

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
АМУРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
(ФГБОУ ВО «АмГУ»)

Факультет экономический
Кафедра экономической теории и государственного управления
Направление подготовки 38.03.04 – Государственное и муниципальное
управление

ДОПУСТИТЬ К ЗАЩИТЕ

Зав. кафедрой

_____ М.В. Зинченко
« _____ » _____ 2020 г.

БАКАЛАВРСКАЯ РАБОТА

на тему: Реализация государственной политики занятости молодежи (на
примере деятельности УЗН по Амурской области)

Исполнитель

студент группы 673- об

(подпись, дата)

В.А. Буш

Руководитель

доцент, к.э.н.

(подпись, дата)

М.В. Зинченко

Нормоконтроль

(подпись, дата)

Л.Н. Михайленко

Благовещенск 2020

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
АМУРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
(ФГБОУ ВО «АмГУ»)

Факультет Экономический

Кафедра Экономической теории и государственного управления

УТВЕРЖДАЮ

Зав.кафедрой

_____ М.В. Зинченко
подпись И.О.Фамилия

« _____ » _____ 2020 г.

З А Д А Н И Е

К выпускной квалификационной работе студента Буш Валерии Алексеевны

1. Тема выпускной квалификационной работы: Реализация государственной политики занятости молодежи (на примере деятельности УЗН по Амурской области)

(утверждена приказом от 14.04.2020 № 711-уч)

2. Срок сдачи студентом законченной работы (проекта) 22.06.2020

3. Исходные данные к выпускной квалификационной работе: нормативно-правовые акты, статистические данные, научные статьи, учебная литература.

4. Содержание выпускной квалификационной работы (перечень подлежащих разработке вопросов): Теоретико-правовые аспекты исследования государственной политики занятости молодежи, анализ реализации государственной политики занятости молодежи в Амурской области.

5. Перечень материалов приложения: (наличие чертежей, таблиц, графиков, схем, программных продуктов, иллюстративного материала и т.п.) 3 рисунков, 8 таблиц, 3 приложения.

6. Консультанты по выпускной квалификационной работе (с указанием относящихся к ним разделов) _____

7. Дата выдачи задания 29.04.2020

Руководитель выпускной квалификационной работы: Зинченко Максим Викторович, доцент, к.э.н

(фамилия, имя, отчество, должность, ученая степень, ученое звание)

Задание принял к исполнению (дата): _____ 29.04.2020
_____ (подпись студента)

РЕФЕРАТ

Бакалаврская работа содержит 60 с, 3 рисунка, 8 таблиц, 3 приложения, 50 источников.

ЦЕНТР ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ, УПРАВЛЕНИЕ,
ТРУДОУСТРОЙСТВО, МОЛОДЕЖЬ, ВЫПУСКНИКИ, ЗАНЯТОСТЬ
МОЛОДЕЖИ, СТАЖИРОВКА.

В данной работе изучены понятие и сущность государственной политики занятости молодежи, современные проблемы и основные направления государственной политики занятости молодежи в Российской Федерации, проанализированы основные показатели реализации государственной политики занятости молодежи в Амурской области и выявлены тенденции и проблемы в данной сфере.

Цель работы - на основе теоретических данных и анализа реализации государственной политики занятости молодежи в Амурской области выявить проблемы в данной сфере и предложить пути их решения.

СОДЕРЖАНИЕ

Введение	5
1 Теоретико-правовые аспекты исследования государственной политики занятости молодежи	8
1.1 Понятие и сущность государственной политики занятости молодежи	8
1.2 Современные проблемы занятости молодежи в РФ	14
1.3 Основные направления государственной политики занятости молодежи в Российской Федерации	23
2 Анализ реализации государственной политики занятости молодежи в Амурской области	37
2.1 Роль УЗН по Амурской области при реализации государственной политики занятости молодежи	37
2.2 Основные направления деятельности УЗН по Амурской области в сфере повышения занятости молодежи	41
2.3 Проблемы государственной политики занятости молодежи, пути их решения	46
Заключение	52
Библиографический список	55
Приложение А Уровень безработицы населения в возрасте 15-72 лет	61
Приложение Б Динамика численности безработных Амурской области в 2018-2019 гг.	62
Приложение В Структура УЗН по Амурской области	63

ВВЕДЕНИЕ

Молодежь составляет основу процветания общества. Здоровая и активная молодежь - залог стабильности и поступательного движения политической и социально-экономической системы страны. Учитывая её мощный протестный потенциал, её следует отнести к рискованной группе общества, способной составить основу оппозиционных сил, выступить локомотивом общественных перемен¹. В этих условиях государство объективно заинтересовано в том, чтобы молодое поколение имело возможность решать важнейшие задачи социализации и самореализации, одной из которых является трудоустройство, выстраивание профессиональной траектории.

