на рынке труда
Республики Башкортостан (на 01.01.2019 г.)

№	Профессия	Количество свободных вакансий, заявленных предприятиями и организациями, ед.	Количество лиц, состоящих на учете в органах службы занятости, чел.	Коэффициент напряженности
1.	Инспектор по кадрам	4	35	8,8
2.	Заместитель главного бухгалтера	5	27	5,4
3.	Заведующий хозяйством	13	59	4,5
4.	Заведующий складом	25	107	4,3
5.	Главный бухгалтер	34	121	3,6
6.	Делопроизводитель	20	66	3,3
7.	Юрисконсульт	40	117	2,9
8.	Экономист	44	120	2,7
9.	Секретарь	24	53	2,2
10.	Товаровед	24	46	1,9

Источник: рассчитано и составлено автором по данным Информационного портала занятости населения Минтруда РБ⁴¹⁴.

Таблица 3.33– Дефицитные профессии служащих на рынке труда
Республики Башкортостан (на 01.01.2019 г.)

№	Профессия	Количество свободных вакансий, заявленных предприятиями и организациями, ед.	Количество лиц, состоящих на учете в органах службы занятости, чел.	Обратный коэффициент напряженности
1.	Врач-педиатр	169	0	–
2.	Врач	294	2	147
3.	Врач-терапевт	242	2	121
4.	Полицейский	357	6	59,5
5.	Фельдшер	236	16	14,8
6.	Агент страховой	86	6	14,3
7.	Инженер-электрик	25	1	25
8.	Инженер-проектировщик	40	5	8
9.	Инженер-конструктор	78	14	5,6
10.	Медицинская сестра	511	103	5

Источник: рассчитано и составлено автором по данным Информационного портала занятости населения Минтруда РБ⁴¹⁵.

⁴¹⁴ Рейтинг профессий [Электронный ресурс] // Информационный портал занятости населения Минтруда РБ. Режим доступа: http://www.bashzan.ru/menu_items/375/posts

⁴¹⁵ Там же

Анализ данных показал, что на региональном рынке труда востребованы работники рабочих профессий, прежде всего в строительной отрасли, а также высококвалифицированные специалисты медицинских, инженерных, сельскохозяйственных профессий. По-прежнему невостребованными на рынке труда Республики Башкортостан остаются представители юридических, экономических, педагогических направлений, рынок труда также перенасыщен малоквалифицированной рабочей силой.

3.4 Квалификационно-компетентностный дисбаланс в молодежном сегменте рынка труда: оценка согласованности спроса и предложения

Анализ статистических данных показал, что на рынке труда Республики Башкортостан наблюдается профессиональный и территориальный дисбаланс, который можно определить расчетными методами. Определить квалификационный дисбаланс на рынке труда посредством статистических методов не представляется возможным, по причине недоступности данных по категориям, разрядам, классам и прочим квалификационным характеристикам лиц, ищущих работу на региональном рынке труда. Выделить данные по спросу на работников определенной квалификации на рынке труда не представляется возможным. Согласно закону «Об образовании в Российской Федерации», квалификация – это уровень знаний, умений, навыков и компетенций, характеризующий степень подготовленности к выполнению определенного вида профессиональной деятельности⁴¹⁶. То есть несоответствие спроса и предложения на рынке труда по личным и профессиональным компетенциям можно считать квалификационным дисбалансом. Поэтому предложен метод сопоставления спроса и предложения на рынке труда по квалификационному признаку посредством проведения параллельных социологических опросов работников и работодателей.

⁴¹⁶Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

На основе многолетних авторских исследований был определен ряд личностных и профессиональных компетенции молодых работников, запрашиваемых работодателями при найме. При составлении диагностической анкеты были учтены следующие критерии:

- простота восприятия;
- согласованность анкет для работодателей и молодых работников между собой;
- соответствие проблемному полю;
- функциональная целостность.

«Первый социологический опрос проведен среди студентов старших курсов и магистрантов БашГУ дневной формы обучения. Всего было опрошено 1029 респондентов, среди них 37,2% – мужчин и 62,8% женщин, 23,9% студентов третьего курса, 50,7% – четвертого курса, 18,2% – пятикурсников и 7,3% магистрантов»⁴¹⁷.

В опросе приняли участие студенты следующих специальностей и направлений: география, филология, экология, математика, биология, химия, юриспруденция, социология, политология, стандартизация и метрология, управление качеством, экономика, менеджмент и др.

Исследование показало, «что самыми экономически мотивированными оказались студенты направления «Экономика и управление», а студенты гуманитарных специальностей отличились более альтруистическими позициями. Можно выделить, на наш взгляд, как положительные, так и отрицательные аспекты, касающиеся профессионального самоопределения студенческой молодежи. Так, положительным является тот факт, что студенты в качестве основного фактора жизненного успеха отмечают хорошую работу, приносящую моральное удовлетворение, оставляя при этом деньги, связи, статус родителей на низших позициях»⁴¹⁸.

⁴¹⁷Вишневская, Н. Г. Профессионально-квалификационный дисбаланс спроса и предложения на региональном рынке труда: монография / Н. Г. Вишневская. – Уфа: РИЦ БашГУ, 2015. – 140 с.

⁴¹⁸Там же, С. 61-64.

При этом, отвечая на вопрос о хорошей работе, почти половина опрошенных студентов охарактеризовали ее как хорошо оплачиваемую, а уже потом как интересную и творческую. Причем представители экономических специальностей оказались наиболее меркантильными.

Несомненно, позитивным фактом можно считать то, что почти половина опрошенных выбрала данную специальность подготовки, так как испытывает определенный интерес к будущей профессии, наименьшая же часть студентов сделала данный выбор по совету родителей (7,8 %).

На основе данных, полученных в результате опроса, можно отметить, что некоторую настороженность вызывает невысокая удовлетворенность выбором своей специальности представителей инженерно-технических специальностей. В условиях диспропорции на рынке труда, когда налицо нехватка квалифицированных специалистов технических специальностей, данный факт требует особого внимания и дальнейшего изучения причин.

Обнаружен факт, что почти половина студентов не планируют работать по специальности, полученной в высшем учебном заведении. При этом лидерами здесь являются студенты-гуманитарии (только 36,7 % студентов гуманитарных специальностей ответили, что собираются в дальнейшем работать по выбранной специальности), и обосновывают это тем, что сложно найти работу по выбранной ими специальности (так ответили 40% студентов гуманитарных направлений).

Таким образом, тезис о том, что молодежный сегмент рынка труда характеризуется профессиональной неустойчивостью предложения находит свое подтверждение.

В числе основных задач исследования было выявление количества работающих студентов очного отделения. Опрос показал, что почти треть студентов Башкирского государственного университета имеет временную работу (30,2%), при этом работает каждый третий студент технического и гуманитарного направлений и каждый четвертый студент направления «Экономика и управление». То есть работающих респондентов среди первых

указанных направлений оказалось примерно на 10% больше, чем студентов из числа экономистов-управленцев (рис. 3.2).

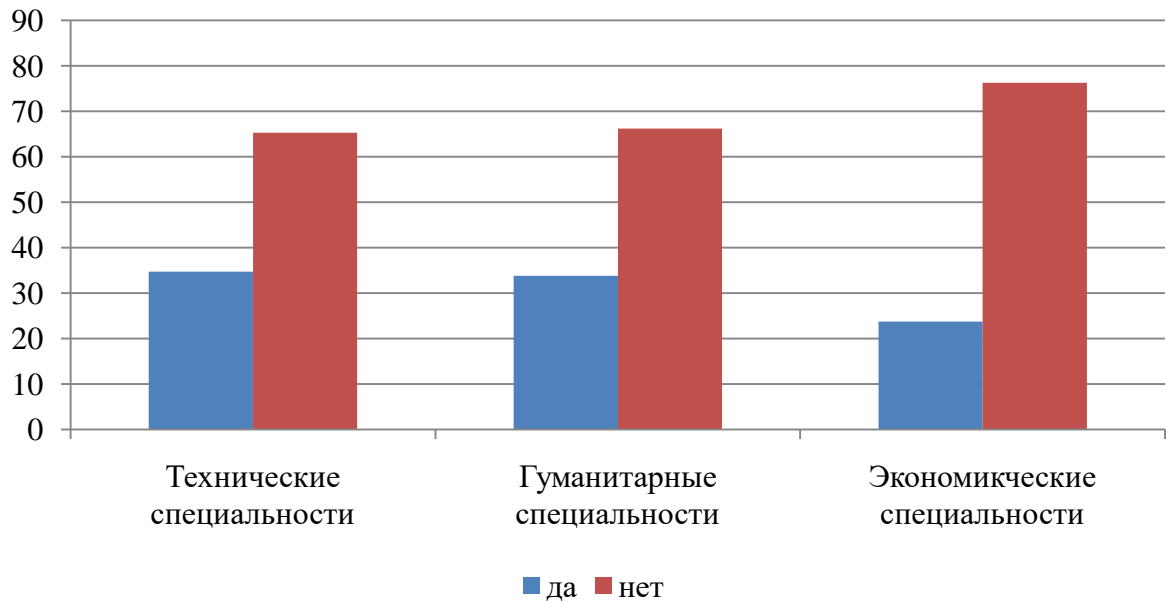


Рисунок 3.2– Распределение ответов на вопрос «Работаете ли вы в настоящее время?», %

Источник: разработано автором.

На вопрос о том, в какой мере заработок связан с получаемой специальностью, 10,6% студентов Башкирского государственного университета ответили, что работа тесно связана со специальностью, 14,2% – частично связана со специальностью, а 23,1% – никак не связана, 42% студентов отметили, что заработка не имеют, а 10,1% вообще не ответили на данный вопрос, и это, видимо, студенты, которые не работают (рис. 3.3).

Исследование показало, что только одна пятая часть респондентов знают место своей будущей работы, еще более половины (53%) четко отвечают, что не знают, а 28% студентов затруднились ответить на вопрос (рис. 3.4).

Вероятно, у них есть определенные планы в отношении будущего места работы, но они еще сомневаются, поэтому выбирают вариант ответа, отражающий неопределенную позицию. Анализ ответов студентов различных направлений подготовки не показал существенной разницы в

полученных результатах, за исключением того, что студенты гуманитарных специальностей показали более высокую неопределенность в данном вопросе.

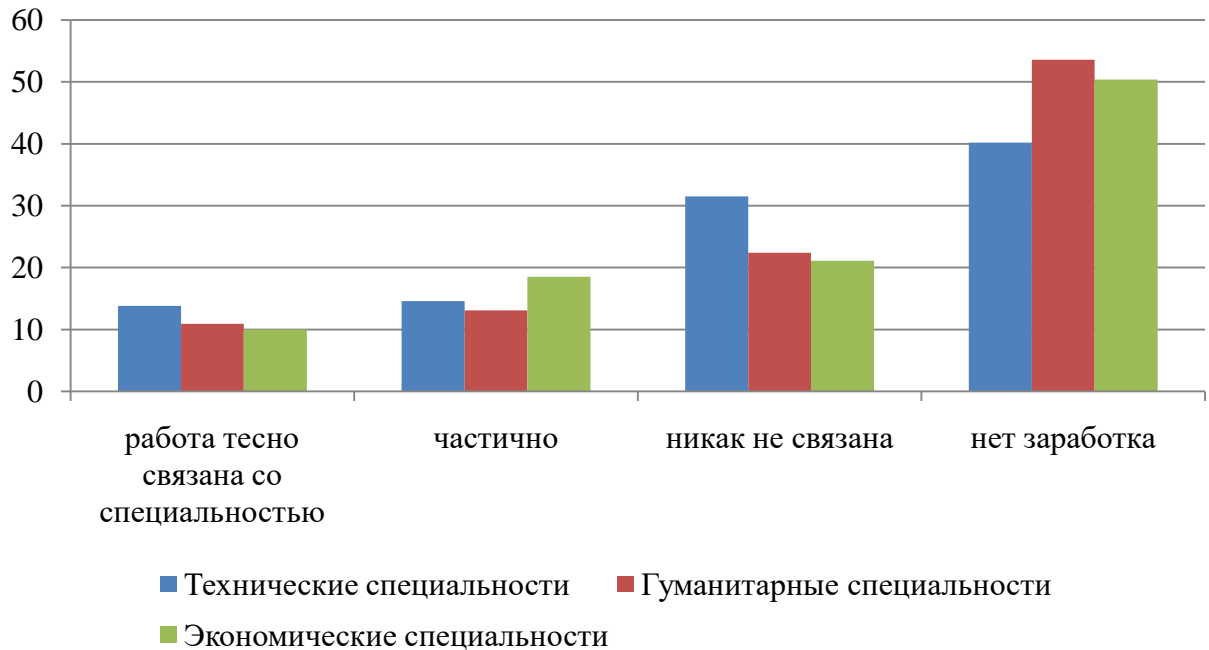


Рисунок 3.3– Распределение ответов на вопрос «В какой мере Ваш заработок связан с вашей специальностью?» в зависимости от специальности
Источник: разработано автором.

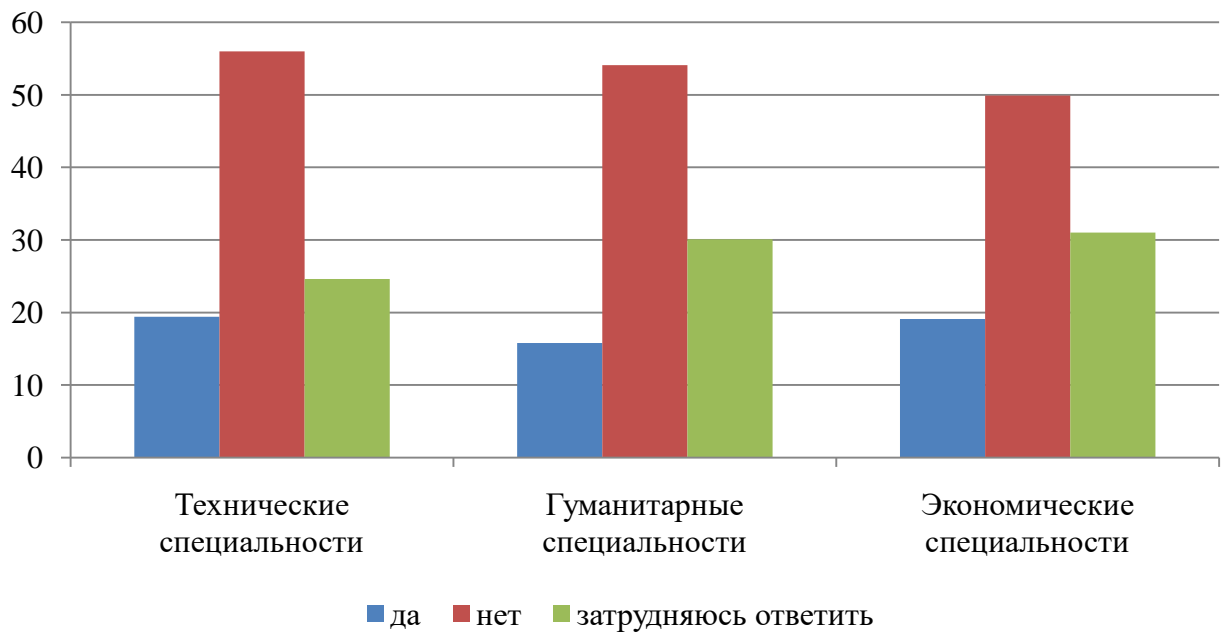


Рисунок 3.4– Распределение ответов на вопрос «Знаете ли вы место своей будущей работы?»
Источник: разработано автором.

Поэтому ответы на другой вопрос анкеты оказались вполне предсказуемыми: среди студентов именно данного направления больше тех, кто обеспокоен возможностью стать безработным по сравнению с двумя другими направлениями. Так, почти 70% студентов гуманитарного направления указали, что обеспокоены возможностью стать безработным (при этом испытывают сильное беспокойство более четверти (25,6 %) и немного обеспокоены 42,1 %). Среди студентов технических специальностей таковых оказалось 57,1% (при этом сильно обеспокоены 20,1%), а среди респондентов, получающих образование по экономическим и управленческим специальностям, доля беспокоящихся составила 50,9% (испытывающих сильное беспокойство – 14,3%).

Государственные органы занятости, как показал опрос, не пользуются особой популярностью у студенческой молодежи Башкортостана. Так, на вопрос «Если вы не найдете работу после окончания вуза, вы обратитесь...» более 60% респондентов указали, что воспользуются неформальными способами – а именно будут искать работу через интернет, газеты, журналы, через друзей, знакомых. Чуть более половины полученных ответов, так или иначе, связаны с формальными институтами трудоустройства: 16,8% ответов приходится на вариант ответа «обращусь в Центр содействия трудоустройству выпускников Башкирского государственного университета», 15,2% обратятся непосредственно в отдел кадров предприятия, 12,2% – в органы службы занятости населения, 6,5% – в частные кадровые агентства. Еще 4,9% студентов отметили вариант «другое»⁴¹⁹. Последний вариант («другое») чаще выбирали девушки, которые отмечали, что в случае, если не найдут работу, выйдут замуж, родят детей. Мужчины часто отмечали, что откроют свое дело или же пойдут исполнять свой воинский долг.

Вероятные способы поиска работы представителями различных направлений специальностей отражены на рисунке 3.5.

⁴¹⁹ Итог превышает 100 %, так респонденты могли выбирать более одного варианта ответа.

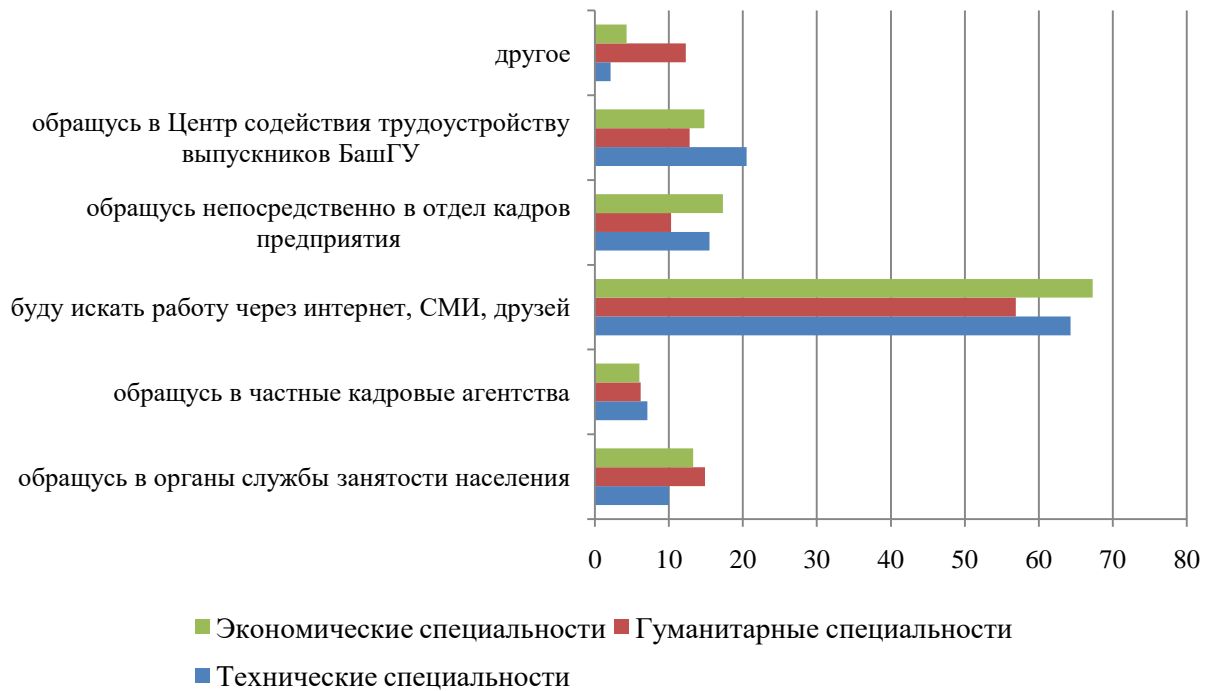


Рисунок 3.5–Распределение ответов на вопрос о способах поиска работы в случае безработицы?, в %⁴²⁰

Источник: разработано автором.

Основным способом поиска работы представителей всех направлений является интернет, газеты, журналы, друзья, знакомые. При анализе ответов обращают на себя внимание следующие моменты: студенты социально-гуманитарного направления склонны меньше по сравнению с представителями других направлений пользоваться возможностями СМИ и всемирной сети, так называемыми социальными сетями. Также в случае отсутствия работы они выражают большее стремление по сравнению со студентами других направлений обратиться в государственные органы занятости (14,9%) или в Центр содействия трудоустройству выпускников БашГУ. Также актуальным вариантом для них является вариант ответа «другое», который в большинстве случаев подразумевает внимание к другим сферам жизни (создание семьи и т.д.) (12,3%). Стоит отметить, что «другими

⁴²⁰Вишневская, Н. Г. Молодежь на рынке труда крупного города: проблемы эффективного трудоустройства / Н. Г. Вишневская // Научные ведомости Белгородского государственного университета. Серия: История. Политология. Экономика. Информатика. – 2014. – Том 31. – № 15-1 (186). – С. 38-47.

вариантами» готов воспользоваться каждый восьмой студент гуманитарного направления и только каждый двадцать пятый студент направления «Экономика и управление», каждый пятидесятый студент технической специальности.

Студенты инженерных и технических специальностей будут искать работу через СМИ, интернет, друзей, знакомых (64,3%), обратятся в Центр содействия трудоустройству выпускников БашГУ (20,5%), а также непосредственно в отдел кадров предприятия (15,5%), в органы службы занятости (10%), в частные кадровые агентства (7,1%), воспользуются другими способами (2,1%).

Несмотря на то, что среди респондентов экономических специальностей лишь 13,3 % воспользуются услугами органов службы занятости в случае безработицы, студенты положительно отзываются о роли данной структуры в трудоустройстве молодежи. Об этом свидетельствуют отчеты студентов-экономистов, посетивших в январе 2017 года Центр занятости населения г.Уфы – Молодежную биржу труда.

В ходе опроса были получены результаты об умениях и навыках самостоятельного поиска работы среди студентов старших курсов.

Около двух третей респондентов, по их словам, умеют составлять резюме (72,9%) и примерно столько же (70,1%) знают, как правильно вести себя с работодателем. При этом более подготовленными к будущему трудоустройству оказались студенты направления «Экономика и управление» и гуманитарных специальностей, что отчасти было предсказуемо с учетом особенностей их подготовки и преподаваемых им дисциплин.

Результаты исследования показали, что студенты не считают свои личностные компетенции серьезной причиной возможной безработицы. Тем не менее, для того, чтобы трудоустроиться на желаемую работу, специалист должен обладать определенными качествами. Так, по мнению опрошенных, этими характеристиками являются, прежде всего, ответственность (69%),

целеустремленность (46,5%), работоспособность (43,8%), профессионализм (37,6%), коммуникабельность (32,9%), активность (31,1%) и желание развиваться (29,4%), инициативность (15,8%). Итог превышает 100%, так как респонденты могли выбирать более одного варианта ответа.

Данные таблицы 3.34 демонстрируют ответы студентов разных направлений на вопрос о желаемых компетенциях человека, который хочет устроиться на работу.

Таблица 3.34– Личностные компетенции, которыми должен обладать молодой специалист, чтобы трудоустроиться на желаемую работу: мнение студентов, %⁴²¹

Компетенция	№ в рейтинге	Все студенты	Технические специальности	Гуманитарные специальности	Экономические специальности
Ответственность	1	69,0	71,7	58,5	71,2
Целеустремленность	2	46,5	44,3	45,6	49,4
Работоспособность	3	43,8	41,0	42,6	47,4
Профессионализм	4	37,6	38,6	44,6	33,0
Коммуникабельность	5	32,9	30,7	33,3	35,0
Активность	6	31,1	28,1	30,3	34,7
Желание развиваться	7	29,4	31,6	21,5	30,8
Инициативность	8	15,8	14,1	17,9	16,6

Источник: разработано автором.

Таким образом, в качестве желаемых компетенций для успешного трудоустройства студенты, в первую очередь, называют те, которые характеризуют индивида как исполнителя, а не руководителя.

Среди профессиональных компетенций, которые необходимы молодому работнику, чтобы устроиться на желаемую работу, студенты на первое место поставили знания по специальности (41,2 %). Вторым по

⁴²¹Вишневская, Н. Г. Молодежь на рынке труда крупного города: проблемы эффективного трудоустройства / Н. Г. Вишневская // Научные ведомости Белгородского государственного университета. Серия: История. Политология. Экономика. Информатика. – 2014. – Том 31. – № 15-1 (186). – С. 38-47.

важности качеством, на которое обращают внимание работодатели, опрошенные выделили такое, как аналитические способности (37,4 %) (табл. 3.35).

Таблица 3.35– Профессиональные компетенции, которыми должен обладать специалист, чтобы трудоустроиться на желаемую работу: мнение студентов,
%

Компетенция	Результат	Место в рейтинге
Знания по специальности	41,2	1
Коммуникативные качества характера (деловое общение, работа в команде)	33,2	3
Способность к обучению	18,5	6
Навыки работы с компьютером, знания специализированных компьютерных программ	21,0	5
Аналитические способности	37,4	2
Знание иностранного языка	35,2	4
Знание отечественного и зарубежного опыта в своей профессиональной среде	4,1	7

Источник: разработано автором.

То есть молодые люди считают, что главное для работодателя – их знания и способность анализировать ситуацию, выделять главное в каком-либо процессе. Знание иностранного языка, умение общаться и работать в команде, по мнению студентов, также являются важными при трудоустройстве на желаемую работу. В то время как способность к обучению занимает по итогам социологического опроса лишь 6 позицию. Знания отечественного и зарубежного опыта в своей профессиональной среде в рейтинге заняло последнюю позицию (4,1 %). Данный факт является сигналом того, что молодые люди не в полной мере ориентируются в требованиях, предъявляемых современным рынком труда, так как в условиях глобализации, интеграции российской экономики в мировое пространство знание зарубежного опыта может существенно повысить шансы молодых людей на успешное трудоустройство.

По мнению студентов Башкирского государственного университета, наиболее эффективными направлениями содействия трудоустройству выпускников являются организация стажировок и практик на предприятиях во время учебы (52,4%), целевая подготовка студентов для конкретных работодателей на контрактной основе (39,3%), проведение ярмарок вакансий в институте с приглашением работодателей (16,4%), проведение тренингов, конференций, семинаров по трудоустройству (9,8%). В данном случае мнение молодежи совпало с мнением экспертов – руководителей ЦЗН. Они так же поставили на первое место по эффективности – стажировки выпускников (табл. 3.36).

Таблица 3.36– Наиболее эффективные направления содействия трудоустройству выпускников, % от числа опрошенных

Ответы	Инженерные специальности	Гуманитарные специальности	Экономика и управление
Организация стажировки и практик на предприятии во время учебы	56,7	50,8	48,6
Целевая подготовка студентов для конкретных работодателей на контрактной основе	36,2	47,7	38,5
Проведение ярмарок вакансий в институте с приглашением работодателей	15,1	18,5	16,8
Проведение тренингов, конференций, семинаров по трудоустройству	7,5	10,3	11,9
Другое	0,9	2,6	1,2

Источник: разработано автором.

Организация стажировки и практики на предприятии во время учебы и целевая подготовка студентов для конкретных работодателей на контрактной основе представляются студентам наиболее эффективными способами не случайно. Эти меры предполагают получение практических знаний студентами, с одной стороны, и возможности демонстрации себя как будущего работника – с другой.

Несмотря на некоторую обеспокоенность студентов по поводу будущего трудоустройства, только половина студентов считает необходимым ввести в программу обучения дисциплину «Технологии поиска работы». Примерно столько же знает о существовании Центра содействия трудоустройству выпускников БашГУ, что свидетельствует, с одной стороны, о недостаточной эффективности деятельности данного Центра, с другой стороны, о пассивности и инертности самих студентов. Эти же выводы подкрепляются анализом ответов на другие вопросы анкеты. Так, только 17,3% посещали ярмарки вакансий рабочих мест, проводимых Башкирским государственным университетом, 22,4% – посещали тренинги, лекции по развитию навыков эффективного трудоустройства (табл. 3.37).

Таблица 3.37– Навыки эффективного трудоустройства, %

Вопросы	Технические специальности		Гуманитарные специальности		Экономические специальности	
	Да	Нет	Да	Нет	Да	Нет
Умеете ли вы составлять резюме?	66,8	33,2	75,9	24,1	81,3	18,7
Знаете ли вы, как правильно вести себя на собеседовании с работодателем?	67,8	32,2	72,3	27,7	74,0	26,0
Посещаете ли вы тренинги, лекции по развитию навыков эффективного трудоустройства?	21,4	78,6	9,7	90,3	33	67

Источник: разработано автором.

При этом студенты социально-гуманитарного направления, которые более всех обеспокоены возможностями дальнейшего трудоустройства, оказались и самыми пассивными, а студенты направления «Экономика и управление», которые меньше всех испытывают страх перед безработицей, наиболее активны в подготовке к трудовой жизни. Так, только 45,1 % студентов-гуманитариев считают необходимым введение дисциплины «Технология поиска работы», в то время как среди студентов специальностей экономико-управленческого профиля таковых оказалось 63%.

Ярмарки вакансий рабочих мест посещал каждый пятый опрошенный студент технического и экономического направлений, в то время как среди студентов социально-гуманитарного профиля – лишь каждый десятый. Тренинги, лекции по развитию навыков эффективного трудоустройства посещали менее 10% студентов-гуманитариев, почти четверть – представителей технического направления и треть экономистов, что также является наглядным свидетельством того, что студенты гуманитарного профиля являются самыми непродуктивными в вопросах будущего трудоустройства (табл. 3.38).

Таблица 3.38– Активность студентов в приобретении навыков эффективного трудоустройства, %

Вопросы	Технические специальности		Гуманитарные специальности		Экономические специальности	
	Да	Нет	Да	Нет	Да	Нет
Посещали ли вы когда-либо ярмарки вакансий, проводимые в БашГУ?	21	79	9,7	90,3	20,3	79,9
Знаете ли вы о существовании Центра содействия трудоустройству выпускников БашГУ?	56,2	43,8	45,9	54,1	56,6	43,4
Считаете ли вы необходимым ввести в программу обучения дисциплину «Технологии поиска работы»?	54,7	45,3	45,1	54,9	62,9	37,1

Источник: разработано автором.

С целью изучения отношения работодателей к молодым работникам автором проведен второй социологический опрос. Цель исследования состояла в изучении отношения работодателей к трудоустройству молодых специалистов. В ходе социологического исследования были опрошены руководители и сотрудники организаций, принимающие решения о

трудоустройстве молодых специалистов. Участие в опросе приняли работодатели городов и районов Республики Башкортостан. Всего методом случайно-вероятностного отбора было опрошено 294 эксперта, среди них представители государственных компаний – 59 человек (20,1%), частных организаций и предприятий – 166 (56,5%), муниципальных – 33 эксперта (11,2%), общественных организаций – 23 (7,8%) и два эксперта не указали форму собственности компании.

Наибольшее число экспертов (38,1%) составили представители средних (50–500 человек) компаний, 34,7% – малых, 13,6% крупных (500–1000 человек) и 12,2% – особо крупных компаний (свыше 1000 человек).

Почти одна пятая часть экспертов представила сферу торговли и общественного питания, 13,7% – промышленность, по 9,6% – сферы образования, науки и научного обслуживания, отрасль строительства, 8,9% экспертов – представители таких отраслей, как финансы, кредит, страхование и пенсионное обслуживание.

Молодежь как трудовой ресурс не пользуется большим спросом у работодателей. На вопрос о том, в чью пользу они сделают выбор, 67,3% работодателей указали, что предпочтут сотрудника среднего или старшего возраста с опытом работы. Менее одной трети компаний предпочли бы молодого сотрудника специалисту с опытом работы (табл. 3.39).

Исследование не выявило значимых различий в предпочтениях между государственными и частными предприятиями и организациями. В то же время общественные и муниципальные организации склоняются к найму сотрудников среднего или старшего возраста, имеющих опыт работы.

