

УДК 331.5

А. Г. Пухова, Т. К. Беляева, С. Г. Толкунова, А. С. Курбатова

## Современный молодежный рынок труда: проблемы и пути их решения

Статья посвящена проблеме занятости молодежи на современном рынке труда. Авторами статьи дается сравнительный анализ молодежного рынка труда в Германии и в России. Изучена практика реализации концепции «flexcurity» в социальной политике ряда европейских стран, рассматриваются причины, определяющие низкую конкурентоспособность молодежи на рынке труда. В статье представлен анализ результатов социологического исследования, направленного на выявление положения молодежи на региональном рынке труда. Исследование показало, что большинство респондентов имеет довольно высокий уровень образования – это молодые инженеры, учителя, врачи и медицинские работники, менеджеры, работники сферы услуг, экономисты, юристы и другие. Определено, одной из важнейших проблем занятости молодежи является несоответствие количества подготовленных специалистов потребностям рынка труда, что является почвой для роста безработицы среди молодых специалистов, окончивших средние и высшие учебные заведения. По итогам проведенного исследования предложены рекомендации, способствующие разрешению сложной ситуации на молодежном рынке труда.

Ключевые слова: молодежный рынок труда, занятость населения, безработица, рабочая сила, профессиональная ориентация школьников, концепции «flexcurity»

A.G.Pukhova, T.K.Belyaeva, S.G.Tolkunova, A.S.Kurbatova

## Contemporary youth labour market: problems and ways of their solution

The article is devoted to the problem of youth employment in the modern labor market. The authors of the article give a comparative analysis of the youth labor market in Germany and in Russia. The practice of implementation of the concept of "flexcurity" in the social policy of a number of European countries is studied, the reasons determining low competitiveness of youth in the labor market are considered. The article presents an analysis of the results of sociological research aimed at identifying the situation of young people in the regional labor market. The study showed that the majority of respondents have a fairly high level of education - young engineers, teachers, doctors and health workers, managers, service workers, economists, lawyers and others. It is determined that one of the most important problems of youth employment is the mismatch of the number of trained professionals to the needs of the labor market, which is the basis for the growth of unemployment among young professionals who have graduated from secondary and higher education. According to the results of the study, recommendations are proposed to help resolve the difficult situation in the youth labor market.

Keywords: youth labor market, employment, unemployment, labor force, professional orientation of schoolchildren. the concept of "flexcurity"

**М**олодежь играет важную роль в социальной, политической и экономической жизни общества, поэтому на современном этапе социально-экономического развития становится особенно важным мониторинг ее поведения на рынке труда.

В первые десятилетия XXI века появились новые виды деятельности, профессии, типы предприятий которые значительно расширили возможности проявления активности, и вместе с тем усилили социальное неравенство. Введение взаимных экономических санкций и вместе с этим обострившаяся экономическая ситуация, отражается на самых незащищенных слоях населения, в том числе и на молодежи. Важнейшим аспектом в исследованиях посвященных молодежи, является проблема ее занятости на рынке труда.

Проблема молодежного рынка труда дополняется проблемой старения коренного населения, как в европейских странах, так и в России. На сегодняшний момент наибольший процент безработной молодежи в странах ЕС наблюдается в Южной и Юго-Восточной Европе, в большинстве случаев это мужчины от 16 до 32 лет. Ситуация в этих странах осложняется наплывом беженцев, среди которых в основном молодые мужчины.

Парадоксальность ситуации на молодежном рынке труда в Европе состоит в нежелании молодых людей занимать предложенные государством трудовые вакансии, и это несмотря, на рост конкуренции со стороны мигрантов, а также усложнения дифференцированного подхода в получении социального пособия по безработице. Многие аналитики видят причину этого в несоответствии между спецификой профессиональной подготовки и требованиями, предъявляемыми современным рынком труда к высококвалифицированным специалистам [9]. Доступ к вакансиям менее квалифицированного труда осложняется ростом фирм, прибегающим к услугам персонала без разрешения на работу или временной трудовой регистрации. Несмотря на наличие высоких штрафов для предпринимателей, нарушающих нормы трудового законодательства, сверх прибыль таких фирм делает данную практику все более привлекательной для европейского бизнеса.