Актуальность эффективного использования трудового потенциала молодых людей повышается, когда в стране происходят политические и социально-экономические реформы, происходит разработка и внедрение социально-экономических и научно-технических проектов во всех регионах России. В этих условиях молодежь становится основным источником трудовых ресурсов. Исходя из этого, обеспечение трудовой социализации и адаптации молодежи, её профессиональных возможностей должно быть важнейшим направлением государственной политики в России².

На фоне общих проблем всего населения страны углубились и обострились проблемы, связанные с профессиональной подготовкой, трудоустройством, занятостью молодежи, являющейся наименее социально защищенным субъектом рынка труда. Современная политическая, экономическая, технологическая, экологическая ситуации в России таковы, что проблемы вовлечения молодежи в решение задачи обеспечения устойчивого развития национальной экономики стоят крайне остро. Стратегические интересы Российской Федерации требуют воспроизводства населения,

¹Мурзаева, Е.С. Государственная политика содействия занятости молодежи в современной России. – М.: Юрайт, 2015. С. 216.

²Агаркова, Д.А. Государственное регулирование занятости и трудоустройства молодежи в Российской Федерации // Среднерусский вестник общественных наук. 2016. № 11. С. 85.

проблемы молодежи с учетом интересов различных заинтересованных сторон становятся приоритетными в системе публичного управления. Рынок труда в современной России продолжает развиваться, этот процесс сопровождается деформациями, рассогласованностью спроса и предложения рабочей силы по всем показателям, таким как объем, структура и качество рабочей силы. Устранению этих проблем может помочь молодежная политика занятости как комплекс мер организационного, нормативно-правового и экономического характера.

Изучение проблем занятости молодежи является актуальным не только с научной точки зрения, но и с позиции реальной социальной и экономической практики, так как здесь предметом исследования выступает не только главная производительная сила нынешнего общества - рабочая сила, но и будущее страны.

Анализ литературы, посвященной проблемам государственной политики содействия занятости молодежи, показывает, что существует необходимость дальнейшего исследования проблем в этой сфере.

Объект исследования - государственная политика содействия занятости молодежи как направление государственной молодежной политики.

Предмет исследования - содержание, организация, технологии и проблемы государственной политики содействия занятости молодежи на региональном уровне.

Цель исследования –на основе теоретических данных и анализа реализации государственной политики занятости молодежи в Амурской области выявить проблемы в данной сфере и предложить пути их решения.

Для достижения поставленной цели необходимо решить ряд задач:

- а) выявить сущность государственной политики занятости молодежи;
- б) определить современные проблемы занятости молодежи в РФ;
- в) охарактеризовать основные направления государственной политики занятости молодежи в России;
- г) исследовать технологии и особенности реализации государственной

политики содействия занятости молодежи в субъекте РФ на материалах Амурской области;

д) выделить проблемы политики занятости молодежи и предложить пути их решения.

Методологическая основа исследования представлена такими методами исследования, как системный анализ, институциональный анализ, анализ документов, статистический метод.

Эмпирическую базу исследования составили нормативно-правовые акты, регулирующие вопросы государственной политики содействия занятости молодежи, официальные документы федеральных и региональных органов власти по вопросам занятости молодежи; аналитические и статистические материалы о занятости и трудоустройстве молодежи в Амурской области.

1 ТЕОРЕТИКО-ПРАВОВЫЕ АСПЕКТЫ ИССЛЕДОВАНИЯ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ПОЛИТИКИ ЗАНЯТОСТИ МОЛОДЕЖИ

1.1 Понятие и сущность государственной политики занятости молодежи

Один из важнейших сегментов социальной политики государства представлен государственной политикой занятости, нацеленной на содействие в реализации прав граждан в области занятости. В науке государственная политика занятости понимается как совокупность принимаемых государством мер и проводимых им мероприятий, направленных на обеспечение гражданам возможности реализовать свои права в сфере занятости. Как отмечает А.Я. Петров, «государство нормативно устанавливает проведение политики, связанной с оказанием помощи гражданам в реализации их прав на занятость полного, продуктивного и свободно избранного характера»³. Тем самым со стороны федерального законодателя позвучала гарантия всем российским гражданам на помощь в подборе подходящей работы на бесплатной основе, на трудоустройство при помощи службы занятости⁴.

Права граждан, предоставляемые им в рамках указанной государственной политики, включают в себя, в частности:

1) право на полную занятость, то есть возможность осуществлять трудовую деятельность на условиях полного рабочего времени, а также на условиях сокращенного и неполного рабочего времени в случаях, установленных трудовым законодательством;

2) право на продуктивную занятость, то есть наличие определенного результата от осуществления трудовой деятельности, который выражается не только в получении вознаграждения в виде заработной платы, но и в моральном удовлетворении от своего труда, а также в определенном материальном

³Петров, А.Я. Занятость: гарантии прав граждан // Законодательство и экономика. 2013. № 1. С. 62.

⁴ Там же. С. 68.