Если перед ними будет стоять выбор между молодым сотрудником без опыта работы и сотрудником среднего или старшего возраста с опытом работы, 38,2% экспертов – представителей малых предприятий и организаций предпочтут молодого сотрудника. Из числа особо крупных компаний такой выбор готовы сделать только 24,2%. Тем не менее, статистически значимых различий в предпочтениях разных компаний

выявлено не было. Предпочтения компаний не зависят от места расположения компании в разных типах поселений: городских и сельских, а также от текучести кадров среди работников компании. В то же время выявлены существенные различия в предпочтениях работодателей в зависимости от доли молодежи среди работников предприятия или организации. Так, компании, которые отличаются высокой долей молодежи в своих коллективах, более лояльны именно к молодому контингенту кандидатов.

Таблица 3.39–Предпочтения работодателей в зависимости от возраста кандидата, %

Вид организации	молодой сотрудник без опыта работы	сотрудник среднего или старшего возраста с опытом работы
по форме собственности предприятия		
Государственная	33,3	66,7
Частная	36,6	63,4
Муниципальная	6,3	93,8
Общественные организации	13,6	86,4
по размеру организации, предприятия		
малое (до 50 человек)	38,2	61,8
среднее (50–500 человек)	25,5	74,5
крупное (500–1000 человек)	31,6	68,4
особо крупное (свыше 1000 человек)	24,2	75,8
текучесть кадров на вашем предприятии		
менее 5%	12,8	87,2
5–10%	28,4	71,6
20–50%	6,3	93,8
свыше 50%	53,3	46,7
место расположения предприятия, организации		
в городе	30,9	69,1%
на селе	28,3	71,7%
доля молодежи среди работников предприятия /организации		
менее 10%	14,3	85,7
от 10% до 30%	29,1	70,9
от 30% до 50%	29,7	70,3
от 50% до 80%	42,9	57,1
более 80%	58,8	41,2

Источник: разработано автором.

В условиях неопределенности рыночной ситуации российские работодатели в подавляющем большинстве не хотят тратить время и средства на «взрачивание» молодого работника в своем коллективе до состояния зрелого специалиста, а предпочитают нанимать уже сформировавшихся опытных специалистов. Однако анализ ответов работодателей указывает на то, что доля молодежи (16–29 лет) среди работников всех возрастных групп достаточно высока. Так, в 15,1% компаний имеет менее 10% молодежи в своем составе, 36,6% – от 10 до 30% молодежи, 25,3% – от 30 до 50% молодежи. Особых различий в структуре персонала по возрасту в зависимости от размера организации выявлено не было.

В то же время исследование показало, что частные компании в отличие от государственных являются «более молодыми». Так, частных компаний с долей молодежи свыше 50 % оказалось 31 %, а в государственных – лишь 10 %.

По результатам опроса выяснилось, что более половины предприятий (51,7%) каждый год принимает на работу молодых специалистов, причем некоторые – даже несколько раз в год. Это может свидетельствовать как о расширении производства, так и о высокой текучести кадров. Около четверти работодателей принимает на работу молодых сотрудников один раз в 2–3 года, а одна пятая часть – крайне редко (реже, чем один раз в 3 года).

Анализ результатов исследования указывает на некоторую взаимосвязь характеристик работодателей и частоту принятия на работу молодых специалистов. Так, оказалось, что наиболее крупные предприятия чаще принимают на работу, а малые предприятия и организации, наоборот, принимают специалистов раз в 2–3 года или даже реже, чем раз в три года.

Кроме того, прослеживается некоторая зависимость частоты набора молодых специалистов в зависимости от формы собственности организации. Оказалось, что молодые кадры более востребованы в частных организациях, нежели в государственных.

Также у молодых специалистов больше возможностей трудоустроиться на работу в городские организации, что объясняется, наш взгляд, наличием более широких возможностей предприятий для подбора нужных молодых кандидатов, а также более консервативным рынком труда на селе.

Результаты исследования показывают, что подбор молодых специалистов чаще всего происходит в тех организациях, где высока текучесть кадров. Крайне редко и раз в 2–3 года принимают на работу молодежь те компании, руководство и сотрудники которых оценивают текучесть кадров на уровне менее 10% или от 10% до 30%. В нестабильные в кадровом отношении компании молодые специалисты трудоустраиваются гораздо чаще – каждый год или по мере того, как возникает необходимость.

Таким образом, у молодых специалистов более высокие шансы начать трудовую деятельность в крупных частных компаниях, расположенных в городской местности, отличающихся высокой текучестью кадров и более лояльных к молодежи.

Высокий уровень текучести сигнализирует об угрозе стабильности и целостности организации и связан для нее со значительными затратами. По подсчетам специалистов по труду, естественная текучесть (3–5% в год) даже полезна для организации, так как способствует обновлению коллектива. Однако излишняя текучесть свидетельствует о наличии некоторых проблем в развитии организации. Высокая текучесть кадров негативно влияет на оставшихся работников, снижает их трудовую мотивацию, отрицательно влияет на устоявшиеся связи в трудовом коллективе, на корпоративную культуру всей компании.

Результаты исследования позволяют сделать вывод: в регионе многие компании сталкиваются с проблемой текучести кадров. Так, менее половины экспертов (41,5%) оценили текучесть кадров на их предприятии на уровне естественной (менее 5%). Более трети представителей компаний оценили уровень текучести кадров в 5–10%. Еще 13,6% работодателей указали

вариант ответа «20–50%», 3,1% экспертов уверены, что текучесть кадров у них составляет свыше 50%.

Исходя из данных опроса, можно сделать вывод о том, что организации, в которых текучесть кадров менее 5%, скорее предпочитают принимать сотрудников с опытом работы, нежели молодежь. И наоборот, в организациях, где текучесть кадров превышает 50%, предпочтение отдают молодым сотрудникам без опыта работы. Таким образом, мы можем предположить, что организации с высокой долей молодежи отличаются высокой текучестью кадров, то есть нестабильной занятостью. Это, в свою очередь, свидетельствует о том, что молодежный сегмент отличается в большей степени признаками вторичного рынка труда, нежели первичного.

Результаты исследования показали, что интернет, без которого многие компании сегодня не могут вести свою деятельность, стал наиболее часто используемым источником (видом) поиска при подборе и наборе сотрудников (31,2%) (табл. 3.40). С помощью кадровой службы предприятия находят новых сотрудников 28,8% компаний. Четверть компаний пользуются рекомендациями друзей и знакомых или обращаются в государственную службу занятости населения. Еще 17,5% компаний обращаются в кадровые агентства, 16,1% – размещают или ищут по рекламе в средствах массовой информации. Результаты исследования свидетельствуют о том, что только 7,8% компаний при поиске сотрудников обращаются с заявками в учебные заведения. Это подтверждают выводы многих специалистов в области рынка труда: отсутствует взаимодействие между организациями и предприятиями, которые осуществляют спрос, и учебными заведениями, которые отвечают за предложение на рынке труда. Таким образом, можно говорить о дисбалансе заполнения вакансий на молодежном сегменте рынка труда.

У различных фирм есть некоторые отличия в используемых методах поиска информации при подборе сотрудников. Так, например, малые компании чаще всего для этих целей пользуются интернетом и рекомендациями друзей и знакомых, обращаются в государственные службы

занятости. Средние и крупные компании предпочитают доверять кадровой службе предприятия, в которой, скорее всего, работают несколько сотрудников, ввиду большого количества персонала в данных организациях. Также крупные компании активно пользуются интернетом. В отличие от малых компаний они гораздо чаще обращаются по заявкам в учебные заведения, в кадровые агентства и реже используют рекомендации друзей и знакомых.

Таблица 3.40 – Стратегии заполнения вакансий

Вариант ответа	Молодые работники		Работодатели	
	Результат, %	Рейтинг	Результат, %	Рейтинг
Интернет, газеты, журналы, рекомендации друзей и знакомых	53,5	1	45,9	1
Кадровая служба предприятия	12,7	3	18,3	2
Государственная служба занятости населения	10,2	4	16,1	3
Частные кадровые агентства	5,4	5	11,1	4
Центр содействия занятости вуза, заявка в учебное заведение	14,0	2	7,8	5
Другое	4,1	6	0,7	6

Источник: разработано автором.

В данном вопросе имеются определенные различия между частными и государственными организациями. Судя по ответам экспертов, государственные компании чаще всего прибегают к помощи государственных служб занятости (37,3%) или ищут сотрудников с помощью кадровой службы предприятия (33,9%). Также они активно пользуются интернетом (23,7%) или обращаются с заявками в учебное заведение (23,7%). Частные организации и предприятия чаще всего ищут сотрудников во всемирной паутине (35,8%), с помощью кадровой службы предприятия (26,1%), используют рекомендации друзей и знакомых (26,1%), рекламу в СМИ (24,2%).

Организации и предприятия, в которых высока доля молодежи, при подборе сотрудников чаще используют интернет, рекламу в СМИ,

обращаются в кадровые агентства и реже пользуются рекомендациями друзей и знакомых и собственной кадровой службой компании.

Прием на работу молодого сотрудника – это в некотором роде испытание для работодателя, так как зачастую им приходится нанимать человека без опыта работы и рекомендаций. Часть молодых специалистов, как правило, нуждаются в обучении, отличаются зачастую завышенными амбициями, более высокими ожиданиями и требовательностью к компании и уровню заработной платы. Поэтому для исследования интересным представляется вопрос: на что обращают внимание работодатели при принятии на работу молодого сотрудника?

Исследование показало, что работодатели при приеме на работу молодежи, обращают внимание на наличие опыта работы (64,6%), престижность оконченного вуза/ссуза (34%), место прохождения производственной или преддипломной практики (26,9%), наличие стажировок (18%) (табл. 3.41).

Таблица 3.41 – Критерии отбора кандидатов на рабочее место

№	Варианты ответов	Ответы, %
1.	Наличие опыта работы	64,6
2.	Престижность оконченного вуза/ссуза	34,0
3.	Место прохождения производственной или преддипломной практики	26,9
4.	Прохождение стажировок	18,0
5.	Семейное положение	16,0
6.	Пол	8,8
7.	другое	3,4

Источник: разработано автором.

Результаты социологического исследования подтвердили наличие гендерных стереотипов по отношению к кандидатам. Каждый шестой представитель работодателя обращает внимание на семейное положение, причем, вероятно, то, что для молодых мужчин-кандидатов является плюсом, для девушек является минусом: замужних молодых девушек, особенно при наличии малолетних детей, неохотно берут на работу. Каждый двенадцатый

респондент обращает внимание на пол респондента. Таким образом, для того, чтобы устроиться на работу в успешную компанию, молодому специалисту необходимо иметь опыт работы, окончить престижный вуз, пройти в известной и «серьезной» организации производственную или преддипломную практику, пройти стажировки и т.д.

Среди профессиональных компетенций молодого специалиста работодатели более всего ценят знания по специальности (53,7%), коммуникативные качества (деловое общение, работа в команде, неконфликтность) (41,5%). Также ценятся способность к обучению (35%) и навыки работы с компьютером, знания специализированных компьютерных программ (31%). Каждый седьмой респондент обращает внимание на аналитические способности молодого специалиста, 8,2% – на знание иностранного языка, а 5,4% – на знание отечественного и зарубежного опыта в своей профессиональной среде (табл. 3.42).

Таблица 3.42 – Профессиональные компетенции кандидатов, на которые обращают внимание работодатели⁴²²

№ в рейтинге	Компетенции	Ответы, %
1.	Знания по специальности	53,7
2.	Коммуникативные качества (деловое общение, работа в команде, неконфликтность)	41,5
3.	Способность к обучению	35,0
4.	Навыки работы с компьютером, знания специализированных компьютерных программ	31,0
5.	Аналитические способности	15,3
6.	Знание иностранного языка	8,2
7.	Знание отечественного и зарубежного опыта в своей профессиональной среде	5,4
8.	Другое	0,3

Источник: разработано автором.

В то же время оказалось, что больше всего государственные компании ценят у кандидатов знания по специальности (57,6%), коммуникативные качества (40,7%) и навыки работы с компьютером, знания

⁴²²Вишневская, Н. Г. Качество образования как индикатор конкурентоспособности выпускников вуза на рынке труда / Вишневская Н. Г. // Вестник Башкирского университета. – 2015. – № 1. – Том 20. – С. 160-165.

специализированных компьютерных программ (33,9%). Частные компании более высоко оценивают также способности к обучению молодых сотрудников (41%).

Чем крупнее компания, тем выше ее руководство ценит коммуникативные качества и способность к обучению, в мелких и средних компаниях более приоритетными качествами являются ответственность и коммуникативные качества. Необходимо отметить, что в ответах представителей различных компаний особых различий, тем не менее, не наблюдается.

Также прослеживается определенная тенденция: те компании, в составе которых много молодых людей, наряду со знаниями по специальности предъявляют высокие требования и к способности к обучению. Организации и предприятия, где доля молодежи невысока, менее всего заинтересованы в таких качествах, как знания по специальности и коммуникативные качества (деловое общение, работа в команде, неконфликтность).

Самым ценным личностным качеством молодого специалиста, с точки зрения руководителей и сотрудников организаций, непосредственно занимающихся работой с молодыми кадрами, является ответственность (61,6%). На втором и третьем местах рейтинга личностных качеств молодого специалиста находятся такие качества, как обучаемость (42,3%) и коммуникабельность (38,2%). Каждый шестой респондент (17,1%) ищет в молодом сотруднике работоспособность, каждый седьмой (15,4%) – профессионализм, каждый десятый – активность (табл. 3.43).

Исследования компании HeadHunter подтверждают результаты нашего исследования. На первом месте среди качеств которые работодатели указывают в вакансиях для молодежи числится ответственность (28 %), на третьем месте целеустремленность (8 %), причем последнее качество указывается заметно чаще именно в вакансиях для начинающих карьеру⁴²³.

⁴²³ Рынок труда: молодые специалисты.– М.: Компания HeadHunter, 2018. – С.40

Таблица 3.43–Распределение ответов на вопрос «На какие личностные компетенции молодого специалиста вы, прежде всего, обращаете внимание при приеме его на работу?»⁴²⁴

Ответы	Рейтинг	Результат, %
Ответственность	1	61,1
Способность к обучению	2	42,3
Коммуникабельность	3	38,2
Работоспособность	4	17,1
Профессионализм	5	15,4
Целеустремленность	6	10,6
Активность	7	9,9
Инициативность	8	5,1

Источник: разработано автором.

Суть опросов молодежи и работодателей заключалась в параллельности задаваемых вопросов. Результаты ответов о желаемых личностных и профессиональных компетенциях молодых работников и работодателей, сведенные воедино представлены в таблице 3.44.

Таблица 3.44– Межсубъектное сопоставление компетентностной структуры спроса и предложения в молодежном сегменте рынка труда⁴²⁵

Компетенция	Субъект рынка труда			
	Молодой работник		Работодатель	
	Результат, %	Место в рейтинге	Результат, %	Место в рейтинге
Личностные компетенции				
Ответственность	69,0	1	61,6	1
Целеустремленность	46,5	2	10,6	6
Работоспособность	43,8	3	17,1	4
Профессионализм	37,6	4	15,4	5
Коммуникабельность	32,9	5	38,2	3
Активность	31,1	6	9,9	7
Желание развиваться (обучаться)	29,4	7	42,3	2
Инициативность	15,8	8	5,1	8

⁴²⁴Вишневская, Н. Г. Качество образования как индикатор конкурентоспособности выпускников вуза на рынке труда / Вишневская Н. Г. // Вестник Башкирского университета. – 2015. – № 1. – Том 20. – С. 160-165.

⁴²⁵Там же

Компетенция	Субъект рынка труда			
	Молодой работник		Работодатель	
	Результат, %	Место в рейтинге	Результат, %	Место в рейтинге
Профессиональные компетенции				
Знания по специальности	41,2	1	53,7	1
Коммуникативные навыки (деловое общение, работа в команде)	33,2	3	41,5	2
Способность к развитию (обучению)	18,5	6	35,0	3
Навыки работы с компьютером, знания специализированных компьютерных программ	21,0	5	31,0	4
Аналитические способности	37,4	2	15,3	5
Знание иностранного языка	35,2	4	8,2	6
Знание отечественного и зарубежного опыта по своей профессии	4,1	7	5,4	7

Источник: разработано автором.

Для того чтобы оценить сбалансированность квалификационно-компетентностной конъюнктуры, предложен коэффициент соответствия спроса и предложения в молодежном сегменте рынка труда по квалификационному признаку.

$$K_c = Ч_c / Ч_п, \quad (3.2)$$

где K_c – коэффициент соответствия, $Ч_c$ – число совпадающих позиций, $Ч_п$ – число позиций.

Если $K_c=1$, то конъюнктура рынка труда по квалификационному признаку равновесная. В нашем случае $K_c=11/15=0,7$. Поэтому мы можем говорить о квалификационно-компетентностном дисбалансе в исследуемом подсегменте молодежного сегмента рынка труда.

По признанию представителей компаний, современным молодым специалистам не хватает как раз наиболее востребованного со стороны работодателя качества – ответственности (32,4%), базовых практических навыков по профессии (30,4%), самостоятельности, инициативы (29%) (табл. 3.45). Чуть менее четверти экспертов считают, что молодым специалистам не

хватает исполнительской дисциплины (23,2%), базовых теоретических знаний по профессии (18,1%), умения работать в коллективе (17,4%).

Таблица 3.45– Распределение ответов на вопрос «Что мешает молодым людям трудоустроиться на желаемую работу?» в зависимости от размера предприятия

Качество	Ответ, %			
	Размер предприятия			
	малое (до 50 человек)	среднее (50–500 человек)	крупное (500–1000 человек)	особо крупное (свыше 1000 человек)
Лень	46,5	40,5	47,4	57,1
Амбициозность	33,7	47,7	31,6	51,4
Конфликтность	29,7	28,8	34,2	8,6
Другое	2,0	2,7	2,6	11,4

Источник: разработано автором.

Итак, анализ показал, что на региональном рынке труда наблюдается территориальный, профессиональный и квалификационно-компетентностный дисбаланс. Он характерен как для рынка труда в целом, так и для молодежного сегмента в частности. Можно предположить, что дисбаланс на рынке труда зарождается в молодежном сегменте, так как именно здесь формируется конъюнктура рынка труда, которая в случае отсутствия регулирования переходит на рынок труда средних и старших возрастных категорий. Поэтому необходимо именно на данной стадии реализовывать направления по формированию равновесной конъюнктуры молодежного сегмента рынка труда.

Выводы по главе 3

Межрегиональный сравнительный анализ показал, что Республика Башкортостан является регионом с типичными для России особенностями развития рынка труда и его молодежного сегмента. Поэтому, анализ спроса и предложения в молодежном сегменте рынка труда Республики

Башкортостан позволит выявить проблемы типичные для других регионов страны. В целом конъюнктуру рынка труда Республики Башкортостан можно отнести к равновесной или трудодостаточной.

Основная масса вакансий для молодежи (для студентов, стажировки выпускников) сосредоточена в столице и крупных городах региона. Большинство вакансий для молодежи представлены в таких отраслях экономики, как образование, торговля и общественное питание, управление, строительство и сельскохозяйственное производство. Работодатели в основном предлагают молодежи рабочие места с низкой оплатой труда и низкими требованиями к квалификации. Выпускникам, окончившим образовательные учреждения профессионального образования предлагают вакансии рабочих в строительстве, сфере услуг и торговле. Менее востребованными на молодежном сегменте рынка труда являются специалисты юридических и экономических направлений. Для стажировки выпускников на рынке труда заявлены вакансии рабочих и служащих инженерно-технических направлений.

Таким образом, можно сказать, что спрос на молодежном сегменте в целом отражает общие конъюнктурные тенденции регионального рынка труда, отличаясь при этом более низкой оплатой труда.

Анализ профессиональной структуры предложения в молодежном сегменте рынка труда показал, что в основном молодые люди ищут работу по избыточным профессиям на рынке труда (продавец, оператор ЭВМ, помощник воспитателя), а по востребованным на рынке труда профессиям, напротив, предложение крайне мало (рабочие строительные профессии: штукатур-маляр, бетонщик, каменщик). По профессиям служащих похожая ситуация: предложение молодежи велико по избыточным профессиям на рынке труда (менеджер, бухгалтер, учитель, юрисконсульт, экономист). По востребованным профессиям на республиканском рынке труда зарегистрировано крайне мало незанятой молодежи, либо не зарегистрировано вообще (врач, промоутер, агент страховой). Таким

образом, можно сказать, что на молодежном сегменте рынке труда региона наблюдается явный профессионально-квалификационный дисбаланс.

Для оценки квалификационно-компетентностного дисбаланса в молодежном сегменте рынка труда разработан методологический инструментарий, позволяющий выявить рассогласованность квалификационно-компетентностной структуры спроса и предложения в рассматриваемом сегменте. Данный метод оценки основан на проведении параллельных социологических опросов молодых работников и работодателей по авторским диагностическим анкетам и расчетом коэффициента соответствия квалификационно-компетентностной конъюнктуры молодежного сегмента рынка труда. Данный коэффициент показывает насколько профессиональные и социальные компетенции молодежи соответствуют запросам работодателей.

В условиях дисбаланса спроса и предложения в молодежном сегменте рынка труда актуальным становится вопрос результативности работы государственной службы занятости населения в области молодежной занятости. Сформирована институционально-конъюнктурная методика оценки результативности деятельности государственной службы занятости населения по трудоустройству молодежи, которая основана на сопоставлении уровня трудоустройства молодежи с показателями, характеризующими состояние рынка труда. В соответствии с предложенной методикой проведена классификация центров занятости населения (ЦЗН) и выделены четыре типа ЦЗН: институционально-результативные, конъюнктурно-результативные, институционально-нерезультативные, конъюнктурно-нерезультативные. Определены внешние и внутренние факторы, влияющие на результативность деятельности ЦЗН.

Глава 4 Концепция формирования конъюнктуры молодежного сегмента рынка труда

4.1 Система формирования спроса в молодежном сегменте рынка труда

Посредством многолетнего изучения особенностей создания рабочих мест мы выделили несколько ключевых подсистем в системе формирования спроса на труд. На наш взгляд, также важна приоритетность данных подсистем, поскольку в условиях ограниченности ресурсов, усугубленной экономическим кризисом, на полноценную реализацию всех подсистем может не хватить средств. Рассмотрим отдельно функциональный состав подсистем, образованных тем или иным видом вакантных рабочих мест в порядке приоритетности, что и будет составлять системную модель формирования спроса на молодежном сегменте рынка труда. Схематично она изображена на рисунке 4.1.

Спрос в молодежном сегменте рынка труда формируется за счет разных видов вакантных рабочих мест, а именно:

- вакантных рабочих мест на действующих предприятиях (организациях). Данные вакансии могут сформироваться вследствие естественного движения кадров (пенсия, смерть работника, призыв в армию и т.п.) либо вследствие текучести кадров;
- новых рабочих мест на действующих предприятиях (организациях);
- рабочих мест на новых предприятиях (организациях), в том числе в качестве вновь зарегистрированных индивидуальных предпринимателей.



РМнп – рабочие места «новых профессий»

РМнк – рабочие места, требующие от работников компетенций, соответствующих условиям инновационной экономики

РМтр – рабочие места в «точках роста» региона

Рисунок 4.1–Система формирования спроса в МСРТ

Источник: разработано автором.

I На вакантных рабочих местах на действующих предприятиях важнейшая подсистема – это подсистема мотивации работодателя на прием на вакантное место молодого работника, а не работника более старшего возраста. Не важно, кто занимал рабочее место до его освобождения, работодатель при прочих равных условиях стремится взять сотрудника с достаточным стажем работы. Результаты социологического опроса, проведенного автором, показали, что 67,3 % работодателей предпочтут работника более старшего возраста, имеющего опыт работы, нежели молодого сотрудника. При этом деятельность Государственной инспекции труда и других органов по труду и занятости нацелена на разъяснение работодателям их обязанностей и предполагает контроль за соблюдением работодателями законодательства, особенно в отношении молодых работников. Все это «запугивает» работодателей, и они предпочитают избегать найма молодого кандидата. Однако программ по мотивации работодателей к приему молодых работников пока как таковых не существует. Успешными инструментами, составляющими данную подсистему и используемыми на практике для мотивации работодателей, выступают: «круглые столы», конференции, симпозиумы по вопросам занятости молодежи, привлечение работодателей в качестве члена аттестационных комиссий в учебных заведениях, организация стажировок и производственных практик. В структурированном виде подсистема мотивации работодателей к приему молодых работников будет содержать следующие элементы, которые, в свою очередь, также представляют собой подсистемы согласно свойству вложения (рис. 4.2).

1. Снижение опасений работодателя путем получения достоверной информации о человеческом потенциале конкретного молодого работника. Это информационный элемент или информационная подсистема.

2. Демонстрация экономической выгоды от приема молодого работника. Это экономический элемент подсистемы иначе – экономическая подсистема.

3. Пропаганда важности приема молодых работников. Это идеологический элемент или идеологическая подсистема.

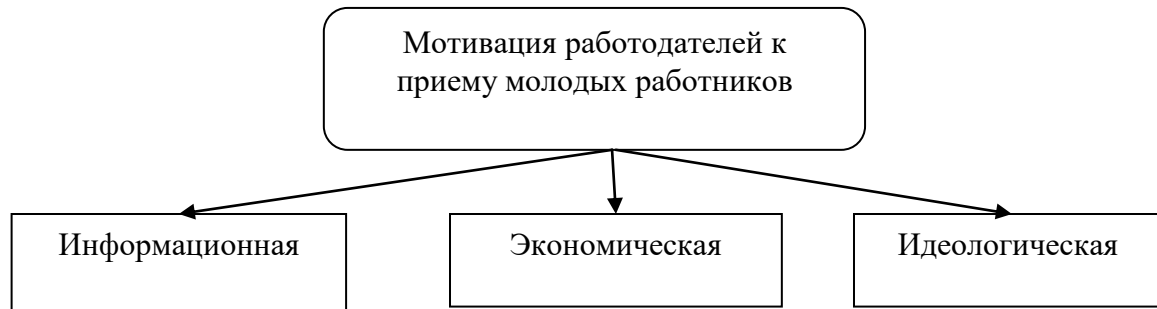


Рисунок 4.2– Система мотивации работодателя к найму молодых работников

Источник: разработано автором.

К вышеперечисленным инструментам относятся:

– «круглые столы», симпозиумы, форумы, конференции и т.п. – к идеологической подсистеме;

– привлечение работодателей в качестве членов аттестационных комиссий в учебных заведениях, организация стажировок и производственных практик – к информационной подсистеме.

Таким образом, для полноценного функционирования системы мотивации работодателя к приему молодых работников необходимо:

1. Реализовывать инструментарий всех элементов.
2. Непрерывно расширять используемый инструментарий.

Рассмотрим второе направление подробнее. Так, экономический элемент данной подсистемы (экономическую подсистему) можно дополнить, вменив в обязанности органов статистики рассчитывать средние издержки на поиск работника с рынка и сравнивать их с затратами на стажировку и/или производственную практику. Таким образом, работодатель должен иметь возможность изучить экономическую выгоду от стажировок, производственных практик и присоединения к дуальной системе образования. Так, например, «немецкие работодатели считают, что их расходы на одно место профобучения (17 149 евро в год, по данным за 2010

г.)»⁴²⁶ абсолютно оправданы экономически. Возможно, было бы хорошим вариантом вменить в обязанности органам и организациям по содействию молодежной занятости проводить такие расчеты и сообщать результаты работодателям.

«В мировой практике есть программы субсидирования заработной платы, которые направлены на мотивирование работодателей принимать на работу молодых работников. Субсидии предоставляются работодателям при приеме на работу граждан, находящихся в статусе безработных в течение определенного периода времени. Субсидии выплачиваются от шести месяцев в странах с переходной экономикой и до двух лет в развитых странах. Сумма субсидий работодателям и пособий, как правило, устанавливается и обеспечивается непосредственно государственными органами по трудоустройству. Некоторые программы предлагают дополнительные стимулы для работодателей для сохранения на постоянной основе работников после окончания периода субсидирования⁴²⁷»⁴²⁸.

«В Дании государственное субсидирование заработной платы безработным предполагает найм на работу граждан этой страны, которые оказались без работы более девяти месяцев (три месяца для лиц до 30 лет). При этом граждане, занятые в государственном секторе, получают до 15 евро в час, а работающие на частных предприятиях могут получать субсидию в размере лишь девять евро в час. Субсидия выдается на срок до одного года при условии соответствия нанимаемых граждан определенным критериям. Воздействие программ субсидирования заработной платы оказалось особенно успешным в улучшении краткосрочных результатов в области занятости молодежи в странах с переходной экономикой. В Чехии и Польше

⁴²⁶ Назарова У.А. Профорентация – профилактика «болезни» рынка труда (размышления по итогам круглого стола) // Социальная работа: научно-популярный журнал. 2014. №2. С.13–16.

⁴²⁷ Краснова Г.А. Анализ международного опыта повышения занятости и снижения безработицы среди молодежи // Научные ведомости Белгородского государственного университета. Серия: Философия. Социология. Право. 2015. Т. 33. № 14 (211). С. 169

⁴²⁸ Доклад о положении молодежи Республики Башкортостан: коллективная монография. /Под ред. Лавренюк Н.М. Составитель Чурсина К.В. – Уфа: РИЦ БашГУ, 2018. – С.116

занятость улучшилась с 12% до 15,6%, особенно среди молодых женщин и граждан с низким уровнем образования⁴²⁹»⁴³⁰.

«Есть примеры, когда государство просто обязывало работодателей принимать на работу молодежь. К примеру, во Франции в 2006 году принят закон «О равенстве шансов», который обязывал компании всех форм собственности ежегодно принимать на работу пропорционально численности штатов сотрудников моложе 25 лет, даже если последние не имели опыта работы по специальности⁴³¹»⁴³².

Идеологическая подсистема, на наш взгляд, наиболее развита, и можно привести в качестве уже действующего примера множество уже реализуемых мероприятий, начиная от заседаний Координационных комитетов содействия занятости в регионах до дискуссионных клубов и форумов, где работодателей «агитируют» вовлекать молодых работников в производственный процесс. Единственное, чего не хватает данной подсистеме, – целостности и системности реализации агитационных мероприятий. Нам видится целесообразной разработка программы популяризации молодежной занятости на уровне субъектов РФ, которая бы, по аналогии с реализованным ранее национальным демографическим проектом, целенаправленно вела пропаганду важности приема на работу молодых сотрудников.

Информационная подсистема, хотя и богата уже реализуемыми инструментами, таит, на наш взгляд, множество неиспользованных резервов. Поскольку одна из главных причин того, что работодатель избегает

⁴²⁹Краснова Г.А. Анализ международного опыта повышения занятости и снижения безработицы среди молодежи // Научные ведомости Белгородского государственного университета. Серия: Философия. Социология. Право. 2015. Т. 33. № 14 (211). С. 170

⁴³⁰ Доклад о положении молодежи Республики Башкортостан: коллективная монография. /Под ред. Лавренюк Н.М. Составитель Чурсина К.В. – Уфа: РИЦ БашГУ, 2018. – С.116

⁴³¹ Доклад о положении молодёжи и реализации государственной молодёжной политики в Российской Федерации «Молодёжь и молодёжная политика в России в контексте глобальных тенденций», Министерство образования и науки Российской Федерации, Федеральное агентство по делам молодежи.: М. 2015. С.30

⁴³² Доклад о положении молодежи Республики Башкортостан: коллективная монография. /Под ред. Лавренюк Н.М. Составитель Чурсина К.В. – Уфа: РИЦ БашГУ, 2018. – С.116

принимать молодежь, – отсутствие прогноза трудового поведения молодого сотрудника, так как у него нет прошлого опыта, на основе которого такой прогноз можно сделать. Все возможные молодежные резервы, базы данных вузов, как правило, содержат только резюме, написанное самим же кандидатом и не претендующее на объективность.

В большинстве субъектов Российской Федерации приняты и действуют базовые региональные нормативные правовые акты по формированию кадрового резерва, в том числе и для молодежи. Кадровые резервы имеются в подавляющем большинстве региональных государственных органов.

К примеру, «общая численность лиц, состоящих в кадровых резервах субъектов Федерации только Приволжского федерального округа (ПФО), составляет более 10170 человек, при этом абсолютное большинство данных резервистов (92,3 %) включено в резерв по конкурсу»⁴³³.