Определенным этапом в разрешении проблемы безработицы среди молодежи стало принятие Лиссабонского договора в 2007 г., который внес существенные изменения в общие принципы реформирования рынка труда. Главной стратегией в функционировании

рынка занятости стала концепция «flexcurity». Данная концепция предусматривает большую гибкость при увольнении персонала и расширение диапазона возможностей последующей переквалификации на новую, более востребованную в данный момент работу. Практика реализации концепции «flexcurity» в социальной политике ряда европейских стран показала, что она в большей степени отвечает интересам крупных национальных компаний и транснационального бизнеса, а также существенно сокращает возможности качественного выбора вакансий на молодежном рынке труда.

Рассмотрим подробнее данную ситуацию на примере Германии, где на сегодняшний момент официально зафиксирован наименьший уровень безработицы за последние 10 лет – 3,4 % [11]. Особенность трудовой мотивации немецкой молодежи - это наличие качественно-го стимулирования труда и социальные гарантии. По последним статистическим данным большинство работающего населения ФРГ имеет высокую трудовую мотивацию [10]. Это объясняется не только традиционными особенностями внутреннего рынка ФРГ, высокой конкуренцией на рынке труда, но прежде всего спецификой социального законодательства Германии, направленного на обеспечение высокой стоимости рабочей силы.

Принятия закона «HartzIV» было направлено на расширение принципа subsidiarity в немецком социальном законодательстве: сокращение периода получения социального пособия, жесткие требования принятия предложенных вакансий, расширение льготного кредитования молодых предпринимателей, привлечение молодежи для решения проблемы безработицы, улучшение кадровой подготовки специалистов в процессе прохождения трудовой практики и т.п. Но новый закон не отменил налаженную систему тарифных соглашений с широкой долей соучастия работников предприятий. В 2015 г. был принят закон о минимальном размере оплаты труда.

На сегодняшний момент рынок труда Германии характеризуется следующими явлениями:

Во-первых, ростом средней заработной платы и сокращением процента безработного населения, дополнительно каждый сотрудник в Германии получает стимулирующие премии в зависимости от сферы занятости.

Во-вторых, высоким уровнем безработицы среди специалистов при одновременном их дефиците, наличием высококвалифициро-

ванных специалистов и активном привлечении иностранных инженеров, медиков, ученых и т.д.

В-третьих, ростом низкооплачиваемых работников за счет роста соответствующего сектора рынка труда, повышение количества работающих женщин, чей труд, более низкооплачиваемый, чем мужской, использование предпринимателями практики неполной трудовой занятости. Также необходимо учитывать, что заработная плата в восточных землях ФРГ примерно на 30% ниже, чем в западных землях. В целом следует отметить молодежный рынок труда в Германии, несмотря на рост экономики, характеризуется общими европейскими тенденциями и явлениями: гендерное неравенство, профессиональная безработица, сокращение возможности качественного выбора трудовых вакансий.

В то же время анализ ситуации в сфере занятости в Российской Федерации показывает, что процесс обновления российского общества привел к значительным изменениям во всех сферах жизнедеятельности людей [5].

В России соответствии с методологией Росстата к молодежной категории населения относятся лица в возрасте от 16 до 29 лет. Одной из важнейших проблем занятости молодежи является несоответствие количества подготовленных специалистов потребностям рынка труда, что является почвой для роста безработицы среди молодых специалистов, окончивших средние и высшие учебные заведения.

На молодежный сегмент российского рынка труда влияет ряд отрицательных факторов: увеличение различия между спросом и предложением рабочей силы по профессионально-квалификационным характеристикам; увеличение доли лиц, не имеющих востребованных профессий; падение престижа ряда профессий; отсутствие заинтересованности работодателей в профессиональном росте работающих [6].