выражении, в том числе и количественном (количество произведенной продукции, числе выполненных работ или оказанных услуг и т.п.);

3) право на свободно избранную занятость, то есть возможность граждан самостоятельно выбирать рабочее место и работодателя посредством предложенной органами государственной службы занятости подходящей работы или самостоятельного поиска работы.

Государственная политика занятости России, имеющая целью способствовать возникновению, сохранению трудовой занятости, а также гарантировать полноценную защиту трудоспособных граждан, ищущих работу и готовых к ней приступить, должна базироваться на конституционных положениях, а ее проведение предполагает наличие комплекса мер экономического, правового и организационного характера⁵.

В структуре государственной политики занятости населения особо важен такой элемент, как политика в области занятости молодежи. Её специфика определяется особенностями объектов, субъекта и содержанием деятельности государства в данной области. Для уяснения её сущности и основных характеристик обратимся к рассмотрению этих элементов.

Прежде всего, нас будет интересовать объект такого рода политики, в роли которого выступает молодежь.

Общепринятых на мировом уровне возрастных границ для молодежи не существует. Большой энциклопедический словарь при формулировке понятия «молодежь», трактует ее как демографическую группу социума в основе выделения которой лежит ряд возрастных характеристик, а также социальное положение, социально-психологические свойства, определяемые строем в обществе, особенностями культуры, социализацией, воспитанием общества. При этом границы молодежного возраста определяются от 14-16 до 25-30 лет.

Всемирная программа действий, касающихся молодежи до 2000 года и на

⁵Сулягина, Е.А. Труд и занятость - объекты конституционно-правового регулирования в Российской Федерации как социальном государстве // Современное право. 2018. № 6. С. 183 – 186.

последующий период, датируемая 1995 годом, относит к молодежи лиц, возраст которых составляет от 15 до 24 лет⁶.

Советом безопасности ООН было отмечено, что молодежь включает лиц в возрасте от 18 до 29 лет, с оговоркой, что имеют место варианты определения этого термина, которые могут существовать на национальном и международном уровнях, в том числе определение молодежи, содержащееся в резолюциях Генеральной Ассамблеи⁷.

В программных документах России молодежь определяют как группу населения, выделяемую на основе возрастных особенностей, социального положения и характеризующуюся особыми интересами и ценностями. При этом в данную группу включают лиц в возрасте от 14 до 30 лет, а в отдельных случаях, если это определено региональными актами, - до 35 и более лет, при условии, что эти лица постоянно проживают в России или проживают за рубежом (российские граждане и соотечественники).

Параметром для определения нижней границы возраста, определяемой обычно 14 годами, служит средняя величина возраста с учетом физического развития лица в определенной стране. За верхнюю границу берется средний показатель возраста, при котором человек переходит к самостоятельной жизни. Обычно это - 29-30 лет. Эту позицию всячески демонстрируют и многие ученые. Например, В.Н. Боряз, при анализе возрастных периодов у молодежи отмечает, что возрастной признак у молодежи имеет границы (без учета пола) в пределах 14-35 лет⁸. В Великобритании и Нидерландах нижняя возрастная граница не регламентирована. Представляется, что для целей государственной политики в области занятости молодежи целесообразно установление верхней границы в 30 лет.

⁶Всемирная программа действий, касающаяся молодежи, до 2000 года и на последующий период [Электронный ресурс]: Резолюция Генеральной ассамблеи ООН 50/81 от 14.12.1995. Доступ из справ.-правовой службы «Гарант». (дата обращения: 24.04.2020).

⁷Резолюция 2250 [Электронный ресурс]: принятая Советом Безопасности ООН на его 7573-м заседании 9 декабря 2015 года Доступ из справ.-правовой службы «Гарант». (дата обращения: 26.04. 2020.)

⁸Зырянова, А.И. Сущность понятий «молодежь» и «молодежная политика» в контексте теории публичного управления. // Идеи и идеалы. 2017. № 2. С. 47.

Таким образом, можно сделать вывод, что молодежь представлена общественным образованием, обладающим всеми признаками социально - демографической группы общества. Границы данной группы характеризуются размытостью и подвижностью. Мы относим к молодежи лиц в возрасте 18-29 лет.

Молодежь, как любое иное социальное образование, подвержена влиянию основных общественных законов, но при этом обладает определенными особенностями. Нужно учитывать, что при осуществлении анализа состава этой социальной группы выявляется большая дифференцированность молодежи по возрасту, субкультуре, принадлежности к той или иной стране. Именно поэтому при изучении молодежи следует преимущественно использовать многогранный подход, позволяющий учесть все указанные особенности групп молодежи⁹.

На государственную политику занятости оказывают прямое влияние особенности молодежи как социальной группы. Так, у молодежи как социально-экономической группы в положении на рынке труда есть негативные стороны:

- слабая информированность о состоянии рынка труда, о возможном профессиональном обучении;
- отсутствие познаний в области трудового законодательства;
- нет опыта работы.