Кроме обычных резервов, в субъектах имеются резервы управленческих кадров, сформированные в субъектах Федерации в соответствии с пунктом 2 Перечня поручений Президента Российской Федерации от 1 августа 2008 года № Пр-1573. К примеру, в ПФО работа по формированию и использованию резервов управленческих кадров реализуется на основе решений Координационного совета ПФО по государственной кадровой политике. В различных субъектах Российской Федерации приняты: программы формирования и подготовки резерва управленческих кадров (Самарская и Ульяновская области), планы мероприятий по формированию управленческого резерва (Республика Марий Эл и Мордовия), План мероприятий по формированию резерва управленческих кадров (Пензенская область).

С целью проведения единой согласованной политики в сфере работы с резервом Координационным советом ПФО разработаны и утверждены:

⁴³³Совместный план мероприятий по реформированию и развитию системы государственной гражданской службы РФ в ПФО [Электронный ресурс]// Официальный сайт Полномочного представителя Президента Российской Федерации в Приволжском федеральном округе. Режим доступа: <http://pfo.gov.ru/district/STAFFPFO/kadrez/>

- «Концепция и график формирования резервов управленческих кадров;
- Порядок формирования и использования Единого резерва управленческих кадров Приволжского федерального округа;
- типовая программа по формированию и подготовке резерва управленческих кадров субъекта Федерации на среднесрочную перспективу (2009–2013 годы)»⁴³⁴.

Квинтэссенцией региональных резервов является Единый резерв управленческих кадров (Окружной резерв) соответствующего федерального округа. «В Приволжском федеральном округе, первом среди федеральных округов, к 1 января 2009 года был сформирован Окружной резерв. В его состав, который сегодня насчитывает 1194 человека, вошли представители регионов и окружных структур власти. Дополнительно создан Молодежный резерв развития округа численностью 66 человек»⁴³⁵.

Некоторые варианты молодежных резервов предоставляют большее количество объективной информации. Например, молодежный резерв городского округа Уфы, формируемый Центром содействия трудовой занятости молодежи при Комитете по молодежной политике ГО г. Уфы, осуществляется на конкурсной основе и включает в себя четыре этапа: подача заявки, тестирование, предоставление характеристики по последнему месту учебы или работы и индивидуальное собеседование с независимыми экспертами. В 2014 году поиск претендентов в кадровый резерв осуществлялся по десяти специальностям: «архитектор, бухгалтер, web-программист, инженер-проектировщик, инженер промышленного и гражданского строительства, PR-менеджер, переводчик, социальный педагог, специалист по работе с молодежью, юрист»⁴³⁶.

⁴³⁴ Совместный план мероприятий по реформированию и развитию системы государственной гражданской службы РФ в ПФО [Электронный ресурс] // Официальный сайт Полномочного представителя Президента Российской Федерации в Приволжском федеральном округе. Режим доступа: <http://pfo.gov.ru/district/STAFFPFO/kadrrez/>

⁴³⁵ Там же

⁴³⁶ Молодых уфимцев приглашают к участию в конкурсе по отбору специалистов в молодежный кадровый резерв города [Электронный ресурс] // Информационно-новостной портал. Режим доступа: <https://gorobzor.ru/newsline/obschestvo/molodyh-ufimcev-priglasayut-k-uchastiyu-v-konkurse-po-otboru-specialistov-v-molodezhnyy-kadrovyy-rezerv-goroda-27-09-2014>

Наиболее важный, на наш взгляд, принцип формирования и использования системы молодежных резервов – это структурированность. Система кадрового резерва, как и любая другая, должна иметь структуру (горизонтальные и вертикальные связи) и быть построена по принципу иерархии вложения. Последний предполагает, что система состоит из некоторого множества подсистем и является одновременно подсистемой для более высокого ранга⁴³⁷. Действительно, в федеральный кадровый резерв в качестве подсистем входят Окружные резервы, в Окружной резерв входят региональные, в региональные резервы должны входить резервы органов государственной власти и другие резервы, в частности, созданные при профильных высших учебных заведениях.

Резерв студентов и выпускников профильного учебного заведения смог бы стать действительно надежной подсистемой в системе кадрового резерва в силу следующих преимуществ:

– «оценка кандидата может проводиться в течение 3–6 лет по специально разработанным критериям (таким, например, как успеваемость, активность, умение общаться с людьми и др.);

– вуз мог бы также проводить дополнительное тестирование и углубленное собеседование, что позволит работодателям существенно снизить риск ошибки при приеме на работу»⁴³⁸.

Работа с таким резервом позволяет решать проблему комплексно, так как подразумевает преемственность между обучением, дальнейшим трудоустройством и карьерным ростом студента. Кроме того, единство процесса обучения и трудоустройства (карьерного роста) непременно повысило бы ответственность и мотивацию студентов на развитие ключевых компетенций и, таким образом, снизило информационные риски работодателя, принимающего решения о найме персонала.

⁴³⁷Гусаров Ю. В. Управление: динамика неравновесности. М.: ЗАО «Изд-во «Экономика», 2003. 382 с.

⁴³⁸Валеев Х. А., Назарова У. А. Кадровый состав органов государственной власти: процедуры и методы формирования. М.: Издательство РАГС, 2010. 100 с.

Здесь возможен не только реактивный, но и превентивный способ реагирования на запросы экономики: получив «заказ» от работодателя на те или иные компетенции, учебное заведение еще на этапе обучения может приложить усилия для того, чтобы требуемые компетенции у ученика присутствовали.

Авторы «Атласа новых профессий»⁴³⁹ определили основные изменения, которые будут происходить в экономике в ближайшие 10–15 лет. Они, в свою очередь, потребуют от работников освоения новых компетенций. Рассмотрим, какими инструментами можно достичь соответствия компетентностных характеристик работников запросам «новой» экономики (табл. 4.1).

Таблица 4.1 – Формирование компетенций работников в современных условиях

Тренды развития экономики	Необходимые компетенции	Инструменты развития
Интеграция в мировую экономику	– знание не менее 2 иностранных языков; – межкультурная социализация; – умение работать удаленно (интернет, компьютерные технологии).	– технологии обучения иностранным языкам посредством традиционных образовательных технологий; – технологии обучения мировой экономике и культуре; – технологии обучения информационным технологиям; – обучение с помощью инновационных образовательных технологий кросс-культурному менеджменту.
Высокая конкуренция между производителями товаров и услуг	– способность быть клиентоориентированным; – умение работать в проектных командах; – умение работать в условиях высокой неопределенности.	– развитие компетенций посредством инновационных образовательных технологий
Распространение инновационных информационных технологий	– цифровая грамотность; – навыки программирования.	– обучение информационным технологиям и программированию.
Работа будущего – сложная, наполненная гибкими технологическими	– системное мышление; – умение быстро понимать, как устроены сложные процессы,	– организация научной деятельности; – преподавание дисциплин

⁴³⁹ Атлас новых профессий. М.: Агентство стратегических инициатив, 2014. 224 с.

Тренды развития экономики	Необходимые компетенции	Инструменты развития
решениями, подразумевает постоянную готовность переменам	организации и механизмы; – способность к быстрому обучению и переобучению; – навыки саморегуляции; – умение работать с большим объемом информации.	логической направленности; – формирование стрессоустойчивости, навыков саморазвития посредством инновационных образовательных технологий; – обучение технологии скорочтения.
Рост требований к экологичности производимых товаров и оказываемых услуг	– навыки экологически ответственного поведения; – навыки бережливого производства.	– обучение основам экологической безопасности; – формирование мотивации к экологическому поведению посредством инновационных образовательных технологий.
Конкуренция человека с автоматизированными программами, роботами	– способность к художественному творчеству, наличие развитого эстетического вкуса; – коммуникативные компетенции; – умение работать с коллективами, группами и отдельными людьми.	– обучение развитию коммуникативных качеств посредством инновационных образовательных технологий; – изучение истории и теории искусств, культурологи посредством традиционных образовательных технологий.

Источник: разработано автором на основе «Атласа новых профессий»⁴⁴⁰.

Основными инструментами приобретения необходимых компетенций могут быть как традиционные, так и инновационные образовательные технологии. К последним можно отнести различные виды тренингов, коучинг, деловые игры и пр. И хотя развитие компетенций относится к формированию предложения на рынке труда, с нашей точки зрения, целесообразно обозначить именно здесь данные особенности.

В целом укрепление связи между работодателями и образовательными учреждениями является важной задачей. «Система кадрового резерва должна иметь структурированные и иерархичные внутренние и внешние связи: ни один из резервов (окружной, республиканский, органа государственной власти, резерв управленческих кадров, резерв профильного вуза и др.) не должен быть оторванным от других и существовать сам по

⁴⁴⁰ Атлас новых профессий. М.: Агентство стратегических инициатив, 2014. 224 с.

себе, а обязан «сообщаться», «связываться» по принципу иерархии вложения»⁴⁴¹.

Структурировать систему кадрового резерва можно и по функциональному основанию. Тогда мы можем выделить следующие подсистемы:

- подсистема формирования резерва;
- подсистема развития резерва;
- подсистема использования резерва.

«С учетом опыта регионов Российской Федерации и современных потребностей работодателей в объективной информации о потенциальных кандидатах необходимо утверждение во всех субъектах РФ типовых положений о молодежном кадровом резерве, согласно которому база молодежного кадрового резерва будет формироваться из резервов студентов и выпускников учебных заведений»⁴⁴².

Таким образом, ключевой этап – мотивация работодателя к приему молодежи на вакантные рабочие места представляет собой систему взаимосвязанных элементов.

Второй важнейший этап системы формирования спроса в молодежном сегменте рынка труда – адаптация молодого работника. Несмотря на то, что данный этап актуализируется после непосредственного найма молодежи, но, согласно концепции внутренних рынков труда, рыночное пространство в момент найма не заканчивается. Безусловно, потребности в адаптации есть при найме любого сотрудника, но именно для молодежи этот момент особенно актуализируется. Согласно различным исследованиям, в первый год работы текучесть среди молодежи превышает текучесть среди возрастного персонала в 2 раза⁴⁴³.

⁴⁴¹Валеев Х. А., Назарова У. А. Кадровый состав органов государственной власти: процедуры и методы формирования. М.: Издательство РАГС, 2010. С. 60.

⁴⁴²Там же, с.57–61.

⁴⁴³Щёкин Г.В. Организация и психология управления персоналом: учебно-методическое пособие. К.: МАУП, 2002. С.209.

На наш взгляд, функцию адаптации также необходимо рассмотреть в рамках системного подхода. Тогда, понимая этап адаптации молодого работника как систему, в ней можно выделить следующие подсистемы: подсистема нормативной базы, подсистема наставничества, подсистема адаптационного инструментария, подсистема развития трудового потенциала молодого работника (рис. 4.3).

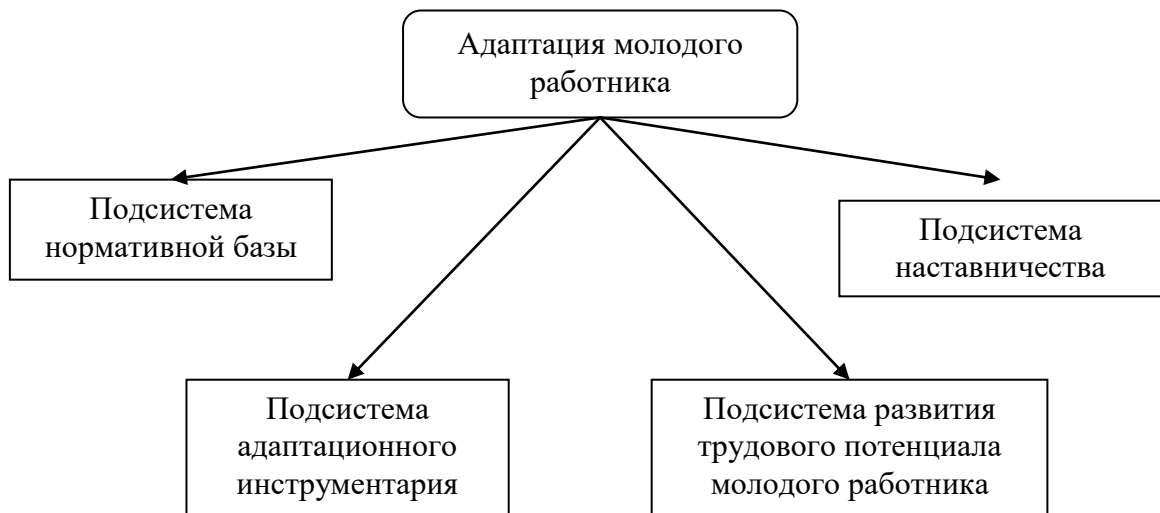


Рисунок 4.3– Система адаптации молодого работника

Источник: разработано автором.

В подсистему нормативной базы входит: обеспечение прав молодых работников посредством трудового законодательства и построенные на их основе локальные нормативные акты. При этом действие этой подсистемы на спрос на труд в молодежном сегменте весьма противоречиво и может даже способствовать снижению желания работодателей принимать на работу молодежь.

Подсистема наставничества, является наиболее обширной и проработанной в мировой и отечественной практике и сама представляет собой систему со следующими структурными элементами: подсистема нормативной базы наставничества, подсистема подбора наставников, подсистема обучения наставников и подсистема мотивации наставников.

Значимость данного направления непрерывно возрастает, демонстрируя свою эффективность, при этом страдая, от отсутствия системности в развитии. Так, в консультационной практике автора встречались примеры, когда организация детально прописывала нормативную базу наставничества, разрабатывала полноценную систему стимулирования наставников, но практически не уделяла внимания подбору и обучению наставников. Или наоборот, подбор и обучение осуществлялись полноценно, а стимулирующие механизмы были упущены. Такое отсутствие системности существенно снижает положительный эффект от наставничества.

Подсистема адаптационного инструментария содержит множество элементов, целью использования которых выступает адаптация и закрепление молодого работника: субсидии на жилье, повышенные стажевые коэффициенты, спортивно-культурные молодежные мероприятия и др. Все они, как правило, сопряжены с материальными затратами, поэтому должны использоваться исходя из принципа оптимальности и адресности. Ошибка в том, что работодатель начинает использовать набор инструментария, не оценив их оптимальность, разочаровывается в их действии и вообще сворачивает адаптационные программы.

Согласно расхожей фразе, что задача образования – научить мыслить, а конкретные навыки и знания приобретаются на рабочем месте, роль развития трудового потенциала молодого работника в системе адаптации трудно переоценить. Несмотря на то, что работодателю приходится вкладывать в обучение молодого работника при высоких рисках текучести, это направление можно считать очень важным для положительных результатов карьеры молодого человека. Возможно, государству стоило бы взять на себя часть расходов по обучению молодого сотрудника. Например, обучение женщин, выходящих из отпуска по уходу за ребенком. В настоящее время профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации женщин в период отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет осуществляются по направлению органов службы занятости.

Таким образом, рассмотрены четыре подсистемы системы адаптации молодежи: нормативная, наставничество, адаптационный инструментарий и развитие трудового потенциала молодого работника.

II На новых рабочих местах на действующих предприятиях первой подсистемой системы формирования спроса будет институциональная поддержка, выражающаяся в субсидировании создания новых рабочих мест, поскольку само создание нового рабочего места сопряжено с затратами и рисками. К сожалению, в российской практике, согласно статистике, создание новых рабочих мест на сегодняшний день идет не особенно активно. Если проводить межстрановые сравнения, то следует отметить, что Россия значительно отстает по показателям создания новых рабочих мест. Например, в Докладе Всемирного банка о мировом развитии за 2013 г. «суммарные годовые показатели создания рабочих мест варьируются в пределах от 10 до 18%, а ликвидации – от 10 до 15%. Российские показатели находятся ниже нижней границы интервала, наблюдаемого для развивающихся и переходных экономик. Сопоставление с американскими оценками за аналогичный период позволяет сделать несколько заключений. Во-первых, показатели по двум странам для вновь создаваемых предприятий в целом сопоставимы. Во-вторых, показатели создания рабочих мест для непрерывно действовавших предприятий в России на 2–3 пункта ниже американских»⁴⁴⁴.

При этом институциональная поддержка в российской практике формально присутствует. «В 2013–2014 гг. на реализацию мероприятий поддержки малого и среднего предпринимательства из средств федерального бюджета выделено более 135 млрд. рублей»⁴⁴⁵. В 2009 г. в рамках программы поддержки малого и среднего предпринимательства, реализуемой

⁴⁴⁴ Гимпельсон В. Е., Жихарева О. Б., Капелюшников Р. И. Движение рабочих мест: что говорит российская статистика: препринт WP3/2014/02. М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2014. (Серия WP3 «Проблемы рынка труда»). С.13.

⁴⁴⁵ Доклад к заседанию государственного совета Российской Федерации «О мерах по развитию малого и среднего предпринимательства в Российской Федерации». М.: Государственный совет Российской Федерации, 2015. С.2.

Минэкономразвития России, выделен отдельный комплекс мер информационного, образовательного и консультационного характера – программа «Ты – предприниматель». Указанные меры реализуются Минэкономразвития России совместно с Федеральным агентством по делам молодежи и органами исполнительной власти в субъектах Российской Федерации за счет средств федерального и региональных бюджетов⁴⁴⁶. Но о реальном и существенном их влиянии на предпринимательский климат говорить пока рано.

Как только новое рабочее место создано, актуализируются следующие функции: мотивации работодателя на прием молодежи и адаптация, которые подробно уже были нами рассмотрены.

III Функциональный состав для формирования спроса на труд молодежи на новых рабочих местах во вновь созданных организациях или при регистрации субъектов малого бизнеса в общем не отличается от ситуации, рассмотренной выше, когда в действующих организациях создаются новые рабочие места, однако с той лишь разницей, что все функции реализуются с еще большей остротой и рискованностью. Зато работодатель, начиная новый бизнес и вовлекая в свою команду молодежь, может получить некую экономию на фонде оплаты труда (поскольку молодежь обычно согласна работать по более низким ставкам) и использовать склонность молодых людей к рискованным проектам. Также здесь практически невозможно полноценно реализовать систему адаптации, поскольку и институт наставничества, и нормативный, и адаптационный инструментарий адаптации формируются в процессе многолетнего существования организации. Только подсистема развития трудового потенциала молодежи может быть реализована, да и то только при условии наличия денежных ресурсов, которые при открытии бизнеса весьма

⁴⁴⁶ Доклад к заседанию государственного совета Российской Федерации «О мерах по развитию малого и среднего предпринимательства в Российской Федерации». М.: Государственный совет Российской Федерации, 2015., с.20.

ограничены. Поэтому в модели формирования спроса на молодежном сегменте рынка труда мы заменили адаптацию функцией «развитие».

Таким образом, описанная выше модель структурировано показывает нам основной функционал в зависимости от вида вакантного рабочего места, представленный в рамках системного подхода, и позволяет систематизировать как направления научных исследований, так и разработку практического инструментария формирования конъюнктуры молодежного сегмента рынка труда.

4.2 Система формирования предложения в молодежном сегменте рынка труда

Формирование предложения в молодежном сегменте рынка труда – весьма сложный процесс, который можно изучить посредством моделирования, представив функциональный состав согласно видам ориентации и адаптации. Так, в видовом разнообразии задач по формированию предложения в молодежном сегменте рынка труда мы можем выделить профессиональную и территориальную ориентацию, первичную и вторичную адаптацию. Сразу оговоримся, что профориентацию (иначе – определение с профессией) мы рассматриваем наряду с ориентацией территориальной, имея в виду формирование решений выпускника о том, в какой местности он продолжит учиться или работать. Функциональное наполнение задач будет следующим. Так, для профессиональной и территориальной ориентации необходима реализация функций диагностики и коррекции мотивации и развития востребованных компетенций, для первичной адаптации к рынку труда – функций «развитие навыков карьерного целеполагания» и «развитие навыка трудоустройства», для вторичной адаптации – «мотивация на закрепление в трудовом коллективе». Распределив данные функции по субъектам, объектам и инструментам, мы

получим систему формирования предложения в молодежном сегменте рынка труда (рис. 4.4).

Рассматривая элементы этой системы подробнее, сакцентрируем внимание на том, что в профориентации надо четко отделять диагностику или непосредственно профориентацию и мотивацию к востребованным профессиям. К сожалению, зачастую происходит неоправданное, на наш взгляд, смешение профориентации и пропаганды востребованных профессий. Да, они неким образом связаны, но основная «цель профориентации – помочь человеку найти свой профессиональный путь, а не «склонить» его к выбору пусть и такой нужной экономике рабочей профессии»⁴⁴⁷.

Что касается профориентации в чистом виде, то российская и зарубежная практика накопила достаточно много тестовых и оценочных методик. К этому следует добавить профориентационный тренинг и профориентационный коучинг. Данные инструменты могут успешно использоваться и для первичной адаптации к рынку труда. Здесь успешно может быть реализован тренинг «Построение личной карьеры и технологии социальной адаптации», разработанный У.А. Назаровой. Его основой выступает «освоение системы принципов карьерного целеполагания (КРСПА), а именно: конкретизации ожидаемых параметров трудовой жизни (К), рационализации карьерных ожиданий (Р), согласованности с устойчивыми компетенциями ученика (С), позитивности мышления (П) и активности в реализации профориентационной цели (А)»⁴⁴⁸.

Профориентационный коучинг – новое направление коучинга. Программа профориентационного коучинга построена по вышеизложенной тренинговой схеме, но в форме индивидуальной консультации, что, безусловно, дает гораздо больший эффект за счет персонификации воздействия.

⁴⁴⁷Иванова Л.Х., Назарова У. А. Профориентация – профилактика «болезни» рынка труда // Экономика и управление: научно-практический журнал. 2014. № 1 (117). С. 85–87.

⁴⁴⁸Назарова У. А. Технологии карьерного целеполагания // Служба занятости. 2015. № 1-2. С. 74–77.

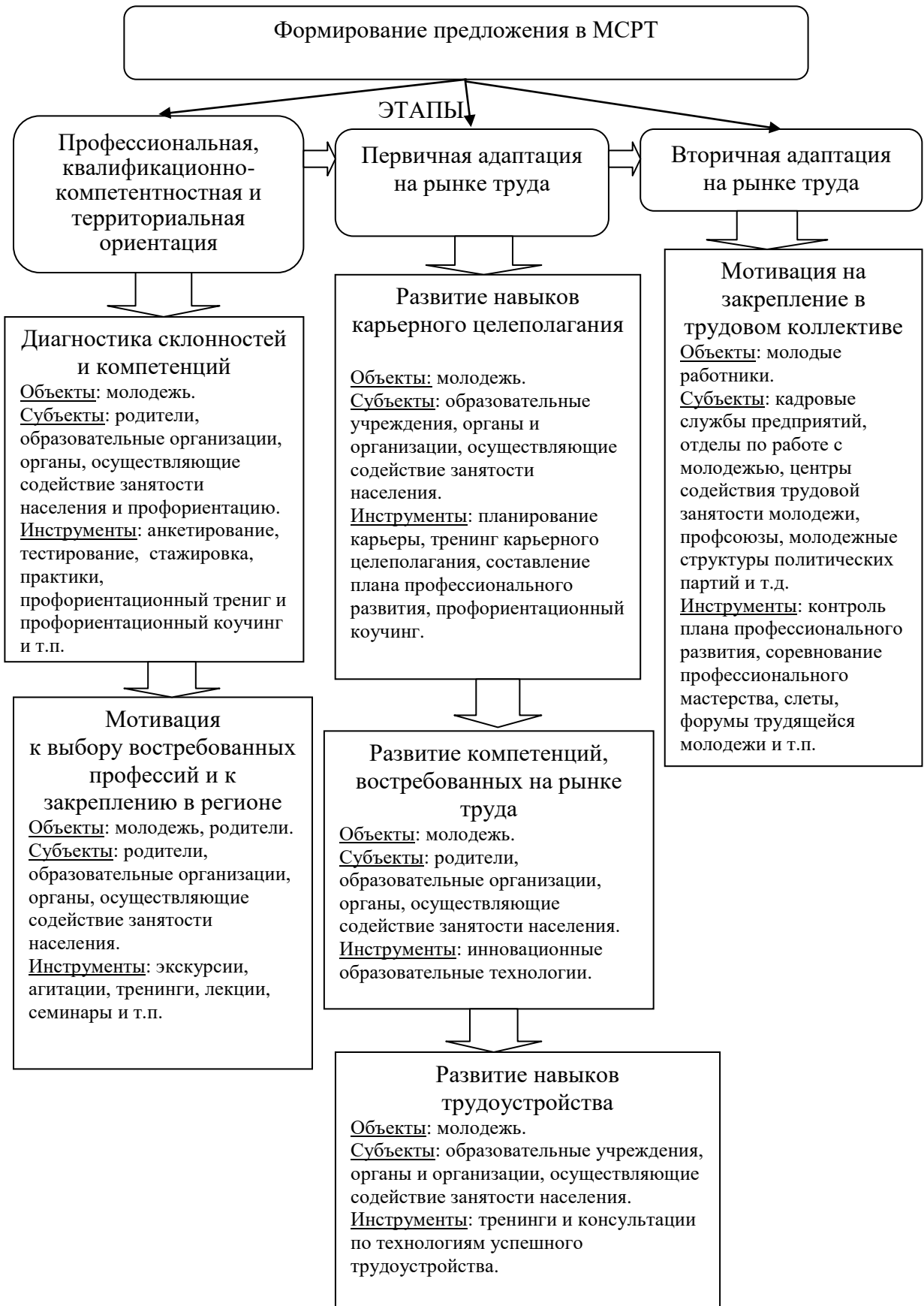


Рисунок 4.4– Система формирования предложения в МСРТ

Источник: разработано автором.

Мотивация к получению востребованных на рынке профессий и к закреплению молодежи в регионе, по нашему мнению, должна реализовываться строго после профориентации. Богатый инструментарий мотивации к получению востребованных профессий накопила западная, в частности, немецкая практика. «Кроме дуального образования, в Германии реализуется достаточно широкий круг профориентационных и агитационных мероприятий, таких как тесты на профпригодность, составление паспорта профориентации, обязательная двухнедельная профориентация старшеклассников по четырем рабочим профессиям, инновационный автобус профориентации, неделя открытых предприятий, Дом маленьких исследователей и, конечно, известный World skills – олимпиада мастерства в рабочих профессиях»⁴⁴⁹. Отечественные государственные и негосударственные структуры сейчас тоже очень активно расширяют круг мероприятий, агитирующих за рабочую и инженерную профессии. И в некоторых субъектах уже достигнуты определенные успехи⁴⁵⁰.

Хуже, на наш взгляд, обстоят дела с мотивацией на закрепление молодежи в регионе. Анализ показал, что каждый год усиливается поток абитуриентов, безвозвратно мигрирующих из регионов в столичные центры и зарубежье. На наш взгляд, в регионах уже давно назрела необходимость разработки и реализации специальной программы преодоления «утечки мозгов».

Что касается социальной адаптации к рынку труда, то здесь важно не допускать смешения таких направлений, как развитие навыка карьерного целеполагания и навыка трудоустройства. Во-первых, эти навыки очень важны, и один не должен заменять другой. Во-вторых, явно первичным выступает развитие навыка карьерного целеполагания, ведь если человек некорректно поставил цель, но владеет технологиями трудоустройства, то он

⁴⁴⁹Иванова Л. Х., Назарова У. А. Профориентация – профилактика «болезни» рынка труда // Экономика и управление: научно-практический журнал. 2014. № 1 (117). С. 85–87.

⁴⁵⁰ Лучшие практики популяризации рабочих профессий./ Волошина И. А., Клиник О. Ф., Факторович А. А., Костылева А. А., Зайцева О. М., Москва: ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России, 2017 г. – 96 с.

устроится на рабочее место, которое ему не подходит, что в итоге приведет либо к текучести, либо к сниженной производительности труда. В-третьих, формирование навыков невозможно без инновационных образовательных технологий, применение которых является достаточно дорогостоящим. В настоящее время вузы начали вводить курсы, направленные на адаптацию к рынку труда, но по причине экономии средств проводят их, на наш взгляд, зачастую на весьма посредственном уровне.

Вторичная адаптация, обозначенная в модели формирования предложения в молодежном сегменте рынка труда, фактически совпадает с адаптацией молодого работника в модели формирования спроса в молодежном сегменте рынка труда. И это не случайно, поскольку в равновесной конъюнктуре спрос и предложение пересекаются. Поэтому и в обеих этих моделях присутствует пересечение функций с единственной разницей, что в модели спроса основными субъектами реализации системы адаптации выступает работодатель, а в модели предложения основным субъектом являются органы содействия трудовой занятости молодежи. Разработанная модель формирования предложения в молодежном сегменте рынка труда позволяет систематизировать направления научных исследований и разработать практический инструментарий формирования равновесной конъюнктуры молодежного сегмента рынка труда.

Формирование индивидуального предложения в молодежном сегменте рынка труда может быть успешно реализовано посредством такого механизма, как индивидуальная маршрутная карта профессионального развития молодежи (ИМК).

ИМК – это план карьерного развития учащегося с 1 класса образовательной организации общего образования до первичной занятости на предприятии региона. Механизм формирования и реализации ИМК представлен на рисунке 4.5.

Элементы	Уровень общего образования			Уровень профессионального образования			Первичная / вторичная молодежная занятость (1–5 лет)
	Начальное общее образование (1–4 классы)	Основное общее образование (5–9 классы)	Среднее общее образование (10–11 классы)	Среднее профессиональ- ное образование	Высшее образование (бакалавриат)	Высшее образование (магистратура)	
Профессиональ- ная ориентация	ООСЭ	ООСЭ	ООСЭ, составление ИМК	корректировка ИМК по отрасли	корректировка ИМК по отрасли	корректировка ИМК по отрасли	корректировка ИМК по отрасли (при необходимости)
Квалификацион- но- компетентностная ориентация		формирование базовых компетенций	составление ИМК по компетенциям	корректировка ИМК по компетенциям	развитие компетенций согласно ИМК	развитие компетенций согласно ИМК	наблюдение за ходом формирования и развития профессиональ- ных компетенций
Территориальная ориентация			ООСЭ, ИОРО	составление ИМК по организациям региона	составление ИМК по организациям региона	корректировка ИМК по организациям региона	выбор организации на территории региона

ИМК – индивидуальная маршрутная карта профессионального развития молодежи

ООСЭ – ознакомление с отраслевой структурой региона;

ИОРО – изучение организаций региона по выбранной отрасли;

○ – диагностика.

Рисунок 4.5 – Модель формирования индивидуального предложения в МСТР

Источник: разработано автором

ИМК специфично реализуется на разных уровнях профессионального развития молодежи. При реализации первого направления – профессиональной ориентации – осуществляется ознакомление учащихся с отраслевой структурой региона. Профессиональная ориентация в данном случае – это комплекс мер, направленных на выявление склонностей у молодежи с целью определения траектории их профессионального развития в условиях трансформации современного рынка труда. Реализация данного направления подразумевает выполнение нескольких принципов: целостности, системной информированности и этапности. Основная задача – помочь молодежи, начиная со школьной скамьи, во-первых, получить информацию об приоритетных отраслях региона, и, во-вторых, выбрать для себя интересную и перспективную отрасль. Весьма интересная технология, решающая эти задачи, была разработана в Республике Башкортостан директором ЧОУ ДО «Детская Бизнес Академия» И.В. Банниковой и сформулирована в проекте «Только вместе»⁴⁵¹, вошедшем в Комплексный план мероприятий по профессиональной ориентации учащихся, социально-профессиональной адаптации молодых граждан на рынке труда Республики Башкортостан на 2016–2020 годы⁴⁵².

Разновидность индивидуального профориентационного маршрута предлагают также У.А. Назарова и Е.В. Терелецкова⁴⁵³.