По данным Государственной службы занятости населения Нижегородской области каждый третий безработный имеет высшее и среднее профессиональное образование [3].

Практика показывает, что даже высшее образование не всегда дает возможность молодежи трудоустроиться по специальности. Все это является следствием ликвидации системы распределения специалистов, которая действовала в СССР и свободного трудоустройства сегодняшних молодых специалистов. Существует целый ряд причин, опреде-

ляющих невысокую конкурентоспособность молодых людей на рынке труда: отсутствие опыта работы и мотивации к поиску работы, отсутствие профессиональных навыков, необоснованно высокие требования, предъявляемые к размеру заработной платы и условиям труда. Эти причины являются поводом для работодателя отказать молодым специалистам в трудоустройстве. И это несмотря на то, что часто молодежь имеет конкурентные преимущества перед опытными работниками: молодые люди быстрее приспосабливаются к новым условиям, они более мобильны при смене места работы, более способны к обучению и гибко реагируют на новинки научно-технического прогресса и обновление производства. В этом заключается парадоксальность ситуации, которая складывается на молодежном рынке труда.

Авторами статьи было проведено социологическое исследование на основе метода опроса [7]. Данное исследование было направлено на выявление положения молодежи на региональном рынке труда. Опрос проводился среди 1000 респондентов – молодых людей, недавно окончивших средние профессиональные и высшие учебные заведения. Опрос является репрезентативным по полу, возрасту и образованию. Обработка эмпирического материала осуществлялась с использованием статистического пакета SPSS. Объект данного исследования - молодежь Нижегородской области в возрасте от 16-29 лет.

Исследование показало, что большинство респондентов имеет высокий уровень образования – это молодые инженеры (20%), учителя (10%), врачи и медицинские работники (12%), менеджеры (8%), работники сферы услуг (10%), экономисты (10%), юристы (5%) и другие.

В целом молодые люди, участвующие в социологическом опросе, определились с будущей работой и удовлетворены сложившейся на данный момент ситуацией. Среди замечаний опрашиваемые подчеркнули низкую заработную плату (28%) и отсутствие возможности в начале карьеры продвижения по службе. В то же время молодежь не боится потерять работу (19%), либо не задумывается о возможности потери работы в данный момент (40%).

Более половины респондентов (55%) считают, что в настоящее время крайне необходимо иметь высшее образование. Для увеличения конкурентоспособности на рынке труда молодые люди пытаются повисить свой

образовательный уровень, получая дополнительное образование, посещая семинары и тренинги своей профессиональной направленности, изучая иностранные языки и новые компьютерные программы. В ходе исследования было выявлено, что для современного рынка труда Нижегородской области характерны гендерные диспропорции, что проявляется в диспропорции уровня заработной платы среди юношей и девушек. В процессе опроса выявлено, что юноши, трудоустроившиеся после окончания учебы имеют более высокую заработную плату, чем девушки. Этим фактом подтверждается закономерность, характерная не только для Нижегородской области, но и для всей Российской Федерации – вытеснение женщин в низкооплачиваемые сферы экономики. Участвовавшие в исследовании молодые люди отметили примерно одинаковые условия и сроки поиска работы – от одного до трех месяцев.

Молодежь в большинстве случаев пытается найти работу через друзей (35%), обращаются молодые люди также непосредственно на предприятия (20%). Поиски ведутся через рекламу в Интернете (21%). Следует отметить, что такие официально санкционированные средства занятости молодежи, как «ярмарки вакансий» или «служба занятости» являются сегодня самыми неэффективными способами поиска работы. По официальным данным, молодые специалисты Нижнего Новгорода и Нижегородской области наиболее востребованы в секторах экономики, связанных с продажами, финансами и информационными технологиями. Прежде всего, компании ждут выпускников учебных заведений, которые будут работать в продажах (41,5% от всех вакансий). На втором месте со значительным отрывом – отрасль финансов и банков (12%) и на третьем – сфера ИТ (10,8%). Кроме того, работодатели привлекают молодых специалистов на должности, связанные с административной работой (10,4 процента). Востребованы выпускники вузов из сферы маркетинга, рекламы и PR, строительства, логистики и медицины. Молодым специалистам этих отраслей сегодня легче выбрать для себя подходящую работу. Средняя зарплата, предлагаемая молодым специалистам и студентам в Нижнем Новгороде сегодня, составляет 16 300 рублей.