Но при этом молодежь мобильна, готова к самостоятельности, обладает высокой инициативностью и стремлением к инновациям. Молодежь как трудовой ресурс обладает огромной физической энергией, стремится к самореализации, пытается самоутвердиться, самоопределяется в жизни. Одновременно она представляет собой одну из самых уязвимых социальных групп, является активным участником всех социальных процессов. Этот субъект общественных отношений, способный наиболее активно проявлять

⁹Асалиев, А.М. Особенности молодежи как части трудового потенциала российской экономики и объекта политики занятости. // Безработица. 2011. № 8. С. 35.

инициативу и воздействовать на общество, выступает основным источником пополнения ресурсов для экономики страны. Молодежная занятость имеет широкий спектр, поэтому она значима для будущего и нынешнего рынка труда.

Определяя политику занятости молодежи, следует рассматривать молодежь как ресурс тактического и стратегического характера. Это главный носитель будущего страны, двигатель перемен. Осознание этого важно, поскольку России необходим новый тип работника, адекватного новым требованиям в организации трудового процесса. При изучении незанятой части молодежи необходимо помнить о роли молодежи как важного фактора экономических реформ. Этот постулат должен быть методологической основой для исследования положения молодежи на рынке труда.

Итак, имеет крайне противоречивую характеристику молодежи, отражающуюся негативно на её положении на рынке труда. Формирование издержек работы механизма продуктивной занятости создает избыточную молодежную безработицу. Все это становится причиной слабой социальной защищенности молодежи как социальной группы. Имеют место и проблемы получения высшего образования, устройства на работу в соответствии с полученной специальностью, проблемы с жильем, получением иных материальных благ. Это снижает качество жизни молодых людей.

Определим субъектов государственной политики занятости молодежи. На основе конституционного принципа федеративного устройства и с учетом наличия местного самоуправления можно выделить три уровня реализации молодежной политики: федеральный и региональный, муниципальный¹⁰. Субъекты государственной политики содействия занятости молодежи расположены на всех трех уровнях организации власти: федеральном, региональном и местном. В качестве таковых выступают органы власти, вовлеченные в процесс формирования и реализации такой политики. Следует

¹⁰Шелудякова, Т.В. Уровни реализации государственной молодежной политики в России: проблемы разграничения полномочий // Государственная власть и местное самоуправление. 2017. № 8. С. 8 – 12.

отметить, что, наряду с институтами государственной политики занятости, в России формируется совокупность общественных институтов со схожими задачами.

Государственная политика занятости молодежи в содержательном плане составляет часть социальной политики, одновременно, с учетом объекта, - это часть молодежной политики. Поэтому организационный механизм политики занятости включает в себя деятельность организаций, действующих в системе социальной политики, а также в системе молодежной политики.

Нормативная основа реализации государственной политики занятости молодежи представляет собой основополагающие нормативно-правовые акты, регулирующие данную сферу. Нормативное регулирование выступает базой для формирования и последующей регламентации государственной политики содействия занятости молодежи.

Государственная политика занятости молодежи имеет в своем составе и духовный компонент. Он находит отражение в долгосрочных целях, определяемых государством, в потребностях, ценностных ориентациях молодых людей в их отношении к труду. Процессуальная сторона такой политики выражается в выработке целей и тактических задач по их достижению.

Государственной политикой занятости молодежи можно считать систему предпринимаемых государством мер, обеспечивающих социальную и профессиональную самореализацию молодежи. Обычно политика занятости молодежи включает следующие направления деятельности государства:

- а) создание условий для трудоустройства молодых людей,
- б) социальная защита незанятой молодежи;
- в) поддержка молодежных инициатив в области труда и предпринимательства;
- г) поощрение создания работодателями новых рабочих мест для молодежи.

Таким образом, государственную политику содействия занятости молодежи необходимо рассматривать как комплекс мер, предпринимаемых государством, для социальной и профессиональной самореализации молодежи, удовлетворения ее личных и общественных потребностей¹¹.

1.2 Современные проблемы занятости молодежи в РФ

О том, что проблема занятости молодежи реально существует, наглядно говорят данные официальной статистики. Так, из отчета о социально-экономическом положении в России следует, что средний уровень безработицы по стране составил в августе 2019 года 4,3 % (без исключения сезонного фактора). Причем молодежь до 25 лет среди безработных составляет 24,0 %¹². Эти показатели очень близки к тем, что представляет Международная организация труда, которая сделала собственные расчеты по безработице в России. По данным Международной организации труда, численность безработных в России в возрасте 15–24 лет в этом году составляет 22,8 %.