Суть проекта заключается в том, что «школьников поэтапно, начиная с первого класса, знакомят с двенадцатью основными отраслями народного хозяйства и тремя дополнительными – образованием, здравоохранением и социальным обслуживанием. Данные отрасли были отобраны согласно концепции долгосрочного социально-экономического развития Республики

⁴⁵¹Пилотный профориентационный проект «Только вместе» [Электронный ресурс]// Детская Бизнес Академия.Режим доступа: <http://dba-ufa.ru/activity/detail.php?ID=632>

⁴⁵² Комплексный план мероприятий по профессиональной ориентации учащихся, социально-профессиональной адаптации молодых граждан на рынке труда Республики Башкортостан на 2016-2020 годы [Электронный ресурс]// Электронный фонд правовой и нормативно-технической документации.Режим доступа: <http://docs.cntd.ru/document/432887365>

⁴⁵³Назарова У. А., Терелецкова Е. В. Системная поддержка выпускника: индивидуальный профориентационный маршрут // Актуальные вопросы развития системы профессиональной ориентации и общественно полезной деятельности учащихся: сб. материалов Всероссийской научно-практической конференции (25–27 октября 2017 г.). Петрозаводск: Издательство ПетрГУ, 2017. С.191–197.

Башкортостан до 2020 года. Мы предлагаем расширить и конкретизировать данную методику. Так, на рубеже 8–9 класса должна проводиться первичная профориентация, в процессе которой школьникам следует определить отрасли, которые им наиболее интересны и в соответствии с этим проводится дальнейшая, более углубленная и персонифицированная профориентационная работа»⁴⁵⁴.

Второе направление реализации ИМК – квалификационно-компетентностная ориентация – это комплекс мер, направленных на оценку наличия у молодежи компетенций, значимых для работодателя, и определение траектории их развития в зависимости от возраста молодого человека. Безусловно, такая оценка должна проводиться не ранее 10–11 класса, когда личность молодого человека достаточно сформирована. Определить, какие компетенции важны для работодателя, наиболее целесообразно посредством применения методики, представленной нами в п. 3.4 настоящего диссертационного исследования, а именно путем параллельных социологических опросов работодателей и молодых работников. Определив степень выраженности той или иной компетенции, например, коммуникативных навыков, мы можем прописать для молодого человека план его дальнейшего развития.

«Третье направление реализации ИМК – территориальная ориентация молодежи – комплекс мер, направленных на закрепление/перераспределение молодежи по территории в соответствии с социально-экономическими потребностями территории. В нашем видении данный термин необходим как для обогащения научного аппарата, так и для развития практики управления рынком труда. Таким образом, территориальная ориентация молодежи для страны в целом означает использование механизмов, привлекающих молодежь в трудодефицитные регионы страны, а для региона целью

⁴⁵⁴Назарова У. А., Вишневская Н.Г. Формирование системы управления кадровым потенциалом молодежи на рынке труда в регионе // Труд и общество в реалиях XXI века: сборник научных статей. СПб.: Скифия-принт, 2017. С.925–931.

территориальной ориентации будет закрепление молодежи в регионе, иначе – противодействие «утечки мозгов» на молодежном сегменте рынка труда. При этом можно выделить массовую и углубленную территориальную ориентацию. Массовая будет включать такие инструменты, как знакомство школьников и студентов с перспективными работодателями, работающими в регионе в интересующих их отраслях, а также комплексную пропаганду закрепления на территории рождения. Углубленная территориальная ориентация должна проводиться, прежде всего, с одаренными детьми и, помимо вышеперечисленного, включать уже на этапе выпускных классов школ знакомство с конкретными одной или несколькими организациями, которые предусматривают перспективы трудоустройства этого ребенка после окончания вуза, а также предоставление ему бюджетного места в вузе в соответствии с его профессиональным самоопределением»⁴⁵⁵.

В ходе реализации ИМК планируется диагностика с последующей корректировкой. Диагностику реализации ИМК предлагается проводить посредством профессионального тестирования обучающихся, анкетирования, наблюдения и прочих диагностических методов. По ходу профессионального развития молодого человека ИМК должна корректироваться и быть полезной как самому молодому человеку, так и центру занятости в случае, если в последующем он окажется в числе безработных.

Таким образом, собирая воедино все три элемента: профессиональную, территориальную и квалификационно-компетентностную ориентацию, возможно решить задачи по достижению сбалансированности конъюнктуры рынка труда. Наиболее правильным, на наш взгляд, было бы составление ИМК на каждого молодого человека с первого класса, где бы прописывались приоритетные отрасли, соответствующие им учебные заведения и организации региона, а также компетенции, которые необходимо развивать.

⁴⁵⁵ Назарова У.А., Вишневецкая Н.Г. Формирование системы управления кадровым потенциалом молодежи на рынке труда в регионе // Труд и общество в реалиях XXI века: сборник научных статей. СПб.: Скифия-принт, 2017. С.925–931.

На первом этапе внедрения данной методики целесообразно применять ее к школьникам, начиная с 9 класса образовательной организации. После апробации предлагается внедрять данную методику для учащихся всех уровней образования и молодежи, вступающей в трудовую деятельность. Формы ИМК представлены в приложении 3.

Технически вести ИМК можно в электронных дневниках школьников, а затем в личных кабинетах студентов образовательных организаций.

Предложенные модели формирования спроса и предложения в молодежном сегменте рынка труда являются основой механизма формирования конъюнктуры молодежного сегмента рынка труда.

4.3 Механизм формирования конъюнктуры молодежного сегмента рынка труда

Механизм формирования конъюнктуры молодежного сегмента рынка труда представляет собой совокупность двух систем (системы формирования спроса и системы формирования предложения), представленные последовательностью этапов и совокупностью элементов в процессе их непрерывного взаимодействия (рис. 4.6).

Этапы формирования спроса и предложения в молодежном сегменте рынка труда изложены в п.4.1 и п. 4.2 диссертационной работы. Элементами механизма формирования конъюнктуры МСРТ являются профессиональный, квалификационно-компетентностный и территориальный. Профессиональный элемент со стороны спроса представлен рабочими местами «новых» профессий. Цифровизация, информатизация, роботизация экономики предполагает появление новых профессий. Некоторые из них представлены в «Атласе новых профессий»,⁴⁵⁶ разработанном Московской школой управления «СКОЛКОВО» и Агентством стратегических инициатив.

⁴⁵⁶ Атлас новых профессий. М.: Агентство стратегических инициатив, 2014.– 224 с.

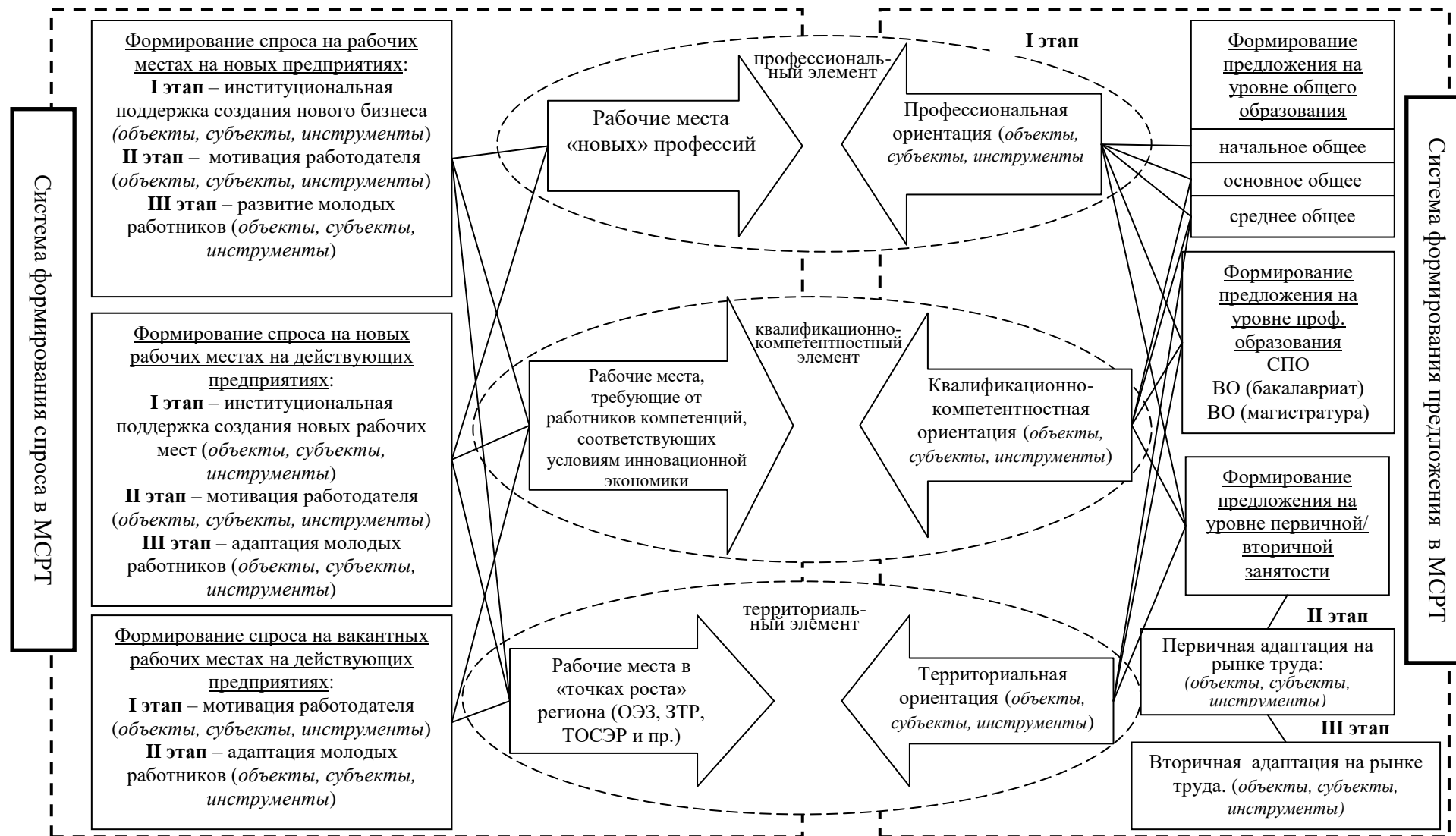


Рисунок 4.6–Механизм управленческого воздействия на конъюнктуру молодежного сегмента рынка труда

Источник: разработано автором

Со стороны предложения профессиональный элемент представлен профессиональной ориентацией. Квалификационно-компетентностный элемент со стороны спроса представлен рабочими местами, требующими от работников компетенций, соответствующих условиям инновационной экономики. В таблице 4.1 представлены компетенции, которые будут необходимы работникам в условиях инновационной экономики. Со стороны предложения квалификационно-компетентностный элемент представлен квалификационно-компетентностной ориентацией. Территориальный элемент со стороны спроса представлен рабочими местами в «точках роста» региона. По мнению Е.М. Бухвальда, «начало создания «точек роста» методами экономического зонирования в России можно отнести к середине 2000-х годов. Прежде всего, это – федеральные и региональные особые экономические зоны (ОЭЗ); промышленные, индустриальные и логистические парки; технопарки и пр. Самыми последними по времени новациями стали зоны территориального развития (ЗТР) и территории опережающего социально-экономического развития (ТОСЭР)»⁴⁵⁷. Со стороны предложения в территориальном элементе выступает территориальная ориентация.

Теоретико-методологическое обоснование концепции формирования конъюнктуры МСРТ заключается в формулировке авторской трактовки конъюнктуры рынка труда, как ситуации, складывающейся на рынке труда под влиянием ряда факторов и характеризующая степень профессиональной, квалификационно-компетентностной и территориальной сбалансированности спроса; типологизации конъюнктуры рынка труда в зависимости от характера удовлетворенного спроса на труд; выявлении особенностей МСРТ.

Методологический инструментарий оценки напряженности на рынке труда является основой для анализа конъюнктуры рынка труда и оценки

⁴⁵⁷ Бухвальд, Е.М. Формирование «точек роста» как инструмент политики пространственного развития экономики России / Е.М. Бухвальд // Вестник Волгоградского государственного университета. Серия 3: Экономика. Экология.– 2017.– Т.19.– №2.– С.13.

результативности деятельности государственной службы занятости населения по трудоустройству молодежи.

Вышеописанный механизм является ядром концепции формирования конъюнктуры молодежного сегмента рынка труда. Концепция дает общетеоретическое представление о формировании конъюнктуры молодежного сегмента рынка труда, она является универсальной и описывает взаимодействие систем формирования спроса и предложения для любых социально-экономических условий. На основе разработанной концепции мы можем сгенерировать конкретные практические рекомендации в зависимости от определенных социально-экономических условий.

Анализ конъюнктуры современного рынка труда России и его молодежного сегмента показал, что существует профессиональный, квалификационно-компетентностный и территориальный дисбаланс спроса и предложения на рынке труда. Поэтому сегодня основной целью формирования конъюнктуры молодежного сегмента рынка труда является повышение ее сбалансированности. На рисунке 4.7 представлена концепция формирования конъюнктуры молодежного сегмента рынка труда и направления ее практической реализации в условиях современной России.

Для практической реализации концепции формирования конъюнктуры молодежного сегмента рынка труда разработан комплекс мероприятий, в котором кроме самих мероприятий прописаны ожидаемые конечные результаты и ключевые показатели эффективности (табл. 4.2).

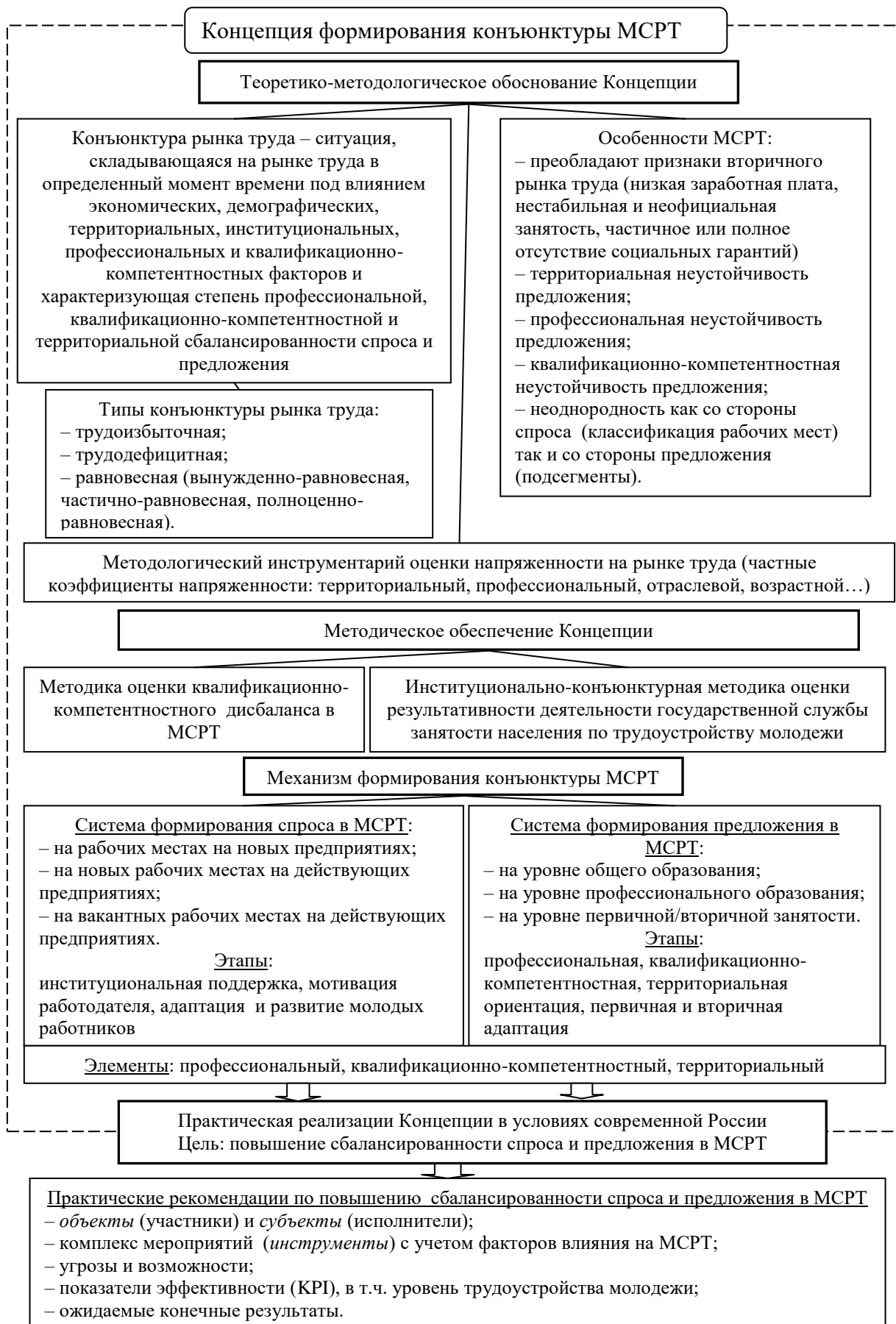


Рисунок 4.7 – Концепция формирования конъюнктуры МСРТ и ее практическая реализация в условиях современной России

Источник: разработано автором

Таблица 4.2 – Комплекс мероприятий по повышению сбалансированности спроса и предложения в молодежном сегменте рынка труда

	Мероприятия	Ожидаемые конечные результаты	Ключевой показатель эффективности (KPI)
Создание рабочих мест для молодежи на вновь созданных и действующих предприятиях			
1.	Организация мероприятий по мотивации работодателей на прием молодых работников (тренинги, семинары, «круглые столы», образовательные курсы для работодателей по адаптации молодежи к рабочему месту)	Создание институциональной среды содействия работодателям в адаптации молодых работников	Количество мероприятий, направленных на содействие работодателям в поиске и адаптации молодых работников / численность безработной молодежи, изменение в динамике, %
2.	Субсидирование создания рабочих мест для молодежи	Увеличение рабочих мест для молодежи	Количество субсидированных рабочих мест для молодежи по отношению к общему количеству рабочих мест, %
3.	Субсидирование субъектов малого и среднего молодежного предпринимательства в части программы startup	Вовлечение молодежи в предпринимательскую деятельность	1. Объем субсидий, выделяемых субъектам малого и среднего молодежного предпринимательства, изменение в динамике, руб., % 2. Количество малых и средних организаций, созданных молодыми предпринимателями / общее количество малых и средних предприятий, изменение в динамике, %
4.	Квотирование рабочих мест для молодежи	Увеличение молодежной занятости	Количество квотированных рабочих мест / общее количество рабочих мест, %
Территориальная ориентация			
5.	Организация мероприятий по территориальной ориентации молодежи	Удержание и привлечение молодежной рабочей силы на территории региона	Сальдо внутренней и внешней миграции молодежи, изменение в динамике, чел., %
6.	Стимулирование миграции и закрепления молодежи в сельские районы с представлением рабочего места, жилья, с учетом создания инфраструктурных условий	Восполнение кадрового дефицита в сельской местности региона	Численность молодых специалистов в сельской местности / численность населения сельской местности, изменение в динамике, чел., %
Квалификационно-компетентностная ориентация			
7.	Организация мероприятий по активному развитию компетенций молодежи	Достижение компетентностного уровня молодежи, соответствующего	1. Количество мероприятий по активному развитию компетенций в системе дополнительного образования / численность

	Мероприятия	Ожидаемые конечные результаты	Ключевой показатель эффективности (KPI)
	в системе дополнительного образования (дуальное обучение, стажировки, тренинги, коуч-сессии)	требованиям работодателей	молодежи, изменение в динамике, % 2. Оценка работодателями квалификационного уровня молодежи, баллы
8.	Разработка учебных планов и образовательных программ совместно с работодателями	Подготовка специалистов, соответствующих квалификационным требованиям работодателей	Количество учебных планов, разработанных образовательными организациями совместно с работодателями / общее количество учебных планов, разработанных образовательными организациями, изменение в динамике, %
9.	Заключение договоров о сотрудничестве между образовательными организациями и работодателями	Рост сотрудничества между образовательными организациями и работодателями	1. Количество договоров, заключенных между работодателями и образовательными организациями, изменение в динамике, шт., % 2. Количество трудоустроенных выпускников, прошедших практику (стажировку) по целевому договору / численность молодежи, изменение в динамике, %
Профессиональная ориентация			
10.	Организация мероприятий по профессиональной ориентации молодежи на получение востребованных на рынке труда профессий	Увеличение численности учащихся образовательных учреждений по направлениям подготовки, которые будут востребованы по окончании учебного заведения	Количество мероприятий по профессиональной ориентации молодежи на востребованные на рынке труда профессии / численность молодежи, изменение в динамике, %
11.	Мониторинг и прогнозирование рынка труда с целью выявления потребности в специалистах определенной профессии	Выпуск на рынок труда специалистов востребованных профессий	1. Профессиональный коэффициент напряженности. 2. Экспертная оценка качества прогноза, баллы
12.	Выделение бюджетных мест в образовательных организациях по дефицитным профессиям	Увеличение на рынке труда специалистов дефицитных профессий	Количество бюджетных мест в образовательных организациях по направлениям подготовки, относящимся к дефицитным на рынке труда / общее количество бюджетных мест, изменение в динамике, %
13.	Пропаганда рабочих профессий среди молодежи	Увеличение на рынке труда молодежи востребованных рабочих профессий	Количество молодежи, получившей среднее профессиональное образование по рабочей специальности / численность молодежи, изменение в динамике, %
14.	Расширение перечня профессий для обучения в образовательных учреждениях среднего	Увеличение на рынке труда специалистов среднего профессионального образования	

	Мероприятия	Ожидаемые конечные результаты	Ключевой показатель эффективности (KPI)
	профессионального образования с учетом потребностей рынка труда	востребованных профессий	
15.	Повышение квалификации безработной молодежи по востребованным на рынке труда профессиям	Увеличение на рынке труда молодых специалистов востребованных на рынке труда профессий	Число молодых безработных, прошедших повышение квалификации по востребованной на рынке труда профессии / численность молодежи, изменение в динамике, %

Источник: разработано автором.

Участниками плана мероприятий являются граждане в возрасте 14–29 лет, в том числе:

- учащиеся организаций начального, среднего и общего образования;
- выпускники образовательных организаций общего и профессионального образования;
- слаботзащищенные категории молодежи (женщины с малолетними детьми; женщины, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком; лица, освобожденные из учреждений, исполняющих наказание в виде лишения свободы; несовершеннолетние, находящиеся на учете в комиссиях по делам несовершеннолетних; инвалиды; сироты; выпускники детских домов; дети, оставшиеся без попечения родителей, и пр.).

Исполнителями плана мероприятий выступают федеральные и региональные органы исполнительной власти, подведомственные им организации, коммерческие организации, занимающиеся трудоустройством и профориентацией молодежи, профессиональные союзы, общественные организации и другие. Так, например, в Республике Башкортостан исполнителями плана мероприятий могут быть: Министерство семьи, труда и социальной защиты населения Республики Башкортостан, включая центры занятости населения городов и районов республики; ГАОУ ДПО Республики Башкортостан «Учебный центр государственной службы занятости населения»; Министерство молодежной политики и спорта Республики Башкортостан, включая подведомственные организации (ГАУ

«Республиканский центр содействия трудовой занятости молодежи», ГАУ «Методический центр», ГАУ «Республиканский центр социально-психологической помощи семье, детям, молодежи»); Министерство образования Республики Башкортостан, включая образовательные организации общего, профессионального, дополнительного образования и профессионального обучения региона; Агентство по печати и средствам массовой информации Республики Башкортостан, включая подведомственные газеты, журналы, радио и телекомпании, интернет-ресурсы; Министерство культуры Республики Башкортостан, включая подведомственные организации (музеи, театры, концертно-театральные объединения); Министерство экономического развития Республики Башкортостан (МЭР РБ); Министерство промышленности и инновационной политики Республики Башкортостан; Государственный комитет Республики Башкортостан по предпринимательству и туризму; Уполномоченный по правам предпринимателей в Республике Башкортостан; Торгово-промышленная палата Республики Башкортостан; Фонд развития и поддержки малого предпринимательства Республики Башкортостан; Уфимский городской фонд развития и поддержки малого предпринимательства; Федерация профсоюзов Республики Башкортостан, включая отраслевые профсоюзы.

В ходе реализации плана мероприятий могут возникнуть угрозы и возможности. Так, к угрозам мы можем отнести следующие: внешние – сокращение рабочих мест, утечка высококвалифицированной молодежи в другие регионы России, ближнее и дальнее зарубежье; внутренние – падение спроса на избыточные профессии, снижение квалификационного уровня выпускников образовательных организаций. С другой стороны могут появиться возможности: внешние – увеличение рабочих мест для молодежи, приток квалифицированной молодежи в регион; внутренние – увеличение предложения по дефицитным профессиям на рынке труда, повышение квалификационного уровня выпускников образовательных организаций.

Функции основного координатора и контролера за исполнением плана мероприятий, на наш взгляд, целесообразно вменить органу исполнительной власти, реализующем в регионе политику занятости населения. В Республике Башкортостан, например, это Министерство семьи, труда и социальной защиты населения Республики Башкортостан. Данный вывод обусловлен несколькими составляющими: во-первых, достижение сбалансированности спроса и предложения на рынке труда является одним из направлений политики занятости в регионе; во-вторых, у данных государственных структур имеется сеть подведомственных организаций, через которые можно осуществлять координацию и контроль за выполнением дорожной карты; в-третьих, большинство ключевых показателей эффективности выполнения плана мероприятий связаны с деятельностью именно этих органов исполнительной власти. Одним из ключевых показателей эффективности реализации плана мероприятий предлагаем использовать уровень трудоустройства молодежи (%). Данный показатель целесообразно рассматривать с учетом институционально-конъюнктурной методики оценки результативности деятельности ЦЗН, разработанной автором.

Таким образом, разработана концепция формирования конъюнктуры молодежного сегмента рынка труда в основе, которой лежит механизм, состоящий из двух систем (системы формирования спроса и системы формирования предложения) и практические рекомендации по реализации концепции, которые включают в себя комплекс мероприятий по повышению сбалансированности спроса и предложения в молодежном сегменте рынка труда в современной России. Реализация практических рекомендаций позволит заложить поступательное движение к достижению сбалансированности спроса и предложения в молодежном сегменте рынка труда как в целом по стране, так и в отдельных регионах.

Выводы по главе 4

Разработана система формирования спроса в молодежном сегменте рынка труда. Она включает в себя подсистему формирования спроса на вакантных рабочих местах на действующих предприятиях, подсистему формирования спроса на новых рабочих местах на действующих предприятиях, подсистему формирования спроса на рабочих местах на новых предприятиях. Формирование спроса подразумевает создание рабочих мест «новых» профессий (профессиональный элемент), рабочих мест, требующих от работников современных квалификаций/компетенций (квалификационно-компетентностный элемент), создание рабочих мест в «точках роста» региона (территориальный элемент). Этапами формирования спроса в молодежном сегменте рынка труда являются: институциональная поддержка работодателя, мотивация работодателя (информационная, экономическая, идеологическая), адаптация молодых работников (нормативная база, адаптационный инструментарий, наставничество, развитие трудового потенциала молодого работника), развитие (в том числе обучение) молодых работников.

Разработана система формирования предложения в молодежном сегменте рынка труда. Она основана на систематизации этапов формирования предложения, субъектов, объектов и инструментов. Этапами формирования предложения в молодежном сегменте рынка труда являются: профессиональная, квалификационно-компетентностная и территориальная ориентация, первичная и вторичная адаптация молодежи к рынку труда. При этом под профессиональной ориентацией понимается комплекс мер, направленных на выявление склонностей у молодежи с целью определения траектории их профессионального развития в условиях трансформации современного рынка труда; квалификационно-компетентностная ориентация представляет собой комплекс мер, направленных на оценку наличия у молодежи компетенций, значимых для работодателя, определение и корректировку траектории их развития в зависимости от возраста молодого

человека; территориальная ориентация представляет собой комплекс мер, направленных на закрепление/перераспределение молодежи по территории в соответствии с социально-экономическими потребностями территории.

Профессиональная, квалификационно-компетентностная и территориальная ориентация молодежи предполагают диагностику, мотивацию к выбору востребованных профессий и закреплению в регионе, оценку и развитие компетенций; первичная адаптация молодежи к рынку труда включает в себя развитие навыков карьерного целеполагания и развитие навыков трудоустройства; вторичная адаптация молодежи к рынку труда подразумевает мотивацию на закрепление в трудовом коллективе.

Построена модель формирования индивидуального предложения в молодежном сегменте рынка труда на этапе профессиональной, квалификационно-компетентностной и территориальной ориентации – индивидуальная маршрутная карта профессионального развития молодежи (ИМК), представляющая собой план профессионального развития молодого человека, начиная с уровня начального общего образования и заканчивая первичной/вторичной занятостью.

Разработана концепция формирования конъюнктуры молодежного сегмента рынка труда, в основе, которой лежит механизм управленческого воздействия на системы формирования спроса и предложения в молодежном сегменте рынка труда. Предложены практические рекомендации по повышению сбалансированности спроса и предложения молодежного сегмента рынка труда в современной России.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Проведенное исследование позволило сформулировать следующие основные выводы в области теории, методологии и практики формирования конъюнктуры молодежного сегмента рынка труда:

1. Анализ различных определений конъюнктуры рынка труда и факторов, влияющих на нее, позволил сформулировать авторскую трактовку данной категории. Ее отличием является то, что, во-первых, конъюнктура рынка труда рассматривается как ситуация, складывающаяся в определенный момент времени под влиянием определенных факторов (экономический, демографический, территориальный, институциональный, профессиональный, квалификационно-компетентностный); во-вторых, как ситуация, которая характеризует степень сбалансированности спроса и предложения на рынке труда не только количественно, но и качественно (в разрезе профессии, квалификации (компетенции) и территории).

2. Проведена типологизация конъюнктуры рынка труда в зависимости от характера удовлетворенного спроса на труд. Доказано, что необходимо рассматривать не только количественное, но и качественное соответствие спроса и предложения на рынке труда. Полноценным спрос является, если работник устраивает работодателя по уровню квалификации (компетенции), профессиональной принадлежности и территориальной доступности. Если же часть удовлетворенного спроса носит полноценный характер, а часть – вынужденный, то такую конъюнктуру рынка труда автор предлагает считать частично-равновесной. Моделью полноценного равновесия на рынке труда автор считает такую, где спрос совпадет с предложением по всем рассматриваемым характеристикам (квалификация (компетенция), профессия, территория). Соответственно такая конъюнктура рынка труда будет считаться полноценно-равновесной. Дифференциация конъюнктуры рынка труда по характеру удовлетворенного спроса положена в основу

методологии исследования территориального, профессионального и квалификационно-компетентностного дисбаланса на рынке труда.

3. Для оценки конъюнктуры рынка разработан методологический инструментарий, подразумевающий использование частных коэффициентов напряженности. Если рассматривать конъюнктуру в зависимости от территории, отрасли, профессиональной принадлежности рабочих мест и рабочей силы, то следует отметить, что традиционный коэффициент напряженности не позволит оценить качественное состояние конъюнктуры рынка труда. Поэтому автором предложены такие коэффициенты напряженности, как возрастной, отраслевой, профессиональный, территориальный и прочие.

4. Изучение зарубежных и отечественных теорий сегментации рынка труда позволило сформулировать определение молодежного сегмента рынка труда и выявить его особенности. Молодежный сегмент рынка труда отличается территориальной, профессиональной и квалификационно-компетентностной неустойчивостью предложения на рынке труда и характеризуется признаками вторичного рынка труда. Молодежный сегмент рынка труда – это часть рынка труда, на которой со стороны предложения выступают лица в возрасте 15–29 лет, а со стороны спроса – работодатели, предлагающие рабочие места для работников обозначенной возрастной категории. Данный сегмент, в свою очередь, неоднороден и включает в себя подсегменты. Так, автором выделено 10 подсегментов в зависимости от таких объективных признаков, как пол, возраст, опыт работы, уровень образования, специальность, состояние здоровья, социальный статус, семейное положение, место жительства, принадлежность к территории. Также молодежный сегмент классифицируется по двум субъективным признакам: зарплатным притязаниям и карьерным ожиданиям.

Спрос в молодежном сегменте рынка труда также неоднороден. Работодатели предлагают рабочие места, освободившиеся и вновь созданные; в частном и государственном секторах экономики; в регионах,

отличающихся по уровню трудоустроенности; для работников дефицитных и избыточных профессий; в различных отраслях; для различных категорий молодежи: студентов, учащихся, выпускников образовательных организаций.