В следующем десятилетии на рынке труда Нижегородской области спрос на менеджеров по продажам будет расти. Эти работники входят в ТОП-10 самых востребованных спе-

циалистов несколько лет подряд, очевидно эта тенденция сохранится и в будущем. На второй позиции в рейтинге перспективных отраслей (по данным проведенного исследования) – отрасль «Информационные технологии», в ближайшие годы спрос на специалистов в этой области будет постоянно расти.

Быстрый рост информационных потоков требует автоматизации современных бизнес-процессов. В связи с этим, сегодня в Нижнем Новгороде ИТ-специалисты (от помощника системного администратора до программиста-разработчика) пользуются большим спросом на региональном рынке труда. Таким образом, несомненно ИТ – одно из перспективных направлений, и молодому поколению стоит задуматься о получении образования в этой сфере.

По данным современных социологических исследований на рынке труда Российской Федерации, прогнозируется высокий спрос на специалистов в сфере нанотехнологий. Хорошие перспективы трудоустройства у специалистов в области биохимии, генетики и фармацевтики.

В период острой конкуренции и перенасыщения рынка возрастает роль маркетологов и рекламистов с высоким уровнем креатива и изобретательности. В связи с этим, молодым людям с развитыми творческими способностями стоит задуматься о своей карьере в сфере рекламы и маркетинга.

Уже сегодня остро ощущается недостаток инженерно-технического персонала в крупных производственных отраслях. Такие специалисты для промышленных предприятий, как и рабочий персонал будут наиболее востребованы и в ближайшие годы. Экологические проблемы, проблемы здоровья человека, здравоохранения и другие проблемы в ближайшие десятилетия станут еще более острыми. И специалисты, которые способны эффективно решать эти проблемы, станут наиболее востребованы на рынке труда.

Государству необходимо занять самую активную позицию в решении вопросов трудоустройства и занятости молодежи на рынке труда. Для этого нужно разработать комплекс мер по закреплению молодых рабочих кадров, особенно в секторах дефицита рабочей силы. Основным инструментом такой политики являются региональные программы, а также создание квот рабочих мест для молодежи.

Для поддержки молодежи на региональном рынке труда существуют различные программы. Данные программы составляют и



утверждают структуры, осуществляющие государственную политику в сфере содействия занятости молодежи (службы занятости, комитеты по делам молодежи, биржи труда, фонды занятости молодежи и прочие структурные организации). Например, Государственная программа «Содействие занятости населения Нижегородской области на 2013-2020 годы» [2]. Однако, этих программ недостаточно. Молодые люди должны понимать, что многое зависит от их личных качеств: мобильности, уровня квалификации, упорства и настойчивости, способности выдерживать конкуренцию и их активности в выборе будущей профессии и поисках работы.

Основываясь на исследовании, авторы считают возможным предложить следующие

рекомендации: во-первых, систему образования крайне необходимо ориентировать на потребности рынка труда; во-вторых, вопрос о трудоустройстве молодежи считать одной из основных задач социальной политики государства; в-третьих, модернизировать систему профориентации, создать более эффективный механизм выявления способностей школьников, начиная с младших классов, к определенным видам профессиональной деятельности. Организовать доступ (публичные лекции, специализированные веб-сайты, брошюры с рекомендациями по выбору профессии) для учащихся средней школы по наиболее востребованным на рынке труда специальностям, и не только на ближайшие 3-5 лет, но и на 10 -15 лет вперед.