С другой стороны, если перевести проценты в общее число людей, то получается, что безработными в 2018 году было 798 тыс. человек в возрасте 15-24 года. Общая численность молодых людей в этом возрасте в России составляет 14,2 млн. Таким образом, простые подсчеты позволяют выяснить, что безработица среди лиц 15-24 лет составляет 5,6 %. Столь большая разница в цифрах объясняется тем, кого именно определяют как безработных.

Согласно методологии, которую применяет МОТ, безработные – это лица, которые лишены работы, активно ее ищут, готовы начать работать в течение ближайшей недели. А Росстат указывает, что в состав безработных включаются обучающиеся, которые не имеют работы, находятся в ее поиске и могут начать работать. Молодежью 15-24 лет МОТ считает лиц, обучающихся в школах, ССУЗах и ВУЗах. Так, например, старшеклассники тоже могут

¹¹Агаркова, Д.А. Государственное регулирование занятости и трудоустройства молодежи в Российской Федерации // Среднерусский вестник общественных наук. 2016. № 11. – С. 85.

¹²Лузгина, Ю.В. Молодёжная безработица: проблемы и пути решения // Международный студенческий научный вестник. 2018. № 6. С. 198.

находиться в поиске работы (подработки) в период каникул и готовы работать несколько месяцев. Но, как бы то ни было, можно констатировать, что показатели безработицы среди молодежи высоки. Практически каждый пятый молодой человек до 25 лет – безработный. И это при том, что численность молодежи в общем числе населения стремительно сокращается. Экономическая активность молодежи не задействована полностью, а показатель безработицы среди молодежи выше, чем у остальных групп населения.

Одновременно отметим, что анализ статических данных показывает изъяны традиционных способов оценки уровня безработицы, в том числе, в молодежной среде. Можно предположить, что традиционные показатели безработицы слабо отражают реальную ситуацию на молодежном рынке труда, что в свою очередь приводит к смещению представлений и, соответственно, рекомендаций для социальной политики.

Следующий проблемный аспект молодежной занятости иллюстрируют такие цифры: в 2017 году среди молодых людей в возрасте от 15 до 24 лет 17 % не работали и не учились. Молодые люди, не имеющие работы и желающие работать, могут занять себя обучением. Но, если ни в том, ни в другом они не задействованы, то они оказываются в одной из наиболее уязвимых групп: в частности, они исключены из рынка труда, а значит, потенциально и из жизни общества в целом. Эту категорию молодых людей именуют в науке - группа NEET (Not in Employment, Education or Training)¹³.

Можно встретить мнение, что наличие молодежи, которая не занята в учебе и не работает, не составляет проблему для рынка труда и для общества. Считаем, что это не так. По нашему мнению, присутствие молодых людей в данной группе отрицательно сказывается на их социально-психологическом развитии, в результате деградируют трудовые ценности, труд перестает быть средством личной самореализации. Остается нереализованным трудовой и

¹³Зубок, Ю. А. Тенденции социального развития молодежи в современном Российском обществе // Аналитический вестник Совета Федерации. 2014. № 31. С. 46 – 49.

интеллектуальный потенциал молодежи, формируется неустойчивая занятость. Последствия пребывания в группе NEET, выявленные зарубежными учеными, включают уменьшение шансов на стабильную занятость, низкий уровень заработной платы и доходов, бедность, зависимость от денежных трансфертов со стороны других членов семьи¹⁴.

Безработица среди молодежи - это верхушка айсберга, уязвимое и незащищенное положение большинства молодых людей, имеющих какую-либо работу, является неотъемлемой частью кризиса занятости среди молодежи. В период между 15 и 24 годами человек переживает критический период, поскольку именно в это время имеет место переход от учебы к работе. Вступив на рынок труда, молодой человек не имеет никакого опыта работы, не обладает требуемыми навыками, что приводит к серьезным трудностям с трудоустройством. Среди таких проблем: несоответствие образования, отсутствие навыков, неактивность в поиске работы, отсутствие профессионального соответствия, недостаточный доход. Последствием столкновения с этими пробелами становится переориентация или деградации трудовых ценностей, безработица, ухудшение социально-психологического состояния молодых людей, негативное отношение к труду как средству личной самореализации. Поэтому проблему получения молодежью рабочих мест нельзя измерить только уровнем молодежной безработицы. Нужно учитывать незанятость в целом, включая и безработицу, и экономическую неактивность молодежи¹⁵.

Затяжной характер безработицы приводит к большому числу негативных последствий долгосрочного характера. Они выражаются во вредном влиянии на здоровье, в снижении мотивации для трудоустройства. В отдельных случаях нетрудоустроенный проявляет аддиктивное поведение, становится

¹⁴Зубок, Ю. А. Тенденции социального развития молодежи в современном Российском обществе // Аналитический вестник Совета Федерации. 2014. № 31. С. 46 – 49.

¹⁵Одегов Ю. Г. Неустойчивая занятость как возможный фактор использования трудового потенциала молодежи России // Мониторинг общественного мнения : Экономические и социальные перемены. 2018. № 4. С. 386.