5. Конъюнктура современного российского рынка труда далека от равновесной, присутствует явный территориальный дисбаланс, который усугубляет неравномерное перераспределение трудовых ресурсов по территории страны. Проведенный анализ трудоустроенности регионов России в зависимости от межрегиональной трудовой миграции позволил выделить трудотеряющие и трудовосполняющие регионы России и установить, что фактическая (общая) напряженность на рынке труда выше регистрируемой. Молодежь, обладая более высокой территориальной мобильностью (трудовая и образовательная миграция), чем представители других возрастных категорий, «усиливает» территориальный дисбаланс.

6. Предложен метод сопоставления спроса и предложения на рынке труда по квалификационно-компетентностному признаку посредством проведения параллельных социологических опросов работников и работодателей. На основе многолетних авторских исследований был определен ряд личностных и профессиональных компетенций молодых работников, запрашиваемых работодателями при найме. На примере одного из подсегментов молодежного сегмента рынка труда (по материалам Республики Башкортостан) выявлен квалификационно-компетентностный дисбаланс на современном рынке труда молодежи.

7. В диссертационном исследовании предложена методика оценки результативности деятельности органов службы занятости населения по трудоустройству молодежи – институционально-конъюнктурная, которая основана на сопоставлении уровня трудоустройства молодежи с показателями, характеризующими рынок труда молодежи по степени конъюнктурной благоприятности. По предложенной методике проведена классификация центров занятости населения (ЦЗН) и выделены четыре типа

ЦЗН: институционально-результативные, конъюнктурно-результативные, институционально-нерезультативные, конъюнктурно-нерезультативные. Выделены внешние и внутренние факторы, влияющие на результативность деятельности ЦЗН.

8. Разработана система формирования спроса в молодежном сегменте рынка труда, которая включает в себя подсистему формирования спроса на вакантных рабочих местах на действующих предприятиях, подсистему формирования спроса на новых рабочих местах на действующих предприятиях, подсистему формирования спроса на рабочих местах на новых предприятиях.

9. Разработана система формирования предложения в молодежном сегменте рынка труда, включающая подсистему формирования предложения на уровне общего образования, на уровне профессионального образования, на уровне первичной/вторичной занятости. Разработана модель формирования индивидуального предложения рассматриваемом сегменте.

10. Разработана концепция формирования конъюнктуры молодежного сегмента рынка труда, в основе, которой лежит механизм, включающий динамические системы формирования спроса и предложения в молодежном сегменте рынка труда. Предложены практические рекомендации по повышению сбалансированности спроса и предложения в рассматриваемом сегменте в условиях современной России.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ И ЛИТЕРАТУРЫ

1. Адаптация выпускников к первичному рынку труда : учебное пособие. – Ростов н/Д: Изд-во ЮФУ, 2011. – 306 с.

2. Амбарцумов, А. А. 1000 терминов рыночной экономики : справочное учебное пособие / А. А. Амбарцумов, Ф. Ф. Стерликов. – М.: Крон-Пресс, 1993. – 302 с.

3. Аналитический доклад о демографической, семейной и миграционной политике в Республике Башкортостан. – Уфа : Академия наук Республики Башкортостан, Институт социально-политических и правовых исследований РБ, 2014. – 93 с.

4. Аналитический обзор миграционной ситуации и деятельности УФМС России по Республике Башкортостан по реализации государственной политики в сфере миграции в регионе за 2013 год. – Уфа : Управление Федеральной миграционной службы по Республике Башкортостан, 2014. – 42 с.

5. Анисимова, Т. Г. Социальная адаптация студенческой молодежи в условиях современного российского общества : дис. ... д-ра социол. наук : 22.00.04 / Т. Г. Анисимова. – Краснодар, 2016. – 364 с.

6. Арещенко, В. Д. Экономика трудовых ресурсов / В. Д. Арещенко. – М.: Экономика, 2003. – 236 с.

7. Атлас новых профессий. – М. : Агентство стратегических инициатив, 2014. – 224 с.

8. Багирова, И. Х. Моделирование готовности студентов к профессиональной деятельности с учетом мнений работодателей / И. Х. Багирова, Ж. Н. Зенкова // Экономика и предпринимательство. – 2016. – № 8 (73). – С. 719–726.

9. Багирова, И. Х. Стратегическое партнерство вуза и работодателя как основа институционализации процессов трудоустройства выпускников

высших учебных заведений / И. Х. Багирова, Н. Г. Вишневская // Экономика и предпринимательство. – 2016. – № 10 (ч.1). – С. 481–487.

10. Банникова, Л. Н. Исследование проблем профессионального самоопределения студенчества Свердловской области / Л. Н. Банникова, Ю. Р. Вишневский, Я. Б. Дидковская // Университетское управление: практика и анализ. – 2000. – № 2. – С. 74–80.

11. Бедова, А.И. Молодежь на московском рынке труда: зарплатные притязания / А.И. Бедова, А.В. Ярашева // Доходы, расходы и сбережения населения России: тенденции и перспективы: Сборник материалов III Международной научно-практической конференции. Ответственный редактор О.А. Александрова.– 2018.– С. 17-21.

12. Белова, О. Р. Молодежное предпринимательство в России: проблемы и перспективы развития / О. Р. Белова, Ю. Р. Вишневский // Академический вестник. – 2012. – № 2. – С. 33–38.

13. Бендюков, М. А. Психология профессионального кризиса у безработных : дис. ... д-ра психол. наук : 19.00.03 / М. А. Бендюков.– СПб., 2009. – 361 с.

14. Бобков, В. Н. О состоянии и прогнозе развития рынка труда и занятости населения Российской Федерации (2006–2017 гг.) / В. Н. Бобков, С. Д. Аникеев, Н. В. Локтюхина, В. Д. Рожков, Е. А. Пироженко, И. Ф. Демидов // Уровень жизни населения регионов России. – 2015. – № 1 (195). – С. 8–22.

15. Богданов, С. В. Причины деформации рынка труда в советской России периода НЭПА / С. В. Богданов, М. И. Кучеренко // Научные ведомости Белгородского государственного университета. Серия : История. Политология. – 2014. – Т. 29. – № 1 (172). – С. 142–149.

16. Большой толковый словарь русского языка / Под ред. С. А. Кузнецова и др. – СПб. : Норинт, 1998. – 1536 с.

17. Большой экономический словарь / под ред. А. Н. Азрилияна. – 5-е изд. доп. и перераб. – М. : Институт новой экономике, 2004. – 1376 с.

18. Борисов, А. Б. Большой экономический словарь / А. Б. Борисов; сост. А. Б. Борисов. – Изд. 2-е, перераб. и доп. – М. : Книжный мир, 2006. – 543 с.
19. Борисова, Е. М. Профессиональное самоопределение : личностный аспект: дис. ... д-ра психол. наук : 19.00.07 / Е. М. Борисова. – М., 1995.– 411 с.
20. Бояркин, Г. Н. Трудовая миграция и ее роль в трансформации рынка труда : дис. ... д-ра экон. : 08.00.05 / Г. Н. Бояркин. – М., 2005. – 326 с.
21. Буйная, Е. В. Экономическая оценка регионального рынка труда / Е. В. Буйная, О. А. Бияков. – Кемерово : ГУ КузГТУ, 2003. – 154 с.
22. Буланов, В. С. Некоторые методологические вопросы исследования рынка труда / В. С. Буланов // Общество и экономика. – 2008. – № 7-8. – С. 66–72.
23. Бурханова, Ф. Б. Влияние темпоральных характеристик трудовой занятости на баланс семьи и работы / Ф. Б. Бурханова, А. В. Праведников // Вестник ВЭГУ. – 2016. – № 2 (82). – С. 51–60.
24. Бухаренкова, О. Ю. Становление деятельности советских бирж труда в период НЭПа [Электронный ресурс] / О. Ю. Бухаренкова // Ломоносов: материалы докладов XIV Международной конференции студентов, аспирантов и молодых ученых / отв. ред. И. А. Алешковский, П. Н. Костылев. – М.: Издательский центр Факультета журналистики МГУ им. М. В. Ломоносова, 2007. – Режим доступа: http://lomonosov.sfedu.ru/archive/Lomonosov_2007/08/buk-olga@yandex.pdf
25. Бухвальд, Е.М. Формирование «точек роста» как инструмент политики пространственного развития экономики России / Е.М. Бухвальд // Вестник Волгоградского государственного университета. Серия 3: Экономика. Экология.– 2017.– Т.19.– №2.– С.8-18.
26. Вайсбурд, В. А. Экономика труда : учебное пособие / В. А. Вайсбурд. – М.: Омега-Л, 2011. – 376 с.

27. Вакуленко, Е. С. Моделирование миграционных потоков на уровне регионов, городов и муниципальных образований : дис. ... канд. экон. наук: 08.00.13 / Е. С. Вакуленко. – М., 2013. – 239 с.

28. Валеев, Х. А. Кадровый состав органов государственной власти : процедуры и методы формирования / Х. А. Валеев, У. А. Назарова. – М. : Издательство РАГС, 2010. – 100 с.

29. Валиахметов, Р. М. Занятость и социально-профессиональная мобильность молодежи (на примере Республики Башкортостан) / Р. М. Валиахметов, Г. Р. Баймурзина // Россия реформирующаяся: Ежегодник/Отв. ред. М. К. Горшков. – М.: Нов. Хронограф, 2017. – Вып. 15. – С. 134-153.

30. Валиахметов, Р.М. Занятость и социально-профессиональная мобильность молодежи (на примере Республики Башкортостан) / Р.М. Валиахметов, Г.Р. Баймурзина // Россия реформирующаяся: ежегодник: вып.15/Отв. ред. М.К. Горшков. –М.: Новый Хронограф, 2017.– С. 134-153.

31. Ведерникова, Н. И. Ценообразование на рынке труда : дис. ... канд. экон. наук : 08.00.09 / Н. И. Ведерникова. – СПб., 1999. – 161 с.

32. Вечерин, А. В. Динамика представлений о рынке труда на ранних этапах становления профессионала : дис. ... канд. псих.наук : 19.00.03 / А. В. Вечерин. – М., 2007.– 331 с.

33. Вечканов Г.С. Новая методология и теория рынка труда (о нобелевских лауреатах по экономике 2010 г.) / Г.С. Вечканов // Общество. Среда. Развитие. 2014. № 2 (31). С. 36–44.

34. Вишневская Н.Г. Миграция трудовых ресурсов: экономический, географический, социальный аспекты / З.А. Хамадеева, Н.Г. Вишневская.- Уфа: Издательство УГУЭС, 2014.– 106 с.

35. Вишневская Н.Г., Егорова М.А. Трудовые ресурсы сельской местности: проблемы и перспективы развития / Н.Г. Вишневская, М.А. Егорова // Интернет-журнал Науковедение. [Электронный ресурс].– 2014.– № 2.– С. 16.

36. Вишневская, Н.Г. Конъюнктура регионального рынка труда: проблема дисбаланса профессий / Н.Г. Вишневская // Уровень жизни населения регионов России.–2016.–№ 3– С.54-65.

37. Вишневская, Н.Г. Государственная политика содействия занятости молодежи на примере Республики Башкортостан / Н.Г. Вишневская // Труд и социальные отношения.– 2007.– №6.– С. 80-86.

38. Вишневская, Н.Г. Государственное регулирование миграции трудовых ресурсов / Н.Г. Вишневская // Экономика и предпринимательство.– 2014.– № 6.– С. 153-156.

39. Вишневская, Н.Г. Качество образования как индикатор конкурентоспособности выпускников вуза на рынке труда / Н.Г. Вишневская // Вестник Башкирского университета.– 2015.– Т. 20.– № 1.–С. 160-165.

40. Вишневская, Н.Г. Конъюнктурные особенности рынка труда Республики Башкортостан / Н.Г. Вишневская // Инновационное развитие современных социально-экономических систем: материалы III Международной заочной научно-практической конференции. (Комсомольск-на-Амуре, 15-16 февраля 2016 г.). Комсомольск-на-Амуре, 2016.– С. 318-322.

41. Вишневская, Н.Г. Методология исследования региональных рынков труда / Н.Г. Вишневская // Журн. экон. теории.– 2009.– № 3.– С. 210-213.

42. Вишневская, Н.Г. Миграция трудовых ресурсов в Республике Башкортостан: география, причины, последствия / Н.Г. Вишневская, З.А. Хамадеева // Труд и социальные отношения.– № 5.– 2013.– С.122-128.

43. Вишневская, Н.Г. Молодежная безработица: определение и классификация / Н.Г. Вишневская // Ученые записки Российской Академии предпринимательства.– 2014.– № 39.– С. 262-267.

44. Вишневская, Н.Г. Молодежный сегмент рынка труда: определение и классификация / Н.Г. Вишневская // Финансовый бизнес.– 2015.– № 2 (175).– С. 39-42.

45. Вишневская, Н.Г. Молодежь на рынке труда крупного города: проблемы эффективного трудоустройства / Н.Г. Вишневская // Научные ведомости Белгородского государственного университета. Серия: История. Политология. Экономика. Информатика.– 2014.– Т. 31.– № 15-1 (186).– С. 38-47.

46. Вишневская, Н.Г. Перспективы развития рынка труда молодежи в Республике Башкортостан / Н.Г. Вишневская // Экономика и предпринимательство.– 2015.– № 1 (54).– С. 327-332.

47. Вишневская, Н.Г. Профессиональное самоопределение студенческой молодежи: дифференцированный анализ / Н.Г. Вишневская // Финансовый бизнес.– 2015.– № 5.– С.61-64.

48. Вишневская, Н. Г. Механизм регулирования рынка труда молодежи в регионе: монография / Н. Г. Вишневская. – М.: РХТУ им Д.И. Менделеева, 2012. – 132 с.

49. Вишневская, Н. Г. Миграционные процессы на рынке труда региона: экономико-географические аспекты / З. А. Хамадеева, Н. Г. Вишневская // Торговля, предпринимательство и право. – 2014. – № 1. – С. 10–25.

50. Вишневская, Н. Г. Профессионально-квалификационный дисбаланс спроса и предложения на региональном рынке труда : монография / Н. Г. Вишневская. – Уфа : РИЦ БашГУ, 2015. – 140 с.

51. Вишневская, Н. Г. Влияние экономико-географических и демографических факторов на молодежный сегмент рынка труда / Н.Г. Вишневская, З.А. Хамадеева // Конкурентоспособность в глобальном мире: экономика, наука, технологии. – 2016. – № 2. – С. 37-42.

52. Вишневская, Н. Г. Деятельность региональных центров содействия занятости выпускников в современных условиях / Н.Г. Вишневская // Путеводитель предпринимателя.– 2014.– № 23.– С. 95-101.

53. Вишневская, Н. Г. Молодежь на региональном рынке труда: анализ динамики и перспектив развития / Н.Г. Вишневская // Учетно-

аналитические инструменты исследования экономики региона: материалы международной научно-практической конференции, посвященной 85-летию ДГУ. 2016. С. 152-155.

54. Вишневская, Н. Г. Проблемы адаптации молодежи на региональном рынке труда / Н.Г. Вишневская // Ученые записки Российской Академии предпринимательства.– 2015.– № 42.– С. 331-335.

55. Вишневская, Н. Г. Проблемы измерения квалификационного дисбаланса на региональном рынке труда / Н.Г. Вишневская // Междисциплинарный подход к исследованию экономики: материалы III Международной научно-практической конференции, посвященной 70-летию кафедры общей экономической теории БашГУ: в 3 частях. 2017.– С. 109-113.

56. Вишневская, Н. Г. Прогноз баланса трудовых ресурсов как способ управления конъюнктурой молодежного сегмента рынка труда / Н.Г. Вишневская // Путеводитель предпринимателя.– 2014.– № 234.– С. 214-220.– 0,3 печ.л.

57. Вишневская, Н. Г. Профессиональный союз как институт молодежного сегмента рынка труда / Н.Г. Вишневская, К.В. Апокина // Экономика и управление: научно-практический журнал.– 2018.– № 1 (139).– С. 113-116.

58. Вишневская, Н. Г. Профсоюзное объединение фрилансеров - необходимость или прихоть? / Н.Г. Вишневская, И.Ф. Алтынбаева // Интернет-журнал Науковедение. [Электронный ресурс].– 2014.– № 1 (20).– С. 7.

59. Вишневская, Н. Г. Региональный рынок труда молодежи: типология и механизм регулирования / Н.Г. Вишневская // Труд и социальные отношения.– 2012.– № 9.– С. 15-23.

60. Вишневская, Н. Г. Роль государственной службы занятости населения в минимизации молодежной безработицы: теория и практика / Н.Г. Вишневская // Интернет-журнал Науковедение. [Электронный ресурс].– 2014.– № 3.– С. 20.

61. Вишневская, Н. Г. Роль профессиональных союзов в развитии трудовых ресурсов региона / Н.Г. Вишневская, К.В. Апокина // Евразийский юридический журнал.– 2016.– № 10 (101).– С. 312-314.

62. Вишневская, Н. Г. Роль социального партнерства в регулировании рынка труда региона / Н.Г. Вишневская // Экономика и предпринимательство.– 2014.– № 5-1.– С. 228-230.

63. Вишневская, Н.Г. Рынок труда молодежи: механизм регулирования в современных условиях: дис. ... канд. экон. наук: 08.00.05 / Вишневская Н.Г.–Уфа, 2010.–162 с.

64. Вишневская, Н. Г. Рынок труда стран СНГ: сравнительный анализ конъюнктурных особенностей / Н.Г. Вишневская // Региональная экономика: теория и практика.– 2015.– № 37 (412).– С. 58-71.

65. Вишневская, Н. Г. Спрос на региональном рынке труда: анализ современных тенденций / Н.Г. Вишневская // Экономика и управление: научно-практический журнал.– 2018.– № (141).– С. 70-74.

66. Вишневская, Н. Г. Стажировка выпускников профессионального образования как направление реализации активной политики занятости в регионе / Н.Г. Вишневская // Труд: вызовы цифровизации: Сборник материалов первой международной научно-практической конференции «Костинские чтения» (19 апреля 2018 г.) / Академия труда и социальных отношений [и др.] : под общ.ред. профессора Ю. В. Долженковой, доцента С. А. Шапиро. – М. ; Берлин : Директ-Медиа, 2018.– С.123-127.

67. Вишневская, Н. Г. Человеческий капитал молодежи как фактор развития инновационной экономики / Н.Г. Вишневская // Финансовый бизнес.– 2016.– № 5 (184).– С. 52-55.

68. Вишневский, Ю. Р. Профессиональный выбор студентов и ресурсный подход: от потенциала к реализации / Ю. Р. Вишневский, С. Ю. Вишневский // Вестник Нижегородского университета им. Н.И. Лобачевского. Серия : Социальные науки. – 2012. – № 1 (25). – С. 22–27.

69. Вукович, Г. Г. Приоритетные направления развития комплексной системы управления профессиональным самоопределением молодежи / Г. Г. Вукович, Е. С. Калинская, Л. Н. Захарова // Экономика устойчивого развития. – 2014. – № 3 (19). – С. 35–40.

70. Галлямов, Р. Р. Система оптимизационных моделей профессионально-квалификационного дисбаланса рынка труда : дис. ... канд. экон. наук: 08.00.13 / Р. Р. Галлямов. – Уфа, 2007. – 141 с.

71. Ганич, Я. В. Системные диспропорции в конъюнктуре рынка труда территории с экономикой ресурсного типа (на примере Камчатской области РФ) : дис. ... канд. экон. наук : 08.00.05 / Я. В. Ганич. – Хабаровск, 2004. – 180 с.

72. Гильдингерш, М. Г. Безработица в России: сущность, формы, социальные последствия в условиях перехода к рынку: монография / М. Г. Гильдингерш. – СПб. : Изд-во С.-Петербур. ун-та экономики и финансов, 1995. – 163 с.

73. Гимпельсон, В. Е. Движение рабочих мест : что говорит российская статистика [Электронный ресурс]: препринт WP3/2014/02 / В. Е. Гимпельсон, О. Б. Жихарева, Р. И. Капелюшников. – М. : Изд. дом Высшей школы экономики, 2014. – (Серия WP3 «Проблемы рынка труда»). – 46 с.

74. Гимпельсон, В., Капелюшников, Р., Лукьянова, А. Спрос на труд и квалификацию в промышленности : между дефицитом и избытком : препринт WP3/2007/03. – М. : ГУ ВШЭ, 2007. – 60 с.

75. Гневашева В.А. Ценностные предпосылки профессиональной мотивации студенческой молодежи России: гендерный аспект / В.А. Гневашева // Теория и практика общественного развития. – 2019. – № 4 (134). – С. 24-26.

76. Гневашева, В. А. Молодежный сегмент рынка труда в современной России: особенности формирования рабочей силы: монография В. А. Гневашева. – М.: РИОР : ИНФРА-М, 2016. – 221 с.

77. Гневашева, В. А. Развитие молодежного сегмента рынка труда на основе формирования профессиональных компетенций через систему высшего профессионального образования : дис. ... д-ра экон. наук : 08.00.05 / В. А. Гневашева. – М., 2012. – 356 с.

78. Голотик, С. И. Советская Россия в 20-е гг. : НЭП, власть большевиков и общество [Электронный ресурс] / С. И. Глотик, А. Б. Данилин, Е. Н. Евсеева, С. В. Карпенко // Новый исторический вестник. – 2000. – № 2. – Режим доступа: http://www.nivestnik.ru/2000_2/9.shtml

79. Горина, Е. Е. Исследование рынка труда : междисциплинарный подход / Е. Е. Горина // Современная экономика : проблемы, тенденции, перспективы. – 2011. – № 5. – С. 1–7.

80. Горшков, М. К. Молодежь России : социологический портрет / М. К. Горшков, Ф. Э. Шереги. – М. : ИС РАН, 2010. – 592 с.

81. Государственная программа «Регулирование рынка труда и содействие занятости населения в Республике Башкортостан» : Постановление Правительства Республики Башкортостан от 31 декабря 2014 года № 677 [Электронный ресурс] // Министерство труда и социальной защиты населения Республики Башкортостан. – Режим доступа: http://mintrudrb.ru/upload/docs/progr_reg.pdf

82. Государственная программа о социальной защите и содействии занятости населения на 2016–2020 годы [Электронный ресурс] // Министерство труда и социальной защиты Республики Беларусь. – Режим доступа: <http://mintrud.gov.by/system/extensions/spaw/uploads/files/Programma-sodejstvija.pdf>

83. Государственная программа содействия занятости населения Республики Беларусь на 2014 год [Электронный ресурс] // Министерство труда и социальной защиты Республики Беларусь. – Режим доступа: <http://mintrud.gov.by/system/extensions/spaw/uploads/files/gov-employment-programm-2014.pdf>

84. Гребенюк, А.А. Методология оценки экономических последствий международной трудовой миграции : дис. ... д-ра экон. наук : 08.00.05 / А.А. Гребенюк. – Москва, 2018. – 311 с.

85. Григорьева, Н. В. Психология профессионального самоопределения безработной молодежи в условиях экономики переходного периода : дис. ... канд. психол. наук : 19.00.05, 19.00.03 / Н. В. Григорьева. – Чебоксары, 2004. – 180 с.

86. Гриценко, Н. Н. Актуальные вопросы подготовки кадров с учетом потребностей современного рынка труда / Н. Н. Гриценко // Труд и социальные отношения. – 2014. – № 9. – С. 3–13.

87. Гриценко, Н. Н. Подготовка кадров с учетом потребностей рынка труда. Опыт стран Европейского Союза / Н. Н. Гриценко // Alma mater (Вестник высшей школы). – 2012. – № 2. – С. 65–69.

88. Гудков, Л. Д. Молодежь России / Л. Д. Гудков, Б. В. Дубин, Н. А. Зоркая. – М. : Московская школа политических исследований, 2011. – 96 с.

89. Гусаров, Ю. В. Управление : динамика неравновесности / Ю. В. Гусаров. – М. : ЗАО «Изд-во «Экономика», 2003. – 382 с.

90. Гуськова, И. В. Кадровый дефицит в сфере здравоохранения сельских муниципальных районов Нижегородской области / И. В. Гуськова, А. А. Новичков, Н. А. Новичкова // NovaInfo.Ru. – 2016. – Т. 1. – № 41. – С. 68–74.

91. Гуськова, И. В. Управление человеческими ресурсами в современный период / И. В. Гуськова, М. В. Антюшин // Бизнес. Образование. Право. Вестник Волгоградского института бизнеса. – 2016. – № 1 (34). – С. 18–23.

92. Гуськова, И. В. Успешность выпускника на рынке труда : возможности и методы ее измерения / И. В. Гуськова, Е. В. Фролова // NovaInfo.Ru. – 2016. – Том 3. – № 56. – С. 316–320.

93. Гуськова, И.В. Трансформация региональных рынков труда в условиях экономического кризиса: дис. ... д-ра экон. наук : 08.00.05 / И.В. Гуськова.– Н. Новгород, 2010.– 332 с.

94. Дементьев, А. В. Вклад Даймонда, Мортенсена и Писсаридеса в экономическую науку / А.В. Дементьев // Экономический журнал Высшей школы экономики. – 2011. – Т. 15. – № 1. – С. 50–67.

95. Дёмин, А. Н. Личность в кризисе занятости: стратегии и механизмы преодоления кризиса : дис. ... д-ра психол. наук : 19.00.01. / А. Н. Дёмин. – Краснодар, 2005. – 407 с.

96. Демографический ежегодник России. 2015 : стат. сб. – М. : Росстат, 2015. – 263 с.

97. Демографический ежегодник России. 2017 : стат. сб. / Росстат. – М., 2017. – 263 с.

98. Демографический прогноз до 2030 года [Электронный ресурс] // Федеральная служба государственной статистики. – <http://www.gks.ru>. – Режим доступа: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/population/demography/#

99. Демография [Электронный ресурс] // Федеральная служба государственной статистики. – Режим доступа: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/population/demography/#

100. Доклад к заседанию государственного совета Российской Федерации «О мерах по развитию малого и среднего предпринимательства в Российской Федерации». – М. : Государственный совет Российской Федерации, 2015. – 80 с.

101. Доклад о положении молодёжи и реализации государственной молодёжной политики в Российской Федерации «Молодежь и молодежная политика в России в контексте глобальных тенденций», Министерство

образования и науки Российской Федерации, Федеральное агентство по делам молодежи.: М, 2015.– 74 с.

102. Доклад о положении молодежи Республики Башкортостан: коллективная монография. /Под ред. Лавренюк Н.М. Составитель Чурсина К.В. – Уфа: РИЦ БашГУ, 2018. – 214 с.

103. Доклад о результатах и основных направлениях деятельности Управления Федеральной миграционной службы по Республике Башкортостан на 2013 год и плановый период 2014–2016 годов // Управление Федеральной миграционной службы по Республике Башкортостан. – Уфа, 2014. – 86 с.

104. Долгосрочная целевая программа «Содействие занятости населения Республики Башкортостан» на 2013–2018 годы [Электронный ресурс] // Информационный портал занятости населения Минтруда РБ. – Режим доступа: <http://www.bashzan.ru/posts/4198>

105. Долженкова, Ю. В. Поиск и отбор специалистов на основе технологий executive search: методология и практические аспекты / Ю. В. Долженкова, Г. Г. Руденко // Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России. – 2012. – Т. 1. – № 2. – С. 66–69.

106. Долженкова, Ю. Дистанционная занятость : преимущества и направления / Ю. Долженкова, С. Долженков // Кадровик. – 2016. – № 1. – С. 120-123.

107. Дудников, С. В. Эффективность активной политики содействия занятости населения мегаполиса : дис. ... д-ра экон. наук: 08.00.05 / С. В. Дудников. – М., 2005. – 339 с.

108. Елкина, О. С. Управление стратегиями экономического поведения работников на рынке труда: монография / О. С. Елкина. – Омск : Издательство Омский институт (филиал) РГТЭУ, 2010. – 330 с.

109. Ермолаев, М. Б. Экономико-математические модели анализа и прогнозирования регионального рынка труда : дис. ... д-ра экон. наук : 08.00.13 / М. Б. Ермолаев. – Иваново, 2005. – 273 с.

110. Ефимова, Е. А. Иностранная рабочая сила на рынке труда субъектов Российской Федерации / Е. А. Ефимова // Проблемы современной экономики. – 2011. – № 1. – С. 233–237.

111. Завельский, М. Г. Экономика и социология труда / М. Г. Завельский. – М.: Издательство «Палеотип», 2001. – 208 с.

112. Занятость молодежи в мотивационном и структурном измерении [Электронное издание] / [М. К. Горшков и др.]; отв. редактор М. К. Горшков. – Электрон. текст. дан. (объем 1,5 Мб) – М.: Институт социологии ФНИСЦ РАН, 2017. – 129 с.

113. Занятость, рынок труда и социально-трудовые отношения / Под ред. Р. П. Колосовой, Г. Г. Меликьяна : учебно-методическое пособие : практикум. – М. : Экономический факультет МГУ, ТЕИС, 2008. – 458 с.

114. Збышко Б. Г. Особенности экономико-правового регулирования занятости населения и трудовой миграции в России / Б. Г. Збышко // Труд и социальные отношения. – 2015. – № 4. – С. 60–74.

115. Зеер, Э.Ф. Социально-профессиональная мобильность учащейся молодежи как фактор подготовки к динамичному профессиональному будущему / Э.Ф. Зеер // Образование и наука.– 2014.– № 8.– С.33-48.

116. Зубок, Ю. А. Молодежь на рынке труда : транзитивные процессы в условиях постсоветской трансформации // Ю. А. Зубок, В. И. Чупров // Социально-гуманитарные знания. – 2012. – № 3. – С. 3–27.

117. Зубок, Ю. А. Молодые специалисты : подготовка и востребованность на рынке труда / Ю. А. Зубок, В. И. Чупров // Социологические исследования. – 2015. – № 5 (373). – С. 114–122.

118. Зубок, Ю. А. Отношение молодежи к образованию как фактор повышения эффективности подготовки высококвалифицированных кадров / Ю. А. Зубок, В. И. Чупров // Социологические исследования. – 2012. – № 8. – С. 103–111.

119. Иванова, Л. Х. ПрофорIENTATION – профилактика «болезни» рынка труда / Л. Х. Иванова, У. А. Назарова // Экономика и управление: научно-практический журнал. – 2014. – № 1 (117). – С. 85–87.

120. Иванова, Т. Н. Социально-трудовая мобильность современной молодежи: состояние и перспективы: региональная специфика : дис. ... д-ра социол. наук : 22.00.03 / Т. Н. Иванова. – Саратов, 2011. – 428 с.

121. Игнатъева, О. В. Трудовая миграция : современные аспекты и государственное регулирование / О. В. Игнатъева, Е. М. Киселева, М. М. Крекова // Известия Балтийской государственной академии рыбопромыслового флота : психолого-педагогические науки. – 2016. – № 3 (37). – С. 83–86.

122. Ильин, И. А. Воспроизводственные и региональные аспекты рынка труда / И. А. Ильин, Е. А. Ефимова // Современные производительные силы. – 2012. – № 1. – С. 138–147.

123. Ильина, Л. О. Рынок труда и управление человеческими ресурсами / Л. О. Ильина. – Ростов н/Д : Феникс, 2008. – 416 с.

124. Информационный бюллетень российского союза ректоров (июнь 2014). – М., 2014. – 123 с.

125. Ионцев, В. А. Единый рынок труда в ЕЭП: экономический эффект соглашений в области трудовой миграции / В. А. Ионцев, И. В. Ивахнюк, А. Г. Магомедова, И. А. Алешковский, Ю. А. Прохорова, К. Д. Шевченко, Е. В. Глод // Евразийская экономическая интеграция. – 2012. – № 2 (15). – С. 006-024.

126. Исраилов, М. В. Трудовые ресурсы и развитие регионального рынка труда / М. В. Исраилов // Молодой ученый. – 2013. – № 7. – С. 174–178.