### ЛИТЕРАТУРА

1. Беляева Т.К., Пухова А.Г. Оценка работодателем качества подготовки выпускников педагогического вуза // Нижегородское образование. 2013. 2. С. 105-110.
2. Государственная программа «Содействие занятости населения Нижегородской области на 2013-2020 годы» [Электронный ресурс]. URL: <http://docs.cntd.ru/document/465505397> (дата обращения: 27.05.2018)
3. Государственная служба занятости населения Нижегородской области. URL: <http://czn.nnov.ru> (дата обращения: 27.05.2018).
4. Далибошко А.И. Молодежный рынок труда Томской области: основные характеристики // Мониторинг общественного мнения: Экономические и социальные перемены. 2017. 6. С. 344-356. DOI: 10.14515/monitoring.2017.6.18.
5. Плотникова Е.В., Быстрова Н.В. Социально-педагогические условия профессиональной ориентации старшеклассников // Вестник Мининского университета. 2017. N 2. RL: <http://vestnik.mininuniver.ru/jour/article/view/347/348> (дата обращения 12.05.2018)
6. Пухова А.Г. Предпосылки и факторы, влияющие на формирование и функционирование регионального рынка труда // [Электронный ресурс]. Вестник Мининского университета. 2014. 2. URL: [http://www.mininuniver.ru/scientific/scientific\\_activities/vestnik/archive/no6](http://www.mininuniver.ru/scientific/scientific_activities/vestnik/archive/no6) (дата обращения: 20.05.2018).
7. Пухова А.Г., Беляева Т.К., Варакина Е.Е., Рузанова Ю.В. Проблемы трудоустройства молодежи на региональном рынке труда // Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований. 2016. 12-7. С. 1336-1339.
8. Тарлавский В.И., Копылова А.А. К вопросу о мониторинге региональной профориентации // Государственный советник. 2017. 3 (19). С. 35-40.
9. EssenUniversitaetInformationssystemStudienwahlundArbeitsmarkt // <http://www.studis-online.de/Karriere/art-1584-studienwahl-und-arbeitsmarkt.php> (дата обращения: 20.04.2018)
10. Institut der deutschen Wirtschaft: SozialeUmverteilung von obennachunten? // <http://www.nachdenkseiten.de/?p=3985> (дата обращения: 20.05.2018)
11. Германия – уровень безработицы // <http://ru.tradingeconomics.com/germany/unemployment-rate> (дата обращения: 20.05.2018)

### REFERENCES

1. Belyaeva T.K., Pukhova A.G. Assessment of the quality of the training of graduates of a pedagogical university by the employer. *Nizhegorodskoe obrazovanie*. 2013. no. 2. pp. 105-110. (in Russian)
2. State program "Promotion of employment of the population of Nizhny Novgorod region for 2013-2020" [Electronic resource]. URL: <http://docs.cntd.ru/document/465505397> (accessed 27 May 2018) (in Russian)
3. State Employment Service of the Nizhny Novgorod Region. URL: <http://czn.nnov.ru> (accessed 27 May 2018). (in Russian)
4. Dalibozhko A.I. Youth labor market of Tomsk region: basic characteristics. *Monitoring of public opinion: Economic and social changes*. 2017. no. 6. pp. 344-356. DOI: 10.14515 / monitoring.2017.6.18. (in Russian)
5. Plotnikova E.V., Bystrova N.V. Socio-pedagogical conditions for the vocational guidance of senior pupils. *Bulletin of the University of Ministries*. 2017. no. 2. RL: <http://vestnik.mininuniver.ru/jour/article/view/347/348> (accessed 27 May 2018)
6. Pukhova A.G. Prerequisites and factors affecting the formation and functioning of the regional labor market // [Electronic resource]. *Bulletin of the University of Minin*. 2014. no. 2. URL: [http://www.mininuniver.ru/scientific/scientific\\_activities/vestnik/archive/no6](http://www.mininuniver.ru/scientific/scientific_activities/vestnik/archive/no6) (accessed 27 May 2018). (in Russian)
7. Pukhova A.G., Belyaeva T.K., Varakina E.E., Ruzanova Yu.V. Problems of Youth Employment in the Regional Labor Market. *International Journal of Applied and Fundamental Research*. 2016. no. 12-7. pp. 1336-1339. (in Russian)
8. Tarlaski V.I., Kopylova A.A. To the question of monitoring regional career counseling. *The State Counsellor*. 2017. no. 3 (19). pp. 35-40. (in Russian)
9. EssenUniversitaetInformationssystemStudienwahlundArbeitsmarkt // <http://www.studis-online.de/Karriere/art-1584-studienwahl-und-arbeitsmarkt.php> (accessed 27 May 2018)
10. Institut der deutschen Wirtschaft: SozialeUmverteilung von obennachunten? // <http://www.nachdenkseiten.de/?p=3985> (accessed 27 May 2018)
11. Germany - unemployment rate // <http://en.tradingeconomics.com/germany/unemployment-rate> (accessed 27 May 2018)