затворником. Отсутствие занятия, дохода, проблемы и ошибки в ходе поиска работы приводят к разочарованиям, апатии, осознанию своей невостребованности, отсутствия справедливости. Крайняя ситуация возникает, если человек становится озлобленным, становится маргиналом. Вот почему молодежь, если для этого сложились особые условия, зачастую становится серьезным фактором разрушительного действия, который создает угрозу стабильности в обществе и безопасности социума. Таким образом, проблема безработицы в молодежной среде имеет особо негативные последствия. Поэтому не следует уходить от проблемы молодежной безработицы, нужно пытаться решить её при помощи целого комплекса социально-экономических мер.

Проблемы безработицы молодежи тесно связаны с уровнем образования молодых людей. Вот как распределялось отсутствие работы в зависимости от возраста конкретного человека независимо от периода (таблица 1).

Таблица 1 - Распределение занятых по возрастным группам

Возрастная группа	Доля занятых, в процентах
15-19 лет	0,50
20-29 лет	20,1
30-39 лет	28,1
40-49 лет	24,1
50-59 лет	21,7
60-72 лет	5,30

Хуже всего обстояла ситуация у молодежи в возрасте до 20 лет – здесь каждый 3 испытывал проблемы. Таким образом, статистика здесь свидетельствует о том, что 30 % граждан находятся в постоянном поиске занятости. Связать это можно, в первую очередь с тем, что молодые люди не имеют нужного образования, так как в этом возрасте, в преобладающем большинстве случаев, они только заканчивают школу. Затем неблагоприятно

выглядела ситуация у граждан в возрасте от 20 до 24 лет – в среднем около 10 %.

Самые высокие показатели безработицы – у молодых людей, имеющих среднее общее образование. Самый малый процент безработных среди молодых людей, окончивших средние профессиональные учреждения, получивших специальность или профессию. Среди молодых людей тяжелее всего найти работу тем, которые не имеют высшего образования.

Второй фактор, который достаточно интенсивно влияет на этот показатель – это отсутствие опыта. В 2019 году молодых людей до 25 лет оказалось среди безработных больше, чем лиц пожилого возраста. Причем, такие молодые безработные в 14 % случаев не обладали трудовым опытом.

Работодатели не стремятся брать таких лиц на работу, даже если испытывают нужду в рабочей силе. Даже простая работа зачастую требует обучения, обычно на это уходит 1-3 месяца и это при условии, что лицо уже имеет профессиональное образование, в то время как 15-17 летние этому признаку не соответствуют. Обучающиеся в системе СПО лица 15-17 лет тоже не обладают нужной квалификацией. Использовать их в качестве работников для работодателя не имеет смысла. Это связано с тем, что процесс обучения в образовательных организациях среднего профессионального образования требует присутствовать на занятиях. Следовательно, студент не сможет работать полный день. Для него возможна подработка только летом, а затем – неполная занятость на простых видах работ. Студенты СПО подрабатывают курьерами, грузчиками, сотрудниками колл-центров и т.д. Однако, в этих должностях заинтересованы и лица более зрелого возраста. В этих условиях работодатели зачастую выбирают более опытных работников. Те, кто учится в учреждениях СПО заочно, обычно обеспечены работой, причем она более квалифицирована.

Лица 17-18 лет, получающие в учреждениях СПО профессию обычно заканчивают обучение уже в 18 лет. При этом 18 летние юноши обычно не пытаются найти работу, поскольку ожидают призыва в армию. Так что в

составе безработных их нет. Даже если они находятся в поиске работы, т.е. МОТ может посчитать их безработными, то такая ситуация сохраняется только несколько месяцев. Работодателям эти лица не нужны. Они ожидают возвращения молодых людей из армии.

Лица после 19, которые в армии не были, обучаются в ССУЗе или ВУЗе. Те из них, кто не служит в армии и не учится, уже имеет рабочую профессию, либо не имеет образования кроме школьного образования. Работу могут искать девушки 18-19 лет, но препятствием в трудоустройстве становится не занятие требуемых должностей лицами более зрелого возраста, а отсутствие у них квалификации, которая желательная для работодателя.

Проблема в том, что их квалификации зачастую не хватает на то, чтобы работодатель хотел взять их на работу. Причина в том, что зачастую работодатель не хочет допускать к сложному и дорогостоящему оборудованию молодых людей до 20–22 лет, он заинтересован в работниках социально ответственных, дисциплинированных, с высокой культурой труда.

Именно поэтому молодые люди в возрасте до 20 лет без особой подготовки занимают должности с простой, рутинной работой, молодежь увольняется под влиянием неудовлетворительных условиях труда и низкого дохода.