127. Итоги выборочного обследования рабочей силы за 2017 год [Электронный ресурс] // Федеральная служба государственной статистики. – Режим доступа: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/publications/catalog/doc_1140097038766

128. Итоги деятельности в 2014 году и задачи на 2015 год: сборник. – Уфа, 2015. – 120 с. [Электронный ресурс] // Министерство труда и социальной защиты населения Республики Башкортостан. – Режим доступа: http://mintrudrb.ru/upload/docs/sbornik_2014.pdf?ver=2

129. Итоги деятельности в 2015 году и задачи на 2016 год: Сборник Министерства труда и социальной защиты населения Республики Башкортостан. – Уфа, 2016. – 187 с. [Электронный ресурс] // Министерство труда и социальной защиты населения Республики Башкортостан. – Режим доступа: http://mintrudrb.ru/upload/docs/sbornik_2015.pdf

130. Итоги деятельности в 2016 году и задачи на 2017 год: сборник. – Уфа, 2017. – 196 с. [Электронный ресурс] // Министерство труда и социальной защиты населения Республики Башкортостан. – Режим доступа: http://mintrudrb.ru/upload/docs/sbornik_2016.pdf?ver=2

131. Итоги деятельности в 2017 году и задачи на 2018 год : сборник. – Уфа, 2018. – 192 с. [Электронный ресурс] // Министерство труда и социальной защиты населения Республики Башкортостан. – Режим доступа: http://mintrudrb.ru/upload/docs/sbornik_2017.pdf

132. Каменецкий, В. А. Труд / В. А. Каменецкий, В. П. Патрикеев. – М.: ЗАО «Издательство «Экономика», 2004. – 590 с.

133. Капелюшников, Р. И. Российский рынок труда : адаптация без реструктуризации / Р. И. Капелюшников. – М. : ГУ ВШЭ, 2001. – 309 с.

134. Катульский, Е. Д. Мировой рынок труда в контексте анализа европейского миграционного кризиса / Е. Д. Катульский, Н. А. Беспалова, Т. А. Клепова // Актуальные проблемы социально-экономического развития России. – 2016. – № 3-4. – С. 60–67.

135. Катульский, Е. Д. Состояние и тенденции развития миграционных процессов в России. Влияние миграционных процессов на состояние рынка рабочей силы / Е. Д. Катульский // МИР (Модернизация. Инновации. Развитие). – 2015. – Т. 6. – № 3-1 (23). – С. 18–27.

136. Кашепов, А. В. и др. Рынок труда: проблемы и решения : монография / А. В. Кашепов, С. С. Сулакшин, А. С. Малчинов. – М. : Научный эксперт, 2008. – 232 с.

137. Кашепов, А. В. Методология анализа, прогнозирования и регулирования конъюнктуры рынка труда : дис. ... д-ра экон. наук: 08.00.05 / А. В. Кашепов. – М., 1999. – 357 с.

138. Кашепов, А.В. Прогнозирование конъюнктуры рынка труда в условиях современных институциональных реформ / А.В. Кашепов // Социально-трудовые исследования.– 2019.– № 1.– С. 44-56.

139. Кашницкий, И.С. Межрегиональная миграция молодежи в России: комплексный анализ демографической статистики / И.С. Кашницкий, Н.В. Мкртчян, О.В. Лешуков // Высшее образование. 2016. № 3. С. 169-203.

140. Кейнс, Дж. М. Общая теории занятости, процента и денег / Дж. М. Кейнс. – М. : Гелиос АРВ, 1999. – 352 с.

141. Кибанов, А. Я. Управление персоналом : конкурентоспособность выпускников вузов на рынке труда / А. Я. Кибанов, Ю. А. Дмитриева. – М.: ИНФРА-М, 2011. – 229 с.

142. Клюня, В. Л. Сбалансированность рынка труда в Республике Беларусь: методологические и методические основы обеспечения / В. Л. Клюня, И. В. Зенькова. – Новополоцк : ПГУ, 2009. – 216 с.

143. Кокин, Ю. Ключевые проблемы занятости населения и организации заработной платы в России за прошедшие два десятилетия / Ю. Кокин, Л. Широкова // Социальная политика и социальное партнерство.– 2012. – № 7. – С. 23–31.

144. Колесникова, О.А. Особенности молодежного рынка труда на современном этапе развития экономики / О.А. Колесникова // ФЭС: Финансы. Экономика.– 2017.– № 3.– С. 34-39.

145. Колесникова, О.А. Проблемы и перспективы развития рынка труда г. Воронежа / О.А. Колесникова, Д.Ю. Трещевский // Вестник Воронежского

государственного университета. Серия: Экономика и управление.– 2018.– № 1.– С. 129-137.

146. Колесникова, О.А. Профориентация молодежи как фактор смягчения проблемы обеспечения экономики высококвалифицированными кадрами / О.А. Колесникова, А.М. Донецкий // Вестник Воронежского государственного университета. Серия: Экономика и управление. 2016. № 3. С. 82-87.

147. Колосницына, М. Г. Экономика труда / М. Г. Колосницына. – М.: ИЧП «Изд-во Магистр», 1998. – 238 с.

148. Колосова, Р. П. Российский рынок труда : возможности и ограничения в контексте социоэкономического подхода / Р. П. Колосова // Труд и социальные отношения. – 2009. – № 4. – С. 18–23.

149. Комплексный план мероприятий по профессиональной ориентации учащихся, социально-профессиональной адаптации молодых граждан на рынке труда Республики Башкортостан на 2016–2020 годы [Электронный ресурс] // Электронный фонд правовой и нормативно-технической документации. – Режим доступа: <http://docs.cntd.ru/document/432887365>

150. Константинов, С. А. Социальные источники рассогласования рынка труда и рынка образовательных услуг / С. А. Константинов // Рынок труда и образовательных услуг в крупном городе: стратегии и потенциалы роста: науч. докл. / под ред. В. Б. Устьянцева и А. В. Швакова. – Саратов : Приволжское книжное издательство, 2006. – С. 43–51.

151. Константиновский, Д. Л. Рабочая молодежь России: количественное и качественное измерения / Д.Л. Константиновский, Е.Д. Вознесенская, Г.А. Чередниченко [Электронный ресурс]. – М.: ЦСИ. 2013. – 277 с.

152. Концептуальные основы функционирования и развития рынка труда: опыт регионов / Ш. К. Кутаев, Н. Г. Вишневская, И. В. Новикова / под общ.ред. Ш.К. Кутаева. – М. : Издательство «Перо», 2013. – 272 с.

153. Концепция миграционной политики Республики Башкортостан на период до 2025 года (проект) [Электронный ресурс] // Информационный портал занятости населения Минтруда РБ. – Режим доступа: http://www.bashzan.ru/system/docs/2910/konc_migr_2025.pdf?1427879544

154. Концепция национальной стратегии устойчивого социально-экономического развития Республики Беларусь до 2030 года. – Минск : ГНУ НИЭИ, 2014. – 143 с.

155. Коровкин, А. Г. Вопросы анализа и прогнозирования движения населения и трудовых ресурсов различных регионов / А. Г. Коровкин, Н. Л. Наумова, В. П. Привалов. – М.: ЦЕМИ АН СССР, 1984. – 50 с.

156. Коровкин, А. Г. Согласование спроса на рабочую силу и ее предложения на региональных рынках труда : опыт анализа и моделирования / А. Г. Коровкин, И. Н. Долгова, Е. А. Единак, И. Б. Королев // Научные труды: Институт народнохозяйственного прогнозирования РАН. – 2012. – № 10. – С. 319–343.

157. Косаев, А. Г. Трудовой потенциал и занятость в условиях интенсификации / А. Г. Косаев. – М.: Наука, 1990. – 160 с.

158. Костаков, В. Г. Прогноз занятости населения : методологические основы / В. Г. Костаков. – М. : Экономика, 1979. – 184 с.

159. Котляр, А. Э. «Дефицит» рабочей силы и роль демографического фактора / А. Э. Котляр // Экономико-демографические проблемы занятости: сб. науч. трудов. – М. : ЦНИЛТР, 1984. – С. 3–17.

160. Краснова Г.А. Анализ международного опыта повышения занятости и снижения безработицы среди молодежи // Научные ведомости Белгородского государственного университета. Серия: Философия. Социология. Право.– 2015.– Т. 33.– № 14 (211).– С. 165-178.

161. Крекова, М. М. Методологические особенности исследования человеческих ресурсов : монография / М. М. Крекова, Ю. Ю. Доронина, Е. М. Киселева. – М. : Научные технологии, 2015. – 162 с.

162. Крекова, М. М. Тенденции развития новых рынков труда / М. М. Крекова, Е. М. Киселева // Современная наука: актуальные проблемы теории и практики. Серия : Экономика и право. – 2017. – № 3. – С. 22–24.

163. Кривуца, П. В. Особенности обеспечения занятости молодежи в условиях рыночной экономики (на примере региона Кавказских Минеральных Вод): автореф. дис. ... канд. экон. наук: 08.00.05 / П. В. Кривуца. – М., 2008. – 34 с.

164. Крюков, В. П. Система балансов населения и трудовых ресурсов крупного города / В. П. Крюков. – М. : Издательство «Наука», 1985. – 200 с.

165. Кузьмин, С. А. Занятость: стратегии России / С. А. Кузьмин. – М. : Эдиториал УРСС, 2001. – 304 с.

166. Кулькова И.А. Методические подходы и проблемы оценки конъюнктуры рынка труда / И.А. Кулькова // Вестник евразийской науки.– 2018.– Т. 10.– № 1.– С. 18.

167. Курбатова, М. В. Рынок труда : теоретические проблемы, тенденции становления российской модели / М. В. Курбатова. – Кемерово : Кузбассвуиздат, 2001. – 200 с.

168. Кутаев, Ш. К. Развитие рынка труда трудоизбыточного региона : теория, методология, практика : автореф. дис. ... д-ра экон. наук: 08.00.05 / Ш. К. Кутаев. – Краснодар, 2010. – 42 с.

169. Кязимов, К. Г. Компетентностный подход к подготовке квалифицированных кадров для инновационной экономики : монография / К. Г. Кязимов. – М. : Академия труда и социальных отношений, 2013. – 148 с.

170. Кязимов, К. Г. Проблемы несбалансированности объемов и профилей подготовки кадров с потребностями современного рынка труда / К. Г. Кязимов // Ценности и смыслы. – 2014. – № 2 (30). – С. 63–68.

171. Кязимов, К. Г. Совершенствование воспроизводства квалифицированных рабочих кадров для инновационной экономики России / К. Г. Кязимов // Труд и социальные отношения. – 2013. – № 10. – С. 3–9.

172. Кязимов, К. Г. Содействие занятости населения в условиях кризиса / К. Г. Кязимов, Е. К. Самраилова, Н. А. Говорова, С. А. Шапиро: монография. – М. : Директ-Медиа, 2015. – 286 с.

173. Лавренюк, Н. М. Интеграция рынка профессионального образования и рынка труда молодежи в регионе : моделирование квалификаций / Н. М. Лавренюк // Проблемы и перспективы развития человеческого потенциала в современном обществе: сб. статей межрегиональной школы-семинара молодых ученых.– Уфа : Восточная печать, 2014. – С. 79–84.

174. Лейбзон, М. В. Ценообразование на рынке труда : дис. ... канд. экон. наук: 08.00.01 / М. В. Лейбзон. – Кострома, 1998. – 155 с.

175. Локтюхина, Н. В. Российский рынок труда : проблемные аспекты / Н. В. Локтюхина // Факторы развития экономики России : сб. трудов VIII Международной научно-практической конференции. – Тверь : Тверской государственный университет, 2016. – С. 165–170.

176. Локтюхина, Н. В. Внутрirosсийская трудовая миграция : проблемы, направления решения / Н. В. Локтюхина // Уровень жизни населения регионов России. – 2013. – № 6 (184). – С. 82–87.

177. Локтюхина, Н. В. Проблемы адаптации молодежи на рынке труда (на примере города Москвы) / Н. В. Локтюхина, В. Д. Рожков // Вестник Российского экономического университета им. Г.В. Плеханова. – 2014. – № 5 (71). – С. 127–139.

178. Локтюхина, Н. В. Региональные особенности государственного регулирования рынка труда северных территорий : дис. ... канд. экон. наук : 08.00.05 / Н. В. Локтюхина. – Москва, 2002. – 209 с.

179. Локтюхина, Н.В. Концепция социально-экономических основ рынка труда современной России: теоретико-методологические и управленческие аспекты: дис.... докт. экон. наук: 08.00.05 / Н. В. Локтюхина. – Москва, 2011. – 366 с.

180. Лучицкая, Л. Б. Социальная ответственность как фактор гармонизации регионального рынка труда и профессионального образования / Л. Б. Лучицкая, Б. Г. Збышко // Труд и социальные отношения. – 2012.– № 5. – С. 45–53.

181. Лучшие практики популяризации рабочих профессий./ Волошина И. А., Клинк О. Ф., Факторович А. А., Костылева А. А., Зайцева О. М., Москва: ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России, 2017 г. – 96 с.

182. Мазин, А. Л. Экономика труда : учеб.пособие для студентов вузов, обучающихся по специальности 080104 «Экономика труда» / А. Л. Мазин. – М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2009. – 623 с.

183. Макаров, В. А. Современная российская молодежь на рынке труда: мотивационный анализ : дис. ... канд. социол. наук : 22.00.04 / В. А. Макаров. – Ростов н/Д, 2008. – 156 с.

184. Малых, О.Е. Теоретико-методологические основы экономики знаний // Вестник Удмуртского университета. Серия Экономика и право.– 2015.– Т.25.– № 5.– С. 52-59.

185. Маслова, И. С. Экономические вопросы перераспределения рабочей силы при социализме / И. С. Маслова. – М. : Издательство «Наука»,1976. – 230 с.

186. Материалы Пленума Центрального Комитета КПСС, 23 апреля 1985 г. – М. : Политиздат, 1985. – 31 с.

187. Матрица распределения занятого населения, место основной работы которого было на территории другого региона Российской Федерации в 2012 году [Электронный ресурс] // Федеральная служба государственной статистики. – Режим доступа: http://www.gks.ru/free_doc/new_site/population/trud/migrac/mtm_2012.htm

188. Междисциплинарные исследования экономики и общества: Ежегодная научная конференция Новой экономической ассоциации; Москва, МГУ имени М.В. Ломоносова, Экономический факультет; 10–11 декабря

2013 г.: Сборник статей /Под ред. А.А. Аузана, П.А. Минакира, Л.А. Тутова. – М.: МАКС Пресс, 2014 – 336 с.

189. Междисциплинарный подход к исследованию экономики: сборник материалов III Международной научно-практической конференции (15–16 ноября 2017 г., г. Уфа). В 3-х ч. Ч. II / науч. ред. Г. М. Россинская; отв. ред. Н. С. Ишмухаметов. – Уфа : РИЦ БашГУ, 2017. – 232 с.

190. Межрегиональная трудовая миграция [Электронный ресурс] // Федеральная служба государственной статистики. – Режим доступа: http://www.gks.ru/free_doc/new_site/population/trud/migrac/mtm_2012.htm

191. Меньшикова, О. И. Методическое обеспечение социальной экспертизы государственных программ города Москвы в части их влияния на рынок труда и сферу занятости города Москвы / О. И. Меньшикова // Уровень жизни населения регионов России. – 2012. – № 8. – С. 34–41.

192. Методологические проблемы социологического исследования мобильности трудовых ресурсов. – Новосибирск : Издательство «Наука», 1974. – 319 с.

193. Миграция и рынки труда в постсоветской России / под ред. Г. Витковской. – М., 1998. – 177 с.

194. Миграция населения по обстоятельствам, вызвавшим необходимость смены места жительства [Электронный ресурс] // Территориальный орган Федеральной службы государственной статистики по Республике Башкортостан. – Режим доступа: http://bashstat.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_ts/bashstat/ru/statistics/population/

195. Мировые тенденции в сфере молодежной занятости. – Женева : Международное бюро труда, 2006. – 61 с.

196. Миролюбова, А. А. Математическое моделирование реструктуризации регионального рынка труда : дис. ... канд. экон. наук : 08.00.13 / А. А. Миролюбова. – Иваново, 2002. – 144 с.

197. Михайловская, С. А. Концептуализация понятий «студенческая молодежь» и «вторичная занятость» в контексте социологии управления / С.

А. Михайловская // Вестник Забайкальского государственного университета. – 2014. – № 3 (106). – С. 68–74.

198. Михалкина, Е. В. Выпускники вузов на рынке труда: обзор современных тенденций (на примере рынка труда Ростовской области) / Е. В. Михалкина, Е. А. Серегина // Международный научный журнал. – 2014. – № 1. – С. 49–53.

199. Михалкина, Е. В. Механизм обеспечения баланса трудовых ресурсов в экономике юга России / Е. В. Михалкина, О. Я. Сенькив // Вестник Таганрогского института управления и экономики. – 2013. – № 2 (18). – С. 5–10.

200. Мкртчян, Н.В. Возрастной профиль внутрироссийской трудовой миграции и иных форм пространственной мобильности населения / Н.В. Мкртчян // Региональные исследования. – 2018. – № 1 (59). – С. 72-81.

201. Многомерная социальная мобильность в современной России: монография / [Ю. Б. Епихина и др.]; отв. ред. М. Ф. Черныш, Ю. Б. Епихина. – Электрон. текст. дан. (объем: 1,15 Мб) – М.: Институт социологии ФНИСЦ РАН, 2018. – 112 с.

202. Молодежный вестник Башкортостана. – Уфа : Министерство молодежной политики и спорта Республики Башкортостан, 2015. – 111 с. [Электронный ресурс] // Министерство молодежной политики и спорта Республики Башкортостан. – Режим доступа:<http://mmpsrb.ru/assets/files/kollegiya/vestnik.pdf>

203. Молодежный вестник Башкортостана. – Уфа : Министерство молодежной политики и спорта Республики Башкортостан, 2014. – 87 с. [Электронный ресурс] // Министерство молодежной политики и спорта Республики Башкортостан. – Режим доступа: http://mmpsrb.ru/assets/files/20_03_2014.pdf

204. Молодежь в Содружестве Независимых Государств : статистический портрет. – М. : Статкомитет СНГ, ЮНФПА, 2014. – 151 с.

205. Молодежь России 2000–2025: Развитие человеческого капитала. – М. : Министерство образования и науки РФ, Росмолодежь, 2013. – 187 с.

206. Молодежь: конструирование трудовой биографии [Электронное издание] / [М. К. Горшков и др.]; отв. редактор М. К. Горшков. – Электрон. дан. (объем 1,6 Мб). – М.: Институт социологии ФНИСЦ РАН, 2018. – 148 с.

207. Мониторинг и оценка качества и доступности государственных услуг в области содействия занятости населения (по итогам деятельности органов службы занятости в первом полугодии 2016 года) [Электронный ресурс] // Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации.

–
Режим
доступа:http://www.rosmintrud.ru/docs/mintrud/migration/81/monitoring_1_polu_godie_2016.docx

208. Мониторинг состояния национальных рынков труда стран Содружества Независимых Государств 2010–2013 / Межгосударственный статистический комитет СНГ. – М., 2014. – 44 с.

209. Мониторинг состояния национальных рынков труда стран Содружества Независимых Государств 2012–2015 / Межгосударственный статистический комитет СНГ. – М., 2016. – 49 с.

210. Мониторинг состояния национальных рынков труда стран Содружества Независимых Государств 2014–2017 / Межгосударственный статистический комитет СНГ. – М., 2018. – 51с.

211. Мумладзе, Р. Г. Экономика и социология труда: учебник / Р. Г. Мумладзе, Г. Н. Гужина / под общ.ред. Р. Г. Мумладзе. – М.: КНОРУС, 2011. – 328 с.

212. Муравьева, М. П. Комплекс экономико-математических моделей принятия решений в управлении социально-экономическими процессами рынка труда : дис. ... канд. экон. наук : 08.00.13 / М. П. Муравьева.– Ростов-н/Д, 2010.– 220 с.

213. Назарова, У. А. Региональный рынок труда: проблемы гармонизации социально-трудовых отношений / У. А. Назарова // Экономика и управление: научно-практический журнал. – 2011. – № 3. – С. 35–42.

214. Назарова, У. А. Система «работодатель–наемный работник» : проблема гармонизации современных социально-трудовых отношений : дис. ... д-ра экон. наук: 08.00.05 / У. А. Назарова. – М., 2008. – 351 с.

215. Назарова, У. А. Системная поддержка выпускника: индивидуальный профориентационный маршрут / У. А. Назарова, Е. В. Терелецкова // Актуальные вопросы развития системы профессиональной ориентации и общественно полезной деятельности учащихся : сб. материалов Всероссийской научно-практической конференции (25–27 октября 2017 г.). – Петрозаводск : Издательство ПетрГУ, 2017. – С. 191–197.

216. Назарова, У. А. Технологии карьерного целеполагания / У. А. Назарова // Служба занятости. – 2015. – № 1-2. – С. 74–77.

217. Назарова, У. А. Формирование системы управления кадровым потенциалом молодежи на рынке труда в регионе / У.А Назарова, Н.Г. Вишневская // Труд и общество в реалиях XXI века : сборник научных статей. – Спб.: Скифия-принт, 2017. – С. 925–931.

218. Назарова, У.А. Заработная плата педагогических работников общего образования в регионах Российской Федерации: парадоксы регионального рынка труда / У.А. Назарова, Н.Г. Вишневская // Интернет-журнал «Науковедение», 2014 №5 (24) [Электронный ресурс].–М.: Науковедение.– 2014.– С.176

219. Назарова, У.А. Профориентация – профилактика «болезни» рынка труда (размышления по итогам круглого стола) / У.А. Назарова // Социальная работа : научно-популярный журнал. – 2014. – № 2. – С. 13–16.

220. Назарова, У.А. Система «работодатель-наемный работник»: проблема гармонизации современных социально-трудовых отношений: дис.... док. экон. наук / У.А. Назарова. – М.: 2008. – 351 с.;

221. Насырова, Р. Т. Проблемы дисбаланса спроса и предложения рабочей силы на рынке труда и роль трудовой миграции в их решении // Социальные и экономические проблемы трудовой миграции в Республике Башкортостан / под ред. Р. А. Галина. – Уфа : Печатный домъ, 2012. – 162 с.

222. Национальная стратегия устойчивого социально-экономического развития Республики Беларусь на период до 2020 г. [Электронный ресурс] // Министерство экономики Республики Беларусь. – www.economy.gov.by. – Электрон.данн. – Режим доступа: <http://www.economy.gov.by/dadvfiles/001251...NSUR2020.doc>

223. Немерюк, Е. Е. Миграция в процессе формирования современного российского рынка труда : дис. ... д-ра соц. наук : 22.00.03 / Е. Е. Немерюк. – Саратов, 2007. – 485 с.

224. Немцова, М. В. Сбалансированность и условия развития рынка труда административной территории (на примере Амурской области): дис. ... канд. экон. наук : 08.00.05 / М. В. Немцова. – Хабаровск, 2006. – 202 с.

225. Нефедьева, Е. И. Формирование конъюнктуры рынка труда крупного города: дис. ... канд. экон. наук: 08.00.05 / Е. И. Нефедьева. – Иркутск, 2002. – 205 с.

226. Нехода, Е. В. Сегментация рынка труда: междисциплинарный подход / Е. В. Нехода, Э. С. Кучинова // Вестник Томского государственного университета. Экономика. – 2012. – № 4. – С. 40–53.

227. Ниворожкина, Л. И. Моделирование поведения населения на рынке крупного города. Продолжительность регистрируемой безработицы / Л. И. Ниворожкина, А. М. Ниворожкин, А. Г. Шухмин. – М. : РПЭИ, 2001. – 55 с.

228. Нобелевские лауреаты по экономике в XXI веке: сборник статей / под ред. А.Г. Худокормова. – М. : ИНФРА-М, 2017. – 393 с.

229. Новиков, А.М. Постиндустриальное образование / А.М. Новиков. – М.: Издательство «Эгвес», 2008. – 136 с.

230. Нугаев, Р. А. Социально-экономические проблемы занятости и использования рабочей силы (на примере Татарской АССР) / Р. А. Нугаев. – Казань : Издательство Казанского университета, 1972. – 120 с.

231. О безработице среди молодежи : рекомендация № 45 Международной организации труда // Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. 1919–1956. Т. I. – Женева : Международное бюро труда, 1991. – С. 374–380.

232. О внесении изменений в статью 13.2 Федерального закона «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» и статью 6 Федерального закона «О внесении изменений в Федеральный закон “О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации” и отдельные законодательные акты Российской Федерации»: Федеральный закон от 8 марта 2015 г. № 56-ФЗ // Российская газета. – 2015. – 13 марта. – № 6623.

233. О государственной программе «Развитие образования в Республике Башкортостан: Постановление Правительства Республики Башкортостан от 21 февраля 2013 г. № 54 [Электронный ресурс] // Электронный фонд правовой и нормативно-технической документации. – Режим доступа: <http://docs.cntd.ru/document/463501208>

234. О концепции развития духовно-нравственной культуры и гражданской активности детей, подростков и молодежи «Молодежь – стратегический ресурс Республики Башкортостан» на 2006–2015 годы: Указ Президента Республики Башкортостан от 26 сентября 2006 г. № УП-415 // Ведомости Государственного Собрания – Курултая, Президента и Правительства Республики Башкортостан. – 16 октября 2006 г. – № 20 (242).

235. О плане мероприятий, направленных на популяризацию рабочих и инженерных профессий : Распоряжение Правительства РФ от 5 марта 2015 года №366-р. [Электронный ресурс] // Информационно-правовой портал «Гарант.ру». – Режим доступа: <http://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/70785344/#review>

236. О программе «Дополнительные мероприятия по снижению напряженности на рынке труда Республики Башкортостан в 2015 году»: Постановление Правительства Республики Башкортостан от 20 мая 2015 года № 182 [Электронный ресурс] // Официальный интернет-портал правовой информации Республики Башкортостан. – Режим доступа: <http://www.npa.bashkortostan.ru/?show=1&seed=10811>

237. О разработке прогноза баланса трудовых ресурсов Республики Башкортостан : Постановление Правительства Республики Башкортостан от 5 сентября 2013 г. № 399 [Электронный ресурс] // Министерство экономического развития Республики Башкортостан. – Режим доступа: <https://economy.bashkortostan.ru/upload/iblock/ef8/postanovleniye-pravitelstva-rb-5-9-2013-n-399.pdf>

238. О численности и потребности организаций в работниках по профессиональным группам на 31 октября 2012 г. (по результатам выборочного обследования организаций) [Электронный ресурс] // Федеральная служба государственной статистики. – Режим доступа: http://www.gks.ru/free_doc/2013/potrorg/potr12.htm

239. Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Содействие занятости населения» : Постановление Правительства РФ от 15 апреля 2014 г. № 298 [Электронный ресурс] // Информационно-правовой портал ГАРАНТ.РУ. – Режим доступа: <http://base.garant.ru/70643476/>

240. Об утверждении отдельных нормативных правовых актов Республики Башкортостан в рамках реализации программы «Дополнительные мероприятия по снижению напряженности на рынке труда Республики Башкортостан в 2016 году» : Постановление Правительства РБ от 7 июня 2016 года № 227 [Электронный ресурс] // Электронный фонд правовой и нормативно-технической документации. – Режим доступа: <http://docs.cntd.ru/document/438963905>

241. Об утверждении перечня профессий (специальностей, должностей) иностранных граждан – квалифицированных специалистов, трудоустраивающихся по имеющейся у них профессии (специальности), на которых квоты на осуществление иностранными гражданами трудовой деятельности в Российской Федерации не распространяются: Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 20 декабря 2013 г. № 768н // Российская газета. – 2014. – 31 января. – № 6293 (21).

242. Об утверждении плана мероприятий («дорожной карты») по развитию системы профессиональной ориентации обучающихся и молодых граждан в Республике Башкортостан на 2013–2015 годы : Постановление Правительства Республики Башкортостан от 22 августа 2013 г. № 379 [Электронный ресурс] // Электронный фонд правовой и нормативно-технической документации. – Режим доступа: <http://docs.cntd.ru/document/463507410>

243. Обзор рынка труда [Электронный ресурс] // Работа: информационный портал. – Режим доступа: <https://www.enbek.kz/ru/taxonomy/term/817>

244. Обследование населения по проблемам занятости [Электронный ресурс] // Федеральная служба государственной статистики. – Режим доступа: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/publications/catalog/doc_1140097038766

245. Одегов, Ю. Г. Место профориентации, адаптации и информирования в обеспечении экономических интересов работников в кризисных условиях / Ю. Г. Одегов, Г. Г. Руденко // Социальное партнерство. – 2012. – № 2. – С. 56–68.

246. Ожегов С. И. Словарь русского языка: ок. 53000 слов / Под общ. ред. проф. Л. И. Скворцова. - М.: ООО "Издательский дом "ОНИКС 21 век": ООО "Издательство "Мир и Образование", 2005. – 24-е изд., испр. – 1200 с.

247. Ожегов, С. И. Словарь русского языка. Изд. 18-е. / С. И. Ожегов. – М.: Рус. яз., 1986. – 797 с.

248. Печеркина, А. А. Влияние трудовой занятости на психическое здоровье человека на этапах профессионализации : дис. ... канд. психол. наук : 19.00.03, 19.00.13 / А. А. Печеркина. – Екатеринбург, 2005. – 169 с.

249. Пигина, Т. Н. Обеспечение сбалансированности регионального рынка труда (на примере Республики Хакасия) : дис. ... канд. экон. наук: 08.00.05 / Т. Н. Пигина. – Новосибирск, 2004. – 164 с.

250. Пилотный профориентационный проект «Только вместе» [Электронный ресурс] // Детская Бизнес Академия. – Режим доступа: <http://dba-ufa.ru/activity/detail.php?ID=632>

251. Политическая экономия. Энциклопедия. Т. 2 / под ред. А. М. Румянцева. – М. : Советская энциклопедия, 1980. – 560 с.

252. Политэкономический словарь / под ред. Е. Ф. Борисова и др. – М.: Политиздат, 1972. – 367 с.

253. Полякова, Н. Незанятая молодежь: социально-экономический портрет и поведение занятости / Н. Полякова // Человек и труд. – 1999. – № 4. – С. 43–44.

254. Помазкова, И. С. Профессиональное самоопределение российской молодежи в условиях социальной неопределенности : автореф. дис. ... канд. соц. наук: 22.00.04 / И. С. Помазкова. – Ростов н/Д, 2011. – 33 с.

255. Послание Президента Республики Башкортостан Рустэма Хамитова Государственному Собранию – Курултайю Республики Башкортостан (30 октября 2014 года) [Электронный ресурс] // Государственное собрание – Курултай Республики Башкортостан. – Режим доступа: <http://gsrb.ru/ru/supplement/message-rb/poslanie2014.php>

256. Право и экономика: междисциплинарные подходы в науке и образовании. IV Московский юридический форум. XII Международная научнопрактическая конференция (Кутафинские чтения) : материалы конференции : в 4 ч. – Часть 1.– Москва : РГ-Пресс, 2017. – 400 с.

257. Прокопов, Ф. Т. Безработица и эффективность государственной политики на рынке труда в переходной экономике России / Ф. Т. Прокопов. – М. : Экономический факультет МГУ; ТЕИС, 1999. – 311 с.

258. Развитие навыков для инновационного роста в России. Доклад Всемирного банка. – М. : «Алекс», 2015. – 172 с.

259. Размещение населения в СССР : региональный аспект динамики и политики народонаселения / Б. С. Хорев и др. – М. : Мысль, 1986. – 221 с.

260. Разумова, Т. О. Выпускники высших учебных заведений на рынке труда : дис. ... д-ра экон. наук: 08.00.05 / Т. О. Разумова. – М., 2009. – 433 с.

261. Ракитская, Г.Я. Социально-трудовые отношения. Общая теория и проблемы становления их демократического регулирования в современной России / Г. Я. Ракитская. – М.: Институт перспектив и проблем страны, 2003. – 479 с.

262. Региональная безработица: опыт социологического исследования / Е. П. Сигарева, Г. Р. Хасаев; под общ.ред. Л. Л. Рыбаковского. – М.: ИСПИ, 1997. – 239 с.

263. Региональное измерение трансграничной миграции в Россию / науч. ред. С. В. Голунов. – М. : Аспект Пресс, 2008. – 351 с.