## Информация об авторах



**Пухова Анна Геннадьевна**  
(Россия, Нижний Новгород)

Доцент, кандидат географических наук  
Заведующий кафедрой общеобразовательных дисциплин  
Приволжский филиал  
ФГБОУ ВО «Российский государственный университет  
правосудия» (г. Нижний Новгород)  
Эл. почта: pag.egf@yandex.ru



**Беляева Татьяна Константиновна**  
(Россия, Нижний Новгород)

Доцент кафедры общей и социальной педагогики  
кандидат педагогических наук, доцент  
ФГБОУ ВО "Нижегородский государственный  
педагогический университет имени Козьмы Минина  
(Мининский университет)  
Эл. почта: btk66@yandex.ru



**Толкунова Светлана Геннадьевна**  
(Россия, Нижний Новгород)

Доцент, кандидат географических наук  
доцент кафедры экономической и социальной  
географии имени академика РАО В.П. Максаковского  
ФГБОУ ВО «Московский педагогический  
государственный университет»  
Эл. почта: tolkunovasg@bk.ru



**Курбатова Алла Сергеевна**  
(Россия, Нижний Новгород)

Доцент кафедры психологии и педагогики НГПУ  
им. К.Минина, кандидат философских наук, доцент  
ФГБОУ ВО "Нижегородский государственный  
педагогический университет имени Козьмы  
Минина (Мининский университет)  
Эл. почта: alla10135@yandex.ru

## Information about the authors

**Pukhova Anna Gennad'evna**

(Russian Federation, Nizhny Novgorod)  
Associate Professor, PhD in Geographical Sciences  
Head of the Department of General Subjects  
Privolzhsky Branch Federal State Budget Educational  
Institution of Higher Education "Russian State University  
of Justice" (Nizhny Novgorod)

**Belyaeva Tatyana Konstantinovna**

(Russian Federation, Nizhny Novgorod)  
Associate Professor of the Department of General and Social  
Pedagogy, PhD in Pedagogical Sciences  
Kozma Minin Nizhny Novgorod State Pedagogical  
University (Minin University)

**Tolkunova Svetlana Gennad'evna**

(Russian Federation, Moscow)  
Associate Professor, PhD in Geographical Sciences  
Associate Professor of the Department of Economic  
and Social Geography named after academician  
V.P.Maksakovsky  
Federal government budget educational institution of higher  
education «Moscow State Pedagogical University»

**Kurbatova Alla Sergeevna**

(Russian Federation, Nizhny Novgorod)  
Associate Professor of the Department of Psychology and  
Pedagogy, PhD in Philosophy, Associate Professor  
Kozma Minin Nizhny Novgorod State Pedagogical  
University (Minin University)