Другая часть молодежи представлена студентами вузов в возрасте - 17–24 года. Обучаясь на начальных курсах, они обычно не работают, а начиная с третьего курса, переходят к активному поиску работы, даже если учатся очно. Работодатель неохотно, но берет их на работу. Большинство магистрантов и аспирантов работают в самом вузе. Половина выпускников с окончанием вуза по данным мониторинга РАНХиГС, остаются для продолжения трудовой деятельности не том месте, где работали уже во время учебы. Итак, положение отдельных групп молодежи на рынке труда неодинаково, что зависит от возраста, образования, квалификации.

Еще одна проблема в исследуемой сфере определяется тем, что запросы молодых безработных также высоки, что выражается в завышенных

требованиях к рабочему месту. Присутствует установка на получение высокой зарплаты уже при трудоустройстве, что тормозит трудоустройство молодых. Так, предложения о работе получают больше 50 % тех молодых людей, которые не имеют работы, включая зарегистрированных в качестве безработных официально и тех, кто в службу занятости не обращался. Но более 30 % из них не хотят трудоустроиваться на предложенные вакансии. Основная причина заключается в низкой заработной плате.

Специалисты службы занятости отмечают, что банки их вакансий содержат намного больше предложений по трудоустройству, чем спрос молодежи на них. Представленные в банке вакансии характеризуются низкой зарплатой, предлагается в основном низкоквалифицированная работа. По данным сайта HeadHunter за I квартал 2019 года молодежь разместила на этом портале 750 882 резюме. Однако, работодатели смогли предложить на сайте только 140228 вакансий. Таким образом, соотношение числа рабочих мест и претендующих на них молодых специалистов составило приблизительно 1:10. Это демонстрирует высокую конкуренцию на рынке труда у молодежи. Данный показатель превышает показатели среди других групп населения, где он составляет 1:7.

Организации, как и раньше, с неохотой трудоустраивают молодежь, избегая дополнительных затрат на обучение и опасаясь, что молодой специалист после обучения уволится в силу высокой мобильности молодежи.

На другом портале - FutureToday не вполне разделяют указанную позицию, утверждая, что на молодежном рынке труда есть и положительные тенденции. Например, отмечается, что в 2019 году организации имели намного большее число проектов, в которых собирались задействовать молодежь. Данные проекты предполагали создание рабочих мест для молодых людей, организацию стажировок и др. На том же портале HeadHunter для молодых в 2019 году появилось больше вакансий по сравнению с 2018 годом на 47 %. Зато резюме от молодежи поступило только на 20 % больше. У других групп населения рост числа вакансий был несколько меньше и составил только 18 %.

В молодых специалистах особенно заинтересована сфера продаж, где доля свободных рабочих мест для молодежи составила 42 % от всей суммы вакансий.

Второе место отводится сфере консультирования, на которую приходится 12 % от всех вакансий. Работодателям нужны стажеры-консультанты, продавцы-консультанты.

Следующее место занимает административная работа с 10 % вакансий. Молодежь также востребована в сфере финансов и в банковской сфере (8 %). Ее ждет сфера туризма и гостиничного сервиса (8 %), а также информационные технологии (8 %).

Ситуация с заработными платами молодых специалистов по данным, которые представил портал HeadHunter, складывается следующим образом. Обычно труд молодежи оплачивается в Москве и Петербурге на 17,2 % меньше, чем у других специалистов. В Краснодарском крае эта разница составляет уже 37,1 %, в Новосибирске – 39,5 %. Молодежь обладает большими возможностями для трудоустройства в больших городах, поэтому всячески туда стремится. Это связано с тем, что конкуренция на молодежном рынке труда в регионах существенно больше, чем, например, в Москве.

По данным HeadHunter, в начале 2019 г. в Краснодаре на каждую вакансию претендовало 17,1 молодого специалиста, в Новосибирске – 13,7, в Екатеринбурге – 10, в Хабаровске – 8.

Складывается парадоксальная ситуация – предложение рабочих мест имеется, но безработица среди молодежи высока. В Министерстве труда и соцзащиты РФ видят причину именно в том, что молодые люди рассчитывают на более высокую зарплату. Истины ради надо заметить, что в вопросах оплаты труда молодые люди снизили свои притязания в последние годы. Но это утверждение неодинаково верно для различных регионов. Дотационные регионы, где рынок труда узок, продемонстрировали большое снижение, а регионы-доноры или середняки – меньшее.

Российские ученые при сотрудничестве с Международной организацией

труда выявили еще одну специфическую тенденцию в сфере занятости молодежи – это большая часть молодежи, занятой в неформальном секторе. Число таких лиц по оценкам МОТ достигает 50,9 % от общего числа занятых. В эту цифру включается неформальная работа в формальном секторе, которая составляет 24 % от всех занятых¹⁶. Молодые люди зачастую предпочитают неофициальную занятость, включая удаленную работу через Интернет, занимаясь личным бизнесом, блогерством, рекламой и др. Хотя государство предпринимает меры для обеспечения выхода из тени самозанятых, не все торопятся это делать. Это негативно сказывается на бюджете, не позволяя реализовывать социальные программы. Для молодых теряется трудовой стаж, необходимый для получения хорошей пенсии, право на социальное обеспечение¹⁷. При этом результатом статистического анализа занятости молодежи с учетом возрастных групп стал вывод о том, что молодежь в основном задействована в сфере услуг и слабо включена в сферу производства.