264. Рейтинг профессий [Электронный ресурс] // Информационный портал занятости населения Минтруда РБ. – Режим доступа: http://www.bashzan.ru/menu_items/375/posts

265. Республика Башкортостан. Демографический доклад. Выпуск 3 / под общ. ред. Г. Ф. Хилажевой, Н. К. Шамсутдиновой. – Уфа : Башк. энцикл., 2018. – 132 с.

266. Реутова, М. Н. Профессиональная мобильность молодежи: двадцать лет спустя / М.Н. Реутова // Научные ведомости Белгородского государственного университета. Серия: Философия. Социология. Право.– 2008.– № 6.– С. 188-199.

267. Реформирование экономики региона : опыт, проблемы, перспективы: Тез.докл. II междунар науч.-практ. конф. Ч. 2. – Кемерово : Кузбассвуиздат, 1996. – 271 с.

268. Родионова, А. В. Трудовая занятость студентов в условиях реформирования системы высшего образования в России : автореф. дис. ... канд. соц. наук: 22.00.04 / А. В. Родионова. – СПб., 2012. – 26 с.

269. Рондарь, Н. В. Рынок труда и проблемы его сегментирования : дис. ... канд. экон. наук: 08.00.01 / Н. В. Рондарь. – Ростов н/Д, 1998. – 170 с.

270. Российский рынок труда : путь от кризиса к восстановлению / пер. с англ. – М. : Издательство «Весь Мир», 2003. – 320 с.

271. Российский статистический ежегодник. 2017 : стат. сб. – М.: Росстат, 2017. – 686 с.

272. Рофе, А. И. Развитие системы управления занятостью населения / А. И. Рофе // Труд и социальные отношения. – 2011. – № 11. – С. 3–14.

273. Рофе, А. И. Словарь-справочник по экономике труда / А. И. Рофе. – Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2017. – 377 с.

274. Рофе, А. И. Экономика труда : учебник / А. И. Рофе. – М. : КноРус, 2010. – 391 с.

275. Роцин, С. Ю. Совмещение учебы и работы студентами российских вузов / С. Ю. Роцин, В. Н. Рудаков // Вопросы образования. – 2014. – № 2. – С. 152–179.

276. Роцин, С. Ю. Наем молодых работников на российском рынке труда / С. Ю. Роцин, А. А. Слесарева. – М. : Изд. дом Высшей школы экономики, 2012. – 35 с.

277. Руденко, Г.Г. Внутренний и внешний рынки труда: механизм сбалансированного развития: дисс. ... док. экон. наук / Г.Г. Руденко. – М., 1999. - 331 с.

278. Рынки труда и возможности трудоустройства : тенденции и проблемы в Армении, Азербайджане, Беларуси, Грузии, Республике Молдова

и Украине. – Люксембург : Бюро публикаций Европейского союза, 2011. – 268 с.

279. Рынок труда : учеб.пособие / под. ред. проф. П. Э. Шлендера. – М.: Магистр, 2010. – 686 с.

280. Рынок труда в Республике Беларусь [Электронный ресурс] / Министерство труда и социальной защиты Республики Беларусь. – Режим доступа: <http://www.mintrud.gov.by/ru/sostojanie/>

281. Рынок труда в странах Содружества Независимых Государств 2005–2011 : статистический сборник. – М. : Межгосударственный статистический комитет СНГ, 2012. – 118 с.

282. Рынок труда и рынок образовательных услуг в субъектах Российской Федерации / В. Н. Васильев, В. А. Гуртов, Е. А. Питухин, Л. М. Серова, С. В. Сигова, М. Н. Рудаков, М. В. Суоров. – М. : Техносфера, серия «Мир экономики», 2006. – 680 с.

283. Рынок труда и социальное партнерство : монография / Ю. Г. Одегов, Г. Г. Руденко, Н. Г. Митрофанов. – М. : Хронограф, 1998. – 240 с.

284. Рынок труда или рынок безработицы? (интервью доктора экономических наук, профессора Н.А. Волгина на канале ОРТ) / Волгин Н. А. // Уровень жизни населения регионов России. – 2015. – № 2 (196). – С. 7–11.

285. Рынок труда: молодые специалисты.– М.: Компания Head Hunter, 2018. – 78 с.

286. Рыночная экономика : словарь / под общ.ред. Г. Я. Кипермана. – М.: Республика, 1993. – 524 с.

287. Рыночная экономика: 200 терминов / под общ.ред. Г. Я. Кипермана. – М. : Политиздат, 1991. – 224 с.

288. Рязанцев, С. В. Эмиграция ученых из России : «циркуляция» или «утечка» умов / С. В. Рязанцев, Е. Е. Письменная // Социологические исследования. – 2013. – № 4. – С. 24–34.

289. Санкова Л.В. Региональная асимметрия занятости в инновационной сфере России /Л.В. Санкова, Е.В. Колколова // Инновационная деятельность.– 2013.– № 1-2 (24).– С. 35-43.

290. Санкова Л.В. Региональная асимметрия рынков труда и вызовы политике занятости / Л.В. Санкова, Ф.И. Мирзабалаева // Проблемы развития территории.– 2018.– № 4 (96).– С. 104-123.

291. Сафонов, А. Л. Структура занятости по сегментам российского рынка труда / А. Л. Сафонов, Л. Г. Зубова, О. А. Антропова // Рынок труда и политика занятости : состояние и перспективы развития : сборник докладов. – 2015. – С. 191–202.

292. Сафонов, А. Л. Иностранная рабочая сила : оценка структуры занятости и вклада в экономику Москвы /А. Л. Сафонов, Л. Г. Зубова, О. А. Антропова // Труд и социальные отношения. – 2016. – № 3. – С. 3–23.

293. Сигова, С. В. Восполнение кадрового дефицита на рынке труда Российской Федерации / С. В. Сигова. – Петрозаводск : Изд-во ПетрГУ, 2009. – 188 с.

294. Сигова, С. В. Государственное регулирование сбалансированности рынка труда в современной России : дис. ... д-ра экон. наук: 08.00.05 / С. В. Сигова. – М., 2011. – 284 с.

295. Сигова, С. В., Питухин, Е. А., Парикова, Н. В. Прогнозирование модифицированного коэффициента напряженности на российском рынке труда для определения потребности в иностранных работниках / С. В. Сигова, Е. А. Питухин, Н. В. Парикова // Фундаментальные исследования. – 2012. – № 11-1. – С. 237–242.

296. Симонова, М. В. Молодые специалисты на рынке труда: конкурентные преимущества, адаптация, требования работодателей / М. В. Симонова // Вестник Самарского государственного экономического университета. – 2012. – № 10. – С. 98–101.

297. Симонова, М. В. Основные тренды в развитии трудовых ресурсов Поволжья / М. В. Симонова // Регион : Экономика и социология. – 2014. – № 1 (81). – С. 310–315.

298. Синягин, А. К. «Дорожные карты» в госсекторе : план мероприятий или инструмент стратегического управления / А. К. Синягин // Бюджет. – 2014. – №1. – С. 56–59.

299. Ситуация на регистрируемом рынке труда в разрезе городов и районов РБ [Электронный ресурс] // Информационный портал занятости населения Минтруда РБ. – Режим доступа: http://www.bashzan.ru/labor_market

300. Словарь иностранных слов. – М. : «Русский язык», 1979. – 624 с.

301. Словарь терминов современного предпринимательства / С. Н. Белухина, З. П. Макеева, В. В. Морковкин, И. А. Прохорова, А. В. Шишкин / под ред. В. В. Морковкина. – М. : Радикс, 1995. – 432 с.

302. Совместный план мероприятий по реформированию и развитию системы государственной гражданской службы РФ в ПФО [Электронный ресурс] // Официальный сайт Полномочного представителя Президента Российской Федерации в Приволжском федеральном округе. – Режим доступа: <http://pfo.gov.ru/district/STAFFPFO/kadrez/>

303. Современный экономический словарь / Б. А. Райзберг, Л. Ш. Лозовский, Е. Б. Стародубцева. – М. : ИНФРА-М, 1999. – 479 с.

304. Состояние рынка труда [Электронный ресурс] // Информационный портал занятости населения Минтруда РБ. – Режим доступа: http://www.bashzan.ru/menu_items/364

305. Сотникова, А. В. Студенческая молодежь : теоретические и методологические проблемы исследования в социологической науке / А. В. Сотникова // Теория и практика общественного развития. – 2011. – № 3. – С. 84–87.

306. Социально-экономические проблемы современности: поиски междисциплинарных решений: сборник научных трудов участников Международной конференции «XXIV Кондратьевские чтения» / под

редакцией В.М. Бондаренко. – М., МООСИПНН Н.Д. Кондратьева, 2017. – 390 с.

307. Социально-экономическое положение Республики Армения в январе-июне 2018 года: информационный месячный доклад.– Ереван: Статистический комитет Республики Армения, 2018.– 318 с.

308. Социальные институты регулирования рынка труда молодежи : монография / С. Ю. Цёхла, Н. А. Симченко, Е. А. Полищук, Е. В. Романюк, И. Н. Подсмашная. – Симферополь :ИТ «АРИАЛ», 2017. – 254 с.

309. Социальные институты регулирования рынка труда молодежи: монография / С. Ю. Цёхла, Н. А. Симченко, Е. А. Полищук, Е. В. Романюк, И. Н. Подсмашная. – Симферополь :ИТ «АРИАЛ», 2017. – 254 с.

310. Спрос и предложение по профессиям, востребованным на рынке труда [Электронный ресурс] // Министерство труда и социальной защиты Республики Беларусь. – Режим доступа: <http://mintrud.gov.by/ru/gynok>

311. Спрос и предложение рабочей силы на регистрируемом рынке труда в 2016 году [Электронный ресурс] // Межгосударственный статистический комитет Содружества Независимых Государств. – Режим доступа: <http://www.cisstat.com/>

312. Статистическая информация о ситуации на регистрируемом рынке труда на 1 декабря 2016 года [Электронный ресурс] / Федеральная служба по труду и занятости. – Режим доступа: <https://www.rostrud.ru/rostrud/deyatelnost/?ID=498917>

313. Статистический ежегодник Армении. – Ереван : Национальная статистическая служба Республики Армения, 2014. – 606 с.

314. Стаурский, С. С. Рынок труда: структурно-компонентный подход: монография / С. С. Стаурский, Е. С. Стаурский. – Омск : Изд-во ОмГТУ, 2017. – 244 с.

315. Тарабаева, В. Б. Ключевые компетенции как основа модели личности выпускника вуза / В. Б. Тарабаева // Международный журнал экспериментального образования. – 2014. – № 8 (ч. 3). – С. 51–55.

316. Тимошенко, Е. С. Молодежный сегмент рынка труда в посткризисной экономике : особенности, структура, повышение конкурентоспособности молодежи : дис. ... канд. экон. наук : 08.00.05 / Е. С. Тимошенко. – Ростов н/Д, 2004. – 181 с.

317. Токсанбаева, М.С. Профессионально-квалификационная мобильность работников в малом бизнесе Москвы / М.С. Токсанбаева // Народонаселение.– 2016.– № 3 (73).– С. 64-75.

318. Труд и занятость в Республике Беларусь : статистический сборник. – Минск : Национальный статистический комитет Республики Беларусь, 2014. – 321 с.

319. Труд и занятость в Республике Беларусь: статистический сборник. Минск: Национальный статистический комитет Республики Беларусь, 2018.– 310 с.

320. Труд и занятость в России. 2013 : статистический сборник. – М. : Росстат, 2013. – 661 с.

321. Труд и занятость в России. 2015 : статистический сборник. – М. : Росстат, 2015. – 274 с.

322. Труд и занятость в России. 2017 : статистический сборник. – М. : Росстат, 2017. – 261 с.

323. Труд и заработная плата [Электронный ресурс] // Национальный статистический комитет Республики Беларусь. – Режим доступа: <http://www.belstat.gov.by/ofitsialnaya-statistika/solialnaya-sfera/trud/>

324. Трудовые ресурсы : проблемы сбалансированного распределения. – Киев : Наукова думка, 1986. – 246 с.

325. Трудовые ресурсы [Электронный ресурс] // Федеральная служба государственной статистики. – Режим доступа: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/wages/labour_force/#

326. Трудовые ресурсы СССР / под ред. Л. А. Костина. – М. : Экономика, 1979. – 304 с.

327. Тюрина, А. В. Терминологический словарь финансового менеджера (русско-английский) / А. В. Тюрина. – М. : КНОРУС, 2010. – 184 с.

328. Устинова, С. С. Изоморфный рынок труда в России / С. С. Устинова. – М. : Наука, 2003. – 205 с.

329. Федеральный закон от 29.12.2012 N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»

330. Федченко А.А. Гибкая занятость: глобальный, российский и региональный аспекты / А.А. Федченко, Н.В. Дорохова, Е.С. Дашкова // МЭиМО.– 2018.– Т. 62.– № 1.– С. 16-24.

331. Федченко А.А. Трансформация социально-трудовых отношений в цифровой экономике / А.А. Федченко // Вестник ВГУ. Серия: экономика и управление.– 2018.– № 3.– С. 91-95.

332. Фролов Д.П. Экономика знаний и когнитивная реиндустриализация России: институционально-эволюционный анализ / Д.П. Фролов, Д.А. Шелестова А.В. Лаврентьева // Национальные интересы: приоритеты и безопасность. – 2013. – № 13. – С. 14-23

333. Хохлова, М. М. Молодежь на рынке труда г. Красноярск : проблемы и перспективы : монография / М. М. Хохлова. – Красноярск : Сиб. федер. ун-т, 2010. – 153 с.

334. Цыганкова, И. В. Качество трудовой жизни молодежи России: концептуальные основы формирования : автореф. дис. ... д-ра экон. наук : 08.00.05 / И. В. Цыганкова. – М., 2008. – 56 с.

335. Челюбеева, Ю. В. Ресурсный потенциал в развитии молодежного рынка труда России : автореф. дис. ... канд. экон. наук : 08.00.01 / Ю. В. Челюбеева. – Тамбов, 2009. – 23 с.

336. Чередниченко, Г. А. Образовательные и профессиональные траектории российской молодежи (на материалах социологических исследований) / Г. А. Чередниченко. – М.: ЦСП и М, 2014. – 560 с.

337. Черноволенко, В. Ф. Престиж профессий и проблемы социально-профессиональной ориентации молодежи / В. Ф. Черноволенко, В. Л. Оссовский, В. И. Паниотто. – Киев : Издательство «Наукова думка», 1979. – 214 с.

338. Чернядьева, Н. В. Разработка математических моделей равновесного развития рынка труда : дис. ... канд. техн. наук : 05.13.18 / Н. В. Чернядьева.– Кемерово, 2004. – 184 с.

339. Четвернина, Т. Я. Становление системы защиты от безработицы в современной России / Т. Я. Четвернина. – М. : Наука, 2004. – 311 с.

340. Чижова, Л. С. Стратегия занятости / Л. С. Чижова, Г. П. Сергеева, С. Н. Волчков и др. – М. : Экономика, 1990. – 209 с.

341. Численность и миграция населения Российской Федерации в 2015 году: статистический бюллетень. – М. : Федеральная служба государственной статистики, 2016. – 172 с.

342. Численность населения Российской Федерации по полу и возрасту на 1 января 2016 года : статистический бюллетень. – М. : Федеральная служба государственной статистики, 2016. – 341 с.

343. Численность населения Российской Федерации по полу и возрасту на 1 января 2018 года: статистический бюллетень. М.: Федеральная служба государственной статистики, 2018.– 194 с.

344. Шайхисламов, Р. Б. Миграционные планы выпускников вузов Уфы / Р. Б. Шайхисламов, Д. И. Хамидуллина // Социально-гуманитарные знания. – 2015. – № 10. – С. 33-40

345. Шайхисламов, Р. Б. Организация-работодатель в представлениях выпускников вузов / Р. Б. Шайхисламов, Р. Х. Елагина, А. А. Шайхутдинов // Вестник Башкирского университета. – 2012. – Т. 17.– № 1 (1).– С. 699–702.

346. Шафранова, О. И. Рациональное использование трудовых ресурсов – неотложная задача / О. И. Шафранова. – М. : Статистика, 1980. – 78 с.

347. Шерер, И. Н. Социально-экономическая трансформация регионального молодежного рынка труда : монография / И. Н. Шерер. – М. : Зерцало-М, 2011. – 192 с.

348. Шишкина, Л. И. Социально-правовые вопросы профориентации молодежи / Л. И. Шишкина. – Ленинград : Издательств Ленинградского университета, 1976. – 60 с.

349. Щёкин, Г.В. Организация и психология управления персоналом Учебно-методическое пособие. – К.: МАУП, 2002. – 832 с.

350. Щербаков, А.И. Совокупная производительность труда и основы ее государственного регулирования / А. И. Щербаков.- М.: Изд-во РАГС, 2004. – 281 с.;

351. Экономика : учебник / под ред. доц. А. С. Булатова. – М. : Издательство БЕК, 1995. – 632 с.

352. Экономика и социология труда: учебник / под ред. д.э.н., проф. А. Я. Кибанова. – М. : ИНФРА-М, 2014. – 584 с.

353. Экономика и управление, финансы и право / авт.-сост. Л. П. Кураков, В. Л. Кураков, А. Л. Кураков. – М. : Вуз и школа, 2004. – 1288 с.

354. Экономика труда (социально-трудовые отношения) / под ред. Н. А. Волгина, Ю. Г. Одегова. – М. : Издательство «ЭКЗАМЕН», 2006. – 736 с.

355. Экономика труда : учебник / под ред. проф. Ю. П. Кокина, проф. П. Э. Шлендера. – М. : Магистр, 2008. – 686 с.

356. Экономическая активность населения России (по результатам выборочных обследований). 2014 : стат. сб. – М. : Росстат, 2014. – 143 с.

357. Экономическая теория : учеб.для студ. высш. учеб. заведений / под ред. В. Д. Камаева. – 10-е изд., перераб. и доп. – М. : Гуманит. изд. центр ВЛАДОС, 2003. – 592 с.

358. Экономический энциклопедический словарь / авт.-сост. Л. П. Кураков, В. Л. Кураков, А. Л. Кураков. – М. : Вуз и школа, 2005. – 1030 с.

359. Энциклопедия статистических терминов. Том 5. Демографическая и социальная статистика. – М. : Росстат, 2011. – 482 с.

360. Эренберг, Р. Дж., Смит, Р. С. Современная экономика труда. Теория и государственная политика / Р. Дж. Эренберг, Р. С. Смит. – М. : Изд-во МГУ, 1996. – 800 с.

361. Эстетическое развитие и воспитание молодежи / под ред. О. В. Лармина. – М. : Изд-во Моск. гос. ун-та, 1978. – 325 с.

362. Ярашева, А.В. Московский рынок труда: проблемы трудоустройства уязвимых категорий безработных / А.В. Ярашева, О.А. Александрова // Экономика и управление.– 2018.– № 3 (149).– С. 17-25.

363. Ярашева, А.В. Региональные аспекты трудовой занятости молодежи / А.В. Ярашева // Научный вестник Южного института менеджмента.– 2018.– № 4.– С. 45-52.

364. Atkinson, J., Gregory, D. A Flexible Future: Britain's Dual Labour Market / J. Atkinson, D. Gregory // Marxism Today. – 1986. – Vol. 30. – № 4. – P. 12–17.

365. Bauder Harald. Culture in the labor market: segmentation theory and perspectives of place / Harald Bauder // Progress in Human Geography. – 2001. – № 25. – P. 37–52.

366. Berulava, George, Chikava, George. The Determinants of Household Labor Supply in Georgia, France and Romania: A Comparative Study / George Berulava, George Chikava // Eurasian Journal of Business and Economics. – 2012. – № 5 (9). – P. 141–164.

367. Blossfeld, Hans-Peter, Mayer, Karl Ulrich. Labor market segmentation in the Federal Republic of Germany: an empirical study of segmentation theories from a life course perspective / Hans-Peter Blossfeld, Karl Ulrich Mayer // Oxford Journals Social Sciences European Sociological Review. – Vol. 4. – № 2. – P. 123–140.

368. Brisbois, Richard, Orton, Larry, Saunders, Ron. Connecting Supply and Demand in Canada's Youth Labour Market. Pathways to the Labour Market Series / Richard Brisbois, Larry Orton, Ron Saunders // CPRN Research Report. – 2008. – № 8. – April. – 63 p.

369. Bulow, Jeremy I., Summers, Lawrence H. A Theory of Dual Labor Markets with Application to Industrial Policy, Discrimination, and Keynesian Unemployment / Jeremy I. Bulow, Lawrence H. Summers // *Journal of Labor Economics*. – 1986. – Vol. 4. – № 3. – Part 1. – P. 376–414.

370. Dickens, William T., Lang, Kevin. A Test of Dual Labor Market Theory / William T. Dickens, Kevin Lang // *American Economic Review*. – 1985. – Vol. 75. – № 4. – P. 792–805.

371. Doeringer, P. D., Piore, M. J. Internal Labor Markets and Manpower Analysis / P. D. Doeringer, M. J. Piore. – Lexington: Heath, 1970. – 344 p.

372. Dunlop, J. The Task of Contemporary Wage Theory / Taylor G., Pierson F. (eds.) *New Concepts in Wage Determination*. – N.Y.: McGraw-Hill, 1957. – P. 156–198.

373. Enhancing Capacity for Youth Employment in Africa // *Chief Economist Complex*. – 2011. – Vol. 2. – № 2.

374. Franz, Wolfgang; Inkmann, Joachim; Pohlmeier, Winfried; Zimmermann, Volker. Young and out in Germany: On the youths' chances of labor market entrance in Germany / Wolfgang Franz, Joachim Inkmann, Winfried Pohlmeier, Volker Zimmermann // *Discussion Paper, Center for International Labor Economics (CILE), University of Konstanz*. – 1997. – № 40. – P. 54.

375. Freeman, Richard B., Medoff, James L. The Youth Labor Market Problem in the United States: An Overview / Richard B. Freeman, James L. Medoff // *The Youth Labor Market Problem: Its Nature, Causes, and Consequences*. – Chicago: University of Chicago Press, 1982. – P. 35–74.

376. Gallopeni, Bujar. The (Mis)Match between supply and demand labor systems in Kosovo on employability skills: The moderating effects of personal attributes in transition to employment / Bujar Gallopeni // *BEH – Business and Economic Horizons*. – 2013. – Vol. 9. – Issue 2. – P. 34–52.

377. Ginzberg, Eli Youth Unemployment / Eli Ginzberg // *SCIENTIFIC AMERICAN*. – 1980. – Vol. 242. – № 5. – P. 43–49.

378. Harrison, Bennett, Sum, Andrew. The Theory of «Dual» or Segmented Labor Markets / Bennett Harrison, Andrew Sum // Journal of economic issues. – 1979. – Vol. XIII. – № 3. – P. 687–706.

379. Katz, Lawrence F., Murphy, Kevin M. Changes in Relative Wages, 1963–1987: Supply and Demand Factors / Lawrence F. Katz, Kevin M. Murphy // Quarterly Journal of Economics. – 1992. – № 107. – P. 35–78.

380. Labour market in the republic of Armenia 2011–2015. – Yerevan: National Statistical Service of the Republic of Armenia, 2016. – 200 p.

381. Launov, A. An Alternative Approach to Testing Dual Labour Market Theory / A. Launov // IZA Discussion Papers. Institute for the Study of Labor (IZA). – 2004. – № 1289 – P. 22.

382. Leadbeater, C. In the Land of the Dispossessed / C. Leadbeater // Marxism Today. – 1987. – April. – P. 18–25.

383. Morin, Louis-Philippe. The Effect of Cohort Size on Youth Earnings / Louis-Philippe Morin // University of Ottawa. – 2011. – April – 27 p.

384. Mortensen, D. T. Job Creation and Job Destruction in the Theory of Unemployment / D. T. Mortensen, C. A. Pissarides // The Review of Economic Studies. – Vol. 61. – №. 3 (Jul., 1994). – P. 397–415.

385. Pissarides, C. A. Equilibrium unemployment theory / C. A. Pissarides. – 2nd ed. – Cambridge: The MIT Press, 2000. – 252 p.

386. Reich, Michael, Gordon, David M., Edwards, Richard C. Dual Labor Markets: A Theory of Labor Market Segmentation / Michael Reich, David M. Gordon, Richard C. Edwards // American Economic Review. – 1973. – May. – P. 359–365.

387. Smal, V., Bisyaev, V. How Different are the Sources of Unemployment of Ukrainian Regions? / V. Smal, V. Bisyaev. – Kyiv: EERC, 2009. – 43 p.

388. Smith D. P., Sage J. The Regional Migration of Young Adults in England and Wales (2002–2008): A “Conveyor-Belt” of Population Redistribution? Children’s Geographies. – 2014. – vol. 12, no 1, pp. 102–117.

389. Stampini, Marco, Verdier-Chouchane, Audrey. Labor Market Dynamics in Tunisia: The Issue of Youth Unemployment / Marco Stampini, Audrey Verdier-Chouchane // AFD Working Paper. – 2011. – Series № 123. – February. – 37 p.

390. The future of jobs: Employment, skills and workforce strategy for the fourth industrial revolution: Global challenge insight report / Ed. by K. Schwab, R. Samans; World economic forum. – Geneva, 2016. – VI, 159 p.

391. Van den Berg, Gerard J., Ridder G. An empirical equilibrium search model of the labor market / Gerard J. Van den Berg, G. Ridder // *Econometrica*. – 1998. – Vol. 66. – № 5 (September). – P. 1183–1221.

392. Vandenberghe, V. What drives the level of youth unemployment? / V. Vandenberghe [Электронный ресурс] // Preliminary version. – 2008. – Sept. – 19 p.– Режим доступа: http://perso.uclouvain.be/vincent.vandenberghe/Papers/What_drives_youth_unemployment.pdf

393. Wachter, Michael L. Primary and Secondary Labor Markets: A Critique of the Dual Approach / Michael L. Wachter // *Brookings Papers on Economic Activity*. – 1974. – № 3. – P. 637–693.

394. Youth and Labour Markets in Africa. A critical review of literature // AFD Working Paper. – 2007. – № 49 – 71 p.

395. Регіони України 2018 // Державна служба статистики України.– Частина I, Київ.– 2018.– 315 с.

396. Ринок праці [Електронний ресурс] // Державна служба статистики України. – Режим доступа: <http://www.ukrstat.gov.ua>

397. Статистична інформація [Електронний ресурс] // Державна служба зайнятості виконавча дирекція Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття.– Режим доступа: URL:http://www.dcz.gov.ua/control/uk/statdatacatalog/list/category?cat_id=30543



Рисунок1– Уровень молодежной безработицы по регионам РФ, 2016 г., %

Таблица 1 – Переменные и их описание, характеризующие основные
КОМПОНЕНТЫ МОДЕЛИ

Переменная	Описание переменной	Единица измерения	Фактор
Y	Уровень молодежной безработицы (20–29 лет)	%	Зависимая переменная
X1	ВРП на душу населения	млн. руб.	Экономический
X2	Среднедушевые денежные доходы в месяц	руб.	
X3	Численность населения с денежными доходами ниже величины прожиточного минимума (в процентах от общей численности населения субъекта)	%	
X4	Среднемесячная номинальная начисленная заработная плата работников организаций	руб.	
X5	Потребительские расходы в среднем на душу населения	руб., в месяц	
X6	Вклады (депозиты) физических лиц на рублевых счетах в Сберегательном банке Российской Федерации	млн. руб., на начало года	
X7	Инвестиции в основной капитал на душу населения	руб., в фактически действовавших ценах	
X8	Число родившихся на 1000 человек населения	человек	
X9	Число умерших на 1000 человек населения	человек	
X10	Коэффициент миграционного прироста на 10 000 человек населения	ед.	
X11	Общая площадь жилых помещений, приходящаяся в среднем на одного жителя	квадратных метров, на конец года	Территориальный
X12	Удельный вес расходов домашних хозяйств на оплату жилищно-коммунальных услуг (в процентах от общей суммы потребительских расходов)	%	
X13	Удельный вес семей, получивших жилые помещения, в числе семей, состоявших на учете в качестве нуждающихся в жилых помещениях	%	
X14	Численность населения на одного врача	чел.	
X15	Численность зрителей театров на 1000 человек населения	чел.	
X16	Число посещений музеев на 1000 человек населения	посещений	
X17	Число зарегистрированных преступлений на 100 000 человек населения	преступлений	
X18	Выбросы загрязняющих веществ в атмосферный воздух, отходящих от	тысяч тонн	

Переменная	Описание переменной	Единица измерения	Фактор	
	стационарных источников			
X19	Число автобусов общего пользования на 100 000 человек населения	штук, на конец года		
X20	Удельный вес автомобильных дорог с усовершенствованным покрытием в протяженности автомобильных дорог с твердым покрытием общего пользования	%		
X21	Использование персональных компьютеров в организациях (в процентах от общего числа обследованных организаций соответствующего субъекта Российской Федерации)	%		
X22	Число персональных компьютеров на 100 работников	штук		
X23	Оборот розничной торговли на душу населения	руб., в фактически действовавших ценах		
X24	Численность студентов, обучающихся по программам подготовки квалифицированных рабочих, служащих (на 10 000 человек населения)	чел.		Профессионально-квалификационный
X25	Выпуск квалифицированных рабочих и служащих (на 10 000 человек занятого населения)	чел.		
X26	Численность студентов государственных и муниципальных профессиональных образовательных организаций, обучающихся по программам подготовки специалистов среднего звена на 10 000 человек населения	чел., на начало года		
X27	Выпуск специалистов среднего звена	тыс. чел.		
X 28	Численность студентов, обучающихся по программам бакалавриата, специалитета, магистратуры на 10 000 человек населения	чел., на начало года		
X29	Выпуск бакалавров, специалистов, магистров	тыс. чел.		

Таблица 1 – Матрица парных корреляций переменных для экономической
компоненты

	Y	X1	X2	X3	X4	X5	X6
Y	1,0000						
X1	-0,1048	1,0000					
X2	-0,2404	0,8175	1,0000				
X3	0,3784	-0,3348	-0,5063	1,0000			
X4	-0,1824	0,7599	0,9334	-0,3300	1,0000		
X5	-0,4104	0,5200	0,8276	-0,5932	0,7367	1,0000	
X6	-0,1974	0,1316	0,4145	-0,2449	0,2946	0,6328	1,0000
X7	-0,0753	0,9541	0,7431	-0,2902	0,7019	0,4238	-0,0102

Таблица 2 – Матрица парных корреляций переменных для демографической
компоненты

	Y	X8	X9	X10
Y	1,0000			
X8	0,6953	1,0000		
X9	-0,5031	-0,6964	1,0000	
X10	0,1912	0,1984	-0,3694	1,0000

Таблица 3 – Матрица парных корреляций для профессионально-
квалификационной компоненты

	Y	X24	X25	X26	X27	X28	X29
Y	1,0000						
X24	0,1113	1,0000					
X25	0,6603	0,6481	1,0000				
X26	-0,1845	0,3304	0,0737	1,0000			
X27	-0,2397	-0,2612	-0,3184	0,1048	1,0000		
X28	-0,2264	-0,0894	-0,1919	0,1834	0,4613	1,0000	
X29	-0,1942	-0,3298	-0,2925	-0,1155	0,7837	0,6057	1,0000

Таблица 4 – Матрица парных корреляций для территориальной компоненты

	Y	X11	X12	X13	X14	X15	X16	X17	X18	X19	X20	X21	X22	X23
Y	1,0000													
X11	0,0399	1,0000												
X12	-0,4685	-0,0055	1,0000											
X13	-0,1543	0,0923	0,2455	1,0000										
X14	0,2773	0,1382	-0,1955	-0,0430	1,0000									
X15	-0,3303	-0,0241	0,0499	-0,0106	-0,4496	1,0000								
X16	-0,2405	-0,0199	0,1424	-0,0070	-0,0482	0,4098	1,0000							
X17	-0,2689	0,0958	0,2294	0,2543	-0,3440	0,1975	-0,0128	1,0000						
X18	-0,1237	-0,0236	0,0404	-0,0030	-0,1761	0,0374	-0,0539	0,2922	1,0000					
X19	-0,0987	-0,0473	0,0760	0,0721	-0,1398	0,0754	0,2753	0,0167	0,4789	1,0000				
X20	-0,2452	0,0710	0,1045	-0,0295	0,1192	0,0487	0,2023	-0,2192	0,0391	0,2127	1,0000			
X21	0,1000	0,0686	-0,1529	-0,1019	0,0063	-0,0546	0,0420	0,0058	0,0733	0,0378	-0,1325	1,0000		
X22	-0,1889	-0,0455	-0,0081	-0,0770	-0,2763	0,4621	0,2574	0,1522	-0,0508	-0,0377	-0,1511	0,1019	1,0000	
X23	-0,4351	-0,0526	0,1325	-0,0957	-0,2838	0,3251	0,2298	0,0788	0,3144	0,2964	0,1412	0,1083	0,4440	1,0000

Источник: разработано автором.

Таблица 5 – Матрица парных коэффициентов корреляции переменных

		YX1	X2	X3	X4	X5	X6	
Y	1.0000							
X1	-0.1825	1.0000						
X2	-0.2726	0.8154	1.0000					
X3	0.3769	-0.3204	-0.4811	1.0000				
X4	-0.1838	0.8427	0.9300	-0.2620	1.0000			
X5	-0.4064	0.6824	0.9243	-0.5852	0.7884	1.0000		
X6	-0.1829	0.2199	0.4746	-0.2533	0.3338	0.5957	1.0000	
X7	-0.1397	0.9292	0.7216	-0.2656	0.7610	0.5469	0.0475	
X8	0.6645	0.1024	0.0143	0.3642	0.1272	-0.1324	-0.1172	
X9	-0.5005	-0.3963	-0.3459	-0.0873	-0.4058	-0.2023	-0.0854	
X10	0.2475	0.1570	0.2345	0.1372	0.3129	0.1125	0.1661	
X11	0.0438	-0.0309	-0.0447	0.0308	-0.0543	-0.0557	-0.0205	
X12	-0.4084	0.0814	0.1216	-0.0867	0.1816	0.1065	-0.0365	
X13	-0.1496	0.0277	0.0304	0.0550	0.0855	-0.0485	-0.1465	
X14	0.2182	-0.2312	-0.2897	0.0346	-0.3191	-0.2928	-0.1701	
X15	-0.3081	-0.0082	0.1929	-0.1387	0.1446	0.3162	0.4491	
X16	-0.2274	0.0494	0.1253	-0.1934	0.0948	0.2141	0.3108	
X17	-0.2231	0.1705	0.1524	0.1353	0.2521	0.1238	-0.0192	
X18	-0.1196	0.5306	0.3458	-0.1655	0.4089	0.3184	0.0884	
X19	-0.1169	0.4883	0.4109	-0.3353	0.3857	0.3787	0.3155	
X20	-0.2225	0.0918	-0.0396	-0.2607	-0.1634	0.0497	0.2010	
X21	0.0720	0.1059	0.1549	-0.0476	0.1531	0.1519	0.1348	
X22	-0.1458	0.1984	0.4673	-0.0119	0.4835	0.4972	0.4779	
X23	-0.4204	0.4861	0.7197	-0.5223	0.5658	0.8746	0.5909	
X24	0.1133	-0.1213	-0.1842	0.3593	-0.0556	-0.3042	-0.3170	
X25	0.6563	-0.2362	-0.3070	0.4890	-0.1746	-0.4585	-0.2790	
X26	-0.1963	-0.1853	-0.2404	0.2145	-0.2169	-0.1654	-0.1715	
X27	-0.2222	0.0300	0.1809	-0.3093	0.0017	0.3908	0.5820	
X28	-0.1972	-0.1615	-0.0285	-0.0323	-0.0998	0.0518	0.2674	
X29	-0.1863	0.1256	0.3558	-0.2595	0.1889	0.5260	0.9157	
		X7	X8	X9	X10	X11	X12	X13
X7	1.0000							
X8	0.1172	1.0000						
X9	-0.3881	-0.6996	1.0000					
X10	0.1842	0.2658	-0.4071	1.0000				
X11	-0.0303	-0.0084	0.0434	0.0433	1.0000			
X12	0.0903	-0.5237	0.3692	0.0504	-0.0071	1.0000		
X13	0.0452	-0.2122	0.1695	-0.0441	0.0923	0.2464	1.0000	
X14	-0.1591	0.0210	0.1006	-0.0361	0.1436	-0.1288	-0.0332	
X15	-0.1691	-0.1913	0.1354	-0.1110	-0.0257	0.0139	-0.0187	
X16	-0.0365	-0.2422	0.2334	0.0678	-0.0205	0.1254	-0.0118	
X17	0.1423	0.0243	0.2254	-0.0488	0.0972	0.1802	0.2534	
X18	0.4502	0.1535	-0.2483	-0.0782	-0.0234	0.0232	0.0026	
X19	0.4137	0.0118	-0.1302	0.0259	-0.0496	0.0693	0.0894	
X20	0.0559	-0.3901	0.2123	-0.1556	0.0717	0.0687	-0.0331	
X21	0.0580	0.1771	-0.1793	0.1004	0.0698	-0.1314	-0.0974	
X22	0.0739	0.0221	-0.1205	0.1657	-0.0473	-0.0612	-0.0880	
X23	0.3202	-0.1803	-0.0900	0.0556	-0.0539	0.0986	-0.1001	
X24	-0.0922	0.2632	0.1142	0.0471	0.0828	0.0749	0.2393	
X25	-0.1928	0.6303	-0.2552	0.2123	0.0168	-0.2552	-0.0152	
X26	-0.1834	0.0049	0.3180	-0.3970	0.0498	-0.0188	0.1484	
X27	-0.0662	-0.1264	0.0299	-0.1442	-0.0225	-0.0618	-0.1331	
X28	-0.2363	-0.2467	0.1162	-0.1535	0.0053	0.0117	0.1175	
X29	-0.0353	-0.1163	-0.0748	0.0235	-0.0209	-0.1027	-0.1388	

		X14	X15	X16	X17	X18	X19	X20
X14		1.0000						
X15		-0.4417	1.0000					
X16		-0.0311	0.4032	1.0000				
X17		-0.3100	0.1812	-0.0276	1.0000			
X18		-0.1645	0.0478	-0.0525	0.2837	1.0000		
X19		-0.1395	0.1389	0.3194	-0.0010	0.4589	1.0000	
X20		0.1586	0.0440	0.1993	-0.2550	0.0167	0.1943	1.0000
X21		-0.0169	-0.0349	0.0525	0.0243	0.0728	0.0186	-0.1274
X22		-0.2505	0.4474	0.2466	0.1277	-0.0493	-0.0141	-0.1692
X23		-0.2615	0.3120	0.2229	0.0515	0.3095	0.3295	0.1272
X24		-0.0595	-0.0245	-0.1357	0.4930	0.0187	-0.1603	-0.3346
X25		0.1303	-0.1748	-0.2298	0.0848	-0.1022	-0.2481	-0.3366
X26		-0.3048	0.2195	-0.0691	0.4773	0.0592	-0.1772	0.0482
X27		-0.1466	0.3370	0.1236	0.0684	0.2905	0.2558	0.2513
X28		-0.4141	0.5600	0.1265	0.0958	-0.0634	-0.0162	0.1718
X29		-0.2054	0.5187	0.3032	-0.0235	0.1091	0.2737	0.2485

		X21	X22	X23	X24	X25	X26	X27
X21		1.0000						
X22		0.1241	1.0000					
X23		0.1252	0.4347	1.0000				
X24		-0.0377	-0.0914	-0.3015	1.0000			
X25		-0.0145	-0.1027	-0.4563	0.6501	1.0000		
X26		-0.1043	-0.0523	-0.0855	0.3437	0.0618	1.0000	
X27		0.0976	0.0587	0.4515	-0.2136	-0.2870	0.1786	1.0000
X28		-0.0706	0.2239	0.0583	0.0056	-0.1308	0.2776	0.3255
X29		0.1315	0.4064	0.5362	-0.3012	-0.2784	-0.0455	0.7586

		X28	X29
X28		1.0000	
X29		0.4654	1.0000

Таблица 1. Результаты регрессионного анализа для экономической
КОМПОНЕНТЫ

	(1) ec1	(2) ec2	(3) ec3
Gross Regional Pro~t	0.00000154 (1.08)	0.00000202 (1.39)	
Poverty	0.256* (2.15)	0.249* (2.06)	0.588*** (5.49)
Wage	0.000174* (2.14)	0.000159 (1.95)	
Consumer expenditure	-0.00107*** (-5.43)	-0.00116*** (-5.59)	
Private deposits	0.00000917* (2.34)	0.0000108** (2.67)	-0.00000304 (-0.83)
2010b.year		0 (.)	
2011.year		0.245 (0.20)	
2012.year		1.463 (1.18)	
2013.year		1.912 (1.45)	
Per capita income			-0.000142 (-1.41)
Investment in equity			0.00000722 (1.57)
Constant	16.81*** (5.51)	17.30*** (5.58)	5.084 (1.91)
Observations	327	327	330
r2_a	0.222	0.222	0.150
F	19.56	12.60	15.51
t statistics in parentheses * p<0.05, ** p<0.01, *** p<0.001			
	(4) ec4	(5) ec5	(6) ec6
Gross Regional Pro~t	0.00000202 (1.39)		
Poverty	0.249* (2.06)	0.600*** (5.52)	0.232* (2.02)
Wage	0.000159 (1.95)		0.000229*** (3.78)
Consumer expenditure	-0.00116*** (-5.59)		-0.00109*** (-5.66)
Private deposits	0.0000108** (2.67)	-0.00000310 (-0.83)	0.00000882* (2.27)
2010b.year	0 (.)	0 (.)	
2011.year	0.245 (0.20)	-1.132 (-0.93)	
2012.year	1.463 (1.18)	-0.174 (-0.14)	
2013.year	1.912 (1.45)	-0.556 (-0.43)	
Per capita income		-0.000135 (-1.24)	
Investment in equity		0.00000705 (1.46)	
Constant	17.30*** (5.58)	5.259 (1.92)	16.66*** (5.53)

Observations	327	330	330
r2_a	0.222	0.145	0.221
F	12.60	8.952	24.33

t statistics in parentheses

* p<0.05, ** p<0.01, *** p<0.001

**Таблица 2. Результаты регрессионного анализа для демографической
КОМПОНЕНТЫ**

	(1) dem1	(2) dem2	(3) dem3	(4) dem4
Number of births	1.785*** (12.21)	1.765*** (12.32)	1.836*** (17.58)	1.870*** (18.27)
Number of deaths	-0.0382 (-0.23)	-0.133 (-0.80)		
Koef of net migrat~n	0.0110 (1.22)	0.00818 (0.93)		
2010b.year		0 (.)		0 (.)
2011.year		-1.421 (-1.47)		-1.299 (-1.35)
2012.year		-3.370*** (-3.48)		-3.324*** (-3.44)
2013.year		-3.762*** (-3.86)		-3.659*** (-3.79)
Constant	-12.72** (-3.15)	-8.903* (-2.18)	-13.43*** (-9.25)	-11.82*** (-7.80)
Observations	332	332	332	332
r2_a	0.482	0.507	0.482	0.506
F	103.6	57.64	308.9	85.84

t statistics in parentheses

* p<0.05, ** p<0.01, *** p<0.001

**Таблица 3. Результаты регрессионного анализа для территориальной
КОМПОНЕНТЫ**

	(1) comp_r1	(2) comp_r2	(3) comp_r3	(4) comp_r4
Consumption	0.000205 (1.24)	0.000199 (1.21)		
Housing services a~s	-1.426*** (-6.94)	-1.465*** (-7.17)	-1.522*** (-7.74)	-1.560*** (-7.93)
Provision of housing	-0.171 (-1.67)	-0.218* (-2.10)	-0.167 (-1.66)	-0.203* (-1.98)
Number of patients~r	0.00581 (0.58)	0.00784 (0.78)		
Number of theaters	-0.0151** (-2.63)	-0.0166** (-2.91)	-0.0175*** (-3.84)	-0.0171*** (-3.76)
Number of museums	-0.00115 (-1.05)	-0.00124 (-1.15)		
Number of crimes	-0.00285** (-3.31)	-0.00346*** (-3.93)	-0.00263*** (-3.40)	-0.00308*** (-3.86)
Environment	0.000224 (0.25)	0.000230 (0.25)		
Transportation	0.0338* (1.99)	0.0355* (2.10)	0.0283* (2.00)	0.0268 (1.89)
Roads	-0.0849*** (-4.28)	-0.0928*** (-4.67)	-0.0881*** (-4.70)	-0.0969*** (-5.09)
Computers	0.0691 (0.78)	0.0362 (0.41)		
Computers per 100 ~s	0.0667	0.170*		

	(0.85)	(1.98)		
Retail business	-0.0000778***	-0.0000667***	-0.0000732***	-0.0000611***
	(-6.31)	(-5.15)	(-6.86)	(-5.10)
2010b.year		0		0
		(.)		(.)
2011.year		-1.751		-1.489
(-1.58)	(-1.36)			
2012.year		-3.470**		-2.652*
		(-2.76)		(-2.28)
2013.year		-3.477*		-2.534*
		(-2.54)		(-2.01)
Constant	41.37***	43.31***	47.62***	49.79***
	(3.74)	(3.94)	(19.91)	(19.46)
Observations	317	317	317	317
r2_a	0.443	0.453	0.446	0.451
F	20.30	17.33	37.28	26.91

t statistics in parentheses

* p<0.05, ** p<0.01, *** p<0.001

Таблица 4. Результаты регрессионного анализа для профессионально-квалификационной компоненты

	(1) pk1	(2) pk2	(3) pk3	(4) pk4
Number of skilled ~s	-0.223***	-0.244***	-0.224***	-0.245***
	(-10.49)	(-11.33)	(-10.60)	(-11.38)
Graduated students	0.181***	0.179***	0.180***	0.181***
	(20.91)	(21.00)	(21.17)	(21.49)
Number of middle s~s	-0.0287*	-0.0244*	-0.0271*	-0.0287**
	(-2.45)	(-2.10)	(-2.56)	(-2.72)
Graduated middle s~s	0.0779	-0.000240		
	(0.78)	(-0.00)		
Bachelor, Masters	-0.00120	-0.00495		
	(-0.37)	(-1.49)		
Graduated Bachelor~s	-0.0347	-0.0201	-0.0272*	-0.0330**
	(-1.68)	(-0.97)	(-2.48)	(-3.03)
2010b.year		0		0
		(.)		(.)
2011.year		-1.591		-1.458
		(-1.84)		(-1.70)
2012.year		-3.177***		-2.924**
		(-3.50)		(-3.32)
2013.year		-3.260***		-2.894**
		(-3.42)		(-3.20)
Constant	14.79***	19.49***	14.57***	18.14***
	(8.43)	(9.15)	(8.87)	(9.52)
Observations	325	325	325	325
r2_a	0.617	0.632	0.619	0.632
F	88.11	62.80	132.4	80.34

t statistics in parentheses

* p<0.05, ** p<0.01, *** p<0.001

Таблица 1. – Результаты регрессионного анализа для комбинированной модели

all_1	all	(1) all_y1	(2) all_y	(3)	(4)
Poverty		-0.0285 (-0.30)			
Wage		0.0000287 (0.37)			
Consumer expenditure		-0.000405 (-1.69)	-0.000433*** (-5.98)	-0.000321*** (-4.06)	-0.000353*** (-5.58)
Private deposits		-1.34e-08 (-0.00)			
Number of births		0.905*** (5.49)	1.035*** (9.51)	1.090*** (10.02)	1.226*** (12.06)
Housing services a~s		-0.147 (-0.79)			
Number of theaters		-0.00845* (-2.17)	-0.00703 (-1.95)	-0.00470 (-1.29)	
Number of crimes		-0.0000346 (-0.05)			
Transportation		0.00857 (0.71)			
Roads		-0.00710 (-0.45)			
Retail business		-0.0000140 (-0.90)			
Number of skilled ~s		-0.151*** (-6.50)	-0.141*** (-7.24)	-0.165*** (-8.09)	-0.157*** (-9.09)
Graduated students		0.102*** (8.94)	0.0972*** (9.21)	0.100*** (9.62)	0.0890*** (9.25)
Number of middle s~s		-0.0313* (-2.51)	-0.0434*** (-4.49)	-0.0427*** (-4.44)	-0.0435*** (-5.02)
Graduated Bachelor~s		0.0313 (0.85)	0.0225 (1.76)	0.00339 (0.24)	
2010b.year				0 (.)	0 (.)
2011.year				-1.177 (-1.57)	-1.081 (-1.47)
2012.year				-2.661** (-3.27)	-2.753*** (-3.57)
2013.year				-2.587** (-2.90)	-2.837*** (-3.51)
Constant		14.17*** (3.47)	11.20*** (5.40)	11.69*** (5.66)	10.19*** (4.99)
Observations		315	324	324	332
r2_a		0.694	0.725	0.733	0.722
F		48.56	122.7	89.64	108.4

t statistics in parentheses

* p<0.05, ** p<0.01, *** p<0.001

Таблица 1 –Межрегиональная трудовая миграция в 2014 г.

	Регион	Численность занятого населения			Доля занятого населения, въезжающего на работу в регион из других субъектов, %	Доля занятого населения, работающего за пределами своего региона, %
		въезжающего на работу в субъект, тыс. чел.	выезжающего на работу в другие субъекты, тыс. чел.	всего по региону, тыс. чел.		
Регионы с высокой долей занятого населения, работающего за пределами своего региона						
1.	Республика Адыгея	28,8	0,5	183,7	0,3	15,7
2.	Ленинградская область	134,5	14,9	912,7	1,6	14,7
3.	Чувашская Республика	89,2	3,4	649,7	0,5	13,7
4.	Республика Калмыкия	15,0	2,3	130,7	1,8	11,4
5.	Тульская область	83,4	3,3	774,5	0,4	10,8
6.	Московская область	402,5	211,8	3783,7	5,6	10,6
7.	Еврейская автономная область	8,2	1,0	78,2	1,3	10,4
8.	Ивановская область	53,3	3,0	515,1	0,6	10,4
9.	Республика Марий Эл	31,3	2,0	340,7	0,6	9,2
10.	Орловская область	32,5	1,7	368,3	0,5	8,8
11.	Владимирская область	61,1	4,6	725,7	0,6	8,4
12.	Брянская область	49,9	1,5	603,2	0,3	8,3
13.	Смоленская область	38,4	0,9	500,9	0,2	7,7
14.	Тверская область	49,5	3,2	674,5	0,5	7,3
15.	Республика Мордовия	31,4	0,9	433,1	0,2	7,3
16.	Республика Башкортостан	131,4	5,8	1874,1	0,3	7,0
Регионы с высокой долей занятого населения, въезжающего на работу в регион из других субъектов						

1.	Ямало-Ненецкий автономный округ	0,5	70,8	318,0	22,3	0,2
2.	г. Москва	21,3	1126,4	6982,9	16,1	0,3
3.	Ханты-Мансийский автономный округ – Югра	1,9	107,0	874,3	12,2	0,2
4.	Ненецкий автономный округ	0,02	2,4	21,4	11,2	0,1
5.	Чукотский автономный округ	–	3,2	32,3	10,0	–
6.	Тюменская область	9,5	122,7	1852,3	6,6	0,5
7.	г. Санкт-Петербург	2,4	181,8	2846,1	6,4	0,1
8.	Республика Коми	6,5	16,5	447,5	3,7	1,4
9.	Магаданская область	1,3	3,3	91,2	3,6	1,4
10.	Камчатский край	–	6,3	177,3	3,5	–
11.	Республика Саха (Якутия)	0,3	14,9	465,6	3,2	0,1
12.	Краснодарский край	30,0	73,8	2464,3	3,0	1,2

Таблица 2 –Межрегиональная трудовая миграция в 2015 г.

	Регион	Численность занятого населения			Доля занятого населения, въезжающего на работу в регион из других субъектов, %	Доля занятого населения, работающего за пределами своего региона, %
		въезжающего на работу в субъект, тыс. чел.	выезжающего на работу в другие субъекты, тыс. чел.	всего по региону, тыс. чел.		
Регионы с высокой долей занятого населения, работающего за пределами своего региона						
1.	Ленинградская область	19,8	146,2	917	2,2	15,9
2.	Республика Адыгея	0,7	28,9	184	0,4	15,7
3.	Чувашская Республика	0,9	76,8	638	0,1	12,0
4.	Московская область	234,4	408,6	3808	6,2	10,7
5.	Республика Калмыкия	1,1	13,8	129	0,8	10,7
6.	Владимирская область	5,8	75,4	718	0,8	10,5

7.	Тульская область	2,7	79,8	770	0,4	10,4
8.	Еврейская авт.область	1,1	8,0	78	1,4	10,2
9.	Республика Мордовия	2,4	41,2	427	0,6	9,7
10.	Республика Марий Эл	3,3	32,0	340	1,0	9,4
11.	Ивановская область	1,2	47,8	517	0,2	9,2
12.	Орловская область	1,6	30,1	361	0,4	8,3
13.	Пензенская область	2,4	52,3	669	0,4	7,8
14.	Республика Башкортостан	5,1	145,3	1893	0,3	7,7
15.	Брянская область	1,7	45,1	595	0,3	7,6
16.	Смоленская область	0,7	36,0	497	0,1	7,2
17.	Тверская область	3,5	47,8	665	0,5	7,2
18.	Тамбовская область	0,6	33,8	502	0,1	6,7
19.	Калужская область	3,0	32,6	513	0,6	6,4
20.	Курганская область	1,1	23,4	393	0,3	6,0
Регионы с высокой долей занятого населения, въезжающего на работу в регион из других субъектов						
1.	Ямало-Ненецкий авт.округ	68,1	0,2	304	22,4	0,1
2.	Тюменская область	315,3	10,1	1839	17,1	0,5
3.	г. Москва	1122,3	23,5	6942	16,2	0,3
4.	Ханты-Мансийский авт.округ - Югра	118,1	2,9	877	13,5	0,3
5.	Ненецкий авт.округ	2,3	-	21	11,0	-
6.	Чукотский авт.округ	2,5	-	31	8,1	-
7.	г. Санкт-Петербург	195,0	5,0	2905	6,7	0,2
8.	Магаданская область	4,4	0,5	89	4,9	0,6
9.	Республика Саха (Якутия)	21,3	0,4	465	4,6	0,1
10.	Камчатский край	6,6	0,0	180	3,7	0,0
11.	Республика Коми	16,1	7,1	443	3,6	1,6

12.	Сахалинская область	8,0	0,7	262	3,1	0,3
13.	Краснодарский край	64,3	27,0	2539	2,5	1,1
14.	Хабаровский край	15,3	3,7	689	2,2	0,5
15.	Амурская область	8,2	4,5	388	2,1	1,2
16.	Томская область	9,6	6,0	486	2,0	1,2
17.	г. Севастополь	3,3	2,3	182	1,8	1,2
18.	Мурманская область	6,5	1,7	420	1,5	0,4
19.	Архангельская область	7,8	7,0	569	1,4	1,2
20.	Республика Алтай	1,2	0,8	90	1,4	0,9

Источник: рассчитано и составлено автором

Показатели деятельности ЦЗН Республики Башкортостан

Территория	Уровень трудоустройства молодежи, %					2014			
	2010 г.	2011 г.	2012 г.	2013 г.	2014 г.	Уровень безработицы, %	Доля молодежи в численности обратившихся за содействием в поиске работы, %	Продолжительность безработицы молодежи, мес.	Коэффициент напряженности, чел./вак.
Шаранский район	64,2	52,9	64,6	46,0	80,6	1,24	38,50	4,40	1,20
Абзелиловский район	49,8	53,6	45,3	49,1	76,7	1,17	49,72	2,60	6,50
Стерлибашевский район	50,0	77,7	62,0	74,7	73,6	1,41	43,72	1,90	3,60
Давлекановский район	42,8	56,1	31,7	55,7	73,6	0,90	60,71	4,10	1,60
Благовещенский район	49,1	49,6	55,3	50,5	72,7	0,80	50,52	3,50	0,60
г.Сибай	41,7	46,0	37,7	62,6	70,6	0,70	57,21	3,50	0,20
Бакалинский район	56,6	60,2	45,2	50,0	70,6	0,92	52,36	3,40	0,90
Бирский район	36,4	42,0	51,5	51,3	68,5	0,80	44,40	4,10	0,40
Аургазинский район	43,4	48,1	53,3	56,9	68,1	1,19	42,11	3,40	1,10
Нуримановский район	53,7	56,5	45,5	45,6	65,3	0,85	61,39	3,20	0,70
Краснокамский район	30,0	41,4	36,0	38,5	65,2	1,41	50,67	3,80	1,20
г.Стерлитамак	43,7	45,9	52,4	68,4	64,1	0,90	46,58	3,30	0,40
г.Салават	47,5	57,2	62,3	58,3	62,7	0,80	51,58	3,30	0,40
Гафурийский район	38,7	34,7	38,6	48,0	61,1	1,40	41,59	2,80	1,20
Баймакский район	36,0	51,4	49,0	43,2	60,0	1,78	38,37	4,80	2,90
Мишкинский район	35,2	40,9	40,3	37,9	59,3	1,11	48,86	4,60	1,90
Белебеевский район	45,3	48,9	49,1	59,8	58,7	1,27	33,51	4,10	2,20
Мечетлинский район	38,7	45,5	28,7	30,8	56,6	1,93	50,27	3,00	1,80
г.Уфа	65,8	45,8	51,3	57,2	56,0	1,13	49,54	3,80	0,80
Кугарчинский район	33,7	31,8	33,3	30,1	55,9	1,41	39,45	4,90	2,80
Хайбуллинский район	57,3	60,1	52,9	66,2	53,9	1,19	41,39	4,40	1,30
Чекмагушевский район	46,1	50,0	35,5	51,0	52,9	0,96	59,55	3,90	1,00
Дуванский район	37,5	41,9	28,6	43,0	51,2	2,00	43,16	3,80	6,00
Зилаирский район	50,5	46,7	41,1	66,7	51,1	1,27	43,58	3,10	1,20
Кушнаренковский район	44,9	49,2	50,0	44,6	50,0	1,17	37,14	3,60	0,70
Буздякский район	56,6	64,4	60,7	47,3	49,5	1,31	47,44	3,60	3,00
Уфимский район	48,1	45,0	45,5	50,8	48,6	1,00	52,32	3,80	0,40
Бураевский район	40,8	61,5	54,5	48,8	47,9	0,92	59,35	3,30	1,00
Миякинский район	71,6	43,6	46,5	51,5	47,7	0,80	70,11	1,90	1,80
Янаульский район	41,1	56,0	43,9	50,8	46,6	1,00	46,67	4,30	1,00

Федоровский район	56,6	51,1	43,2	49,1	45,2	1,10	57,64	3,90	1,10
Альшеевский район	32,1	45,1	31,1	45,7	45,1	0,91	49,61	4,20	2,30
г.Октябрьский	47,4	42,0	41,1	43,0	44,2	0,70	53,08	3,60	1,10
Мелеузовский район	32,9	44,5	50,2	49,6	43,3	0,90	49,52	5,10	0,80
Балтачевский район	43,1	33,9	31,5	38,7	43,1	1,11	55,88	4,30	2,10
Белокатайский район	33,5	39,7	30,6	45,9	42,4	1,56	49,30	3,20	2,00
Иглинский район	49,8	44,4	38,7	34,8	41,5	1,00	48,98	3,70	3,40
Ермекеевский район	47,3	46,8	46,9	40,0	40,6	0,94	56,13	4,80	0,90
Благоварский район	39,7	46,7	28,1	45,4	40,5	1,20	46,86	4,00	0,80
Учалинский район	35,1	43,1	52,8	47,4	40,3	1,10	46,90	3,70	0,60
Чишминский район	34,5	44,5	36,6	28,7	39,8	1,99	34,47	3,70	3,60
Татышлинский район	24,9	52,3	31,4	45,7	38,8	1,09	53,00	5,30	0,90
Илишевский район	65,5	74,8	37,3	75,0	38,2	0,92	49,77	4,80	2,00
Туймазинский район	34,9	38,1	44,6	48,6	37,3	0,70	62,46	5,10	0,60
г.Нефтекамск	39,6	38,3	37,4	32,6	37,0	1,00	43,35	3,70	1,00
Кармаскалинский район	36,2	47,0	41,2	44,8	37,0	1,93	35,60	4,10	12,10
Зианчуринский район	35,7	55,4	43,1	37,8	35,9	1,21	44,41	3,90	1,90
Салаватский район	30,1	32,7	33,8	34,0	35,8	1,16	45,77	2,80	2,10
г.Кумертау	37,3	41,2	36,4	31,7	35,3	1,10	40,20	3,50	1,90
г.Межгорье	34,8	38,3	29,7	33,5	34,6	2,60	46,01	3,10	7,00
Бурзянский район	54,8	63,5	51,3	45,1	33,6	2,29	51,18	3,40	7,70
Ишимбайский район	35,0	39,2	39,9	42,6	33,1	0,80	48,82	4,40	0,40
Белорецкий район	39,9	43,3	29,9	37,3	32,5	0,70	57,09	3,80	1,00
Дюртюлинский район	27,2	44,5	34,2	27,9	32,4	0,80	57,00	2,60	0,90
Бижбулякский район	42,5	41,1	51,5	44,6	30,3	0,90	55,17	3,90	1,00
г.Агидель	24,1	30,2	23,9	26,7	28,1	7,00	38,52	4,40	16,70
Кигинский район	39,4	40,0	38,1	32,4	27,6	1,48	45,23	3,30	1,50
Калтасинский район	18,4	23,7	16,1	24,5	25,7	1,33	48,56	4,20	3,10
Куюргазинский район	34,2	27,3	36,0	32,4	24,7	1,21	43,92	3,20	0,70
Архангельский район	32,3	41,5	44,8	35,7	24,3	1,50	39,10	4,70	6,50
Аскинский район	29,3	31,0	27,4	17,5	16,2	1,28	41,29	4,40	2,10
Караидельский район	23,0	48,8	25,8	35,1	23,2	1,08	45,81	3,30	1,10
Всего по республике	48,0	53,6	51,7	53,9	53,8	1,20	48,36	3,80	0,80

Маршрутная карта профессионального самоопределения
Учащегося Республики Башкортостан

Заполняется на добровольной основе родителями или обучающимся самостоятельно

Треки	Направления	Возраст/класс
Территориальная ориентация (Маршрутный лист №1)	Знакомство с территориями РБ и их экономикой	С 8-го по 10-й класс
Профессиональная ориентация (Маршрутный лист №2)	Знакомство с отраслями РБ	С 8-го по 9-й класс
	Знакомство с организациями РБ	С 10-го по 11-й класс
	Прохождение мероприятий по профессиональному ориентированию	С 8-го по 11-й класс
Компетентностная ориентация (Маршрутный лист №3)	Развитие ключевых карьерных компетенций: <ul style="list-style-type: none"> - эмоциональный интеллект - коммуникабельность и навыки самопрезентации - этика и культура речи 	С 8-го по 11-й класс и далее, в процессе обучения в учреждения ВПО и СПО

Маршрутный лист №1

Имя хозяина маршрутного листа

Мероприятие	Территория (район)	Место и время проведения	Ведущий (ФИО, подпись)
Лекции:			
Экскурсии:			
Выставка, форум, фестиваль			
Иное мероприятие			

Отраслевой маршрутный лист №2

Имя хозяина маршрутного листа

Мероприятие	Отрасль/Организация	Место и время проведения	Ведущий (ФИО, подпись)
Лекция/беседа/ мастер класс представителя профессии			
Экскурсии:			
Выставка, форум, фестиваль			
Иное мероприятие			

Профориентационный маршрутный лист №2

Имя хозяина маршрутного листа

Мероприятие	Место и время проведения	Специалист (ФИО, подпись)	Выводы, рекомендации
Консультация профориентолога/ карьерного консультанта			
Профориентационное тестирование			
Профориентационная игра			

Выбранные профессиональные направления

Выбранные учебные

заведения _____

Общая карьерная траектория _____

Маршрутный лист №3

Имя хозяина маршрутного листа

Мероприятие	Место и время проведения	Специалист (ФИО, подпись)	Развиваемая компетенция
Тренинг			
Мастер-класс			
Индивидуальная работа (коучинг, консультация)			
Иные мероприятия			

Общие выводы

Траектория развития компетенций