С другой стороны, изменение технологических и организационных условий труда, вызванных переходом к новому технологическому укладу, информатизацией производства, серьезными изменениями в технике и технологии производства под влиянием процессов цифровизации, значительно расширило возможность применения наемного труда и привело к трансформации форм занятости населения. Структура и состав занятых в нестандартных формах четко смещены в направлении конкретных социально-демографических групп, к которым, прежде всего, относятся работники с наиболее слабой конкурентоспособностью на рынке труда: молодежь), что еще больше усиливает их социальную незащищенность и ослабляет позиции на рынке труда¹⁸.

Ситуация на российском молодежном рынке труда, определяется не

¹⁶Одегов, Ю.Г. Неустойчивая занятость как возможный фактор использования трудового потенциала молодежи России // Мониторинг общественного мнения: Экономические и социальные перемены. 2018. № 4. С. 386.

¹⁷Лузгина, Ю.В. Молодёжная безработица: проблемы и пути решения // Международный студенческий научный вестник. 2018. № 6. С. 198.

¹⁸Мингалева, Ж.А. Трансформация занятости населения под влиянием технологических инноваций и цифровизации экономики // Пермский юридический ежегодник. 2019. № 1. С. 587.

только объективными обстоятельствами. Она также зависит от усилий, предпринимаемыми органами власти и службами занятости. Органы занятости в реальных условиях имеют возможность помочь в трудоустройстве лишь небольшой доле обратившихся к ним молодых людей.

Реформы в области труда и занятости ликвидировали бронирование рабочих мест для молодежи. Лица, впервые выходящие на рынок труда и не имеющие профессионального образования, утратили гарантию трудоустройства и оказались социально не защищенными на рынке труда.

Можно говорить о парадоксе. Наше государство тратит огромные денежные средства на обучение молодежи в государственных вузах, а в итоге многие выпускники не способны найти работы по специальности. Реакция ответственных лиц, принимающих основные политические решения, на эти и вызовы не всегда направлена на коренные причины проблем. Данный факт говорит о недостаточном внимании государства к проблеме занятости молодежи¹⁹.

1.3 Основные направления государственной политики занятости молодежи в РФ

В Концепции долгосрочного экономического развития страны на период до 2020 года есть раздел, посвященный молодежной политике, где предусмотрено создавать эффективные модели и формы для вовлечения молодых людей в российскую экономику, запланированы мероприятия по поддержке молодежного бизнеса и т.п. Кроме того, Концепция в числе мер по улучшению качества рабочей силы и развитию ее профессиональной мобильности на рынке труда называет развитие системы профессиональной ориентации, включая профориентацию школьников, мотивирование их на профессиональную деятельность и выбор профессий, которые особенно требуются стране.

¹⁹Николаенко, Н.А., Развитие государственной молодежной политики в сфере занятости в России // Актуальные проблемы современной науки. 2016. № 5. С. 105.

Активными темпами сегодня формируется система нормативных актов по вопросам занятости и трудоустройства молодежи.

Г.В. Сулейманова отмечает, что современное российское законодательство о занятости населения включает в себя более тысячи нормативных актов различной юридической силы и отраслевой принадлежности, причем этот законодательный массив разобщен, а в некоторых случаях и не отвечает базовым международным стандартам.

Важное значение имеет Федеральный закон «О занятости населения»²⁰.

В нем в качестве направления политики занятости указаны:

1) развитие трудовых ресурсов, то есть поддержка экономически активного трудового населения в целях получения им профессионального образования и дополнительного профессионального образования, развития трудовых навыков и знаний и т.д.;

2) повышение мобильности трудовых ресурсов - создание условий и обеспечение гражданам возможности в случае необходимости смены одной сферы (области) деятельности на другую;

3) защита национального рынка труда - принятие мер, направленных на недопустимость негативного влияния на рынок труда со стороны недобросовестных работодателей или потенциальных работников, создающего угрозу для реализации прав граждан в сфере занятости;

4) обеспечение равных возможностей всем гражданам Российской Федерации в реализации права на добровольный труд и свободный выбор занятости, - это направление закреплено в связи с гарантированным ст. ст. 19 и 37 Конституции РФ принципом равенства независимо от пола, расы, национальности, языка, происхождения, имущественного и должностного положения, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности к общественным объединениям, а также других обстоятельств, а также права каждого свободно распоряжаться своими способностями к труду

²⁰О занятости населения в Российской Федерации [Электронный ресурс]: Закон РФ от 19.04.1991 № 1032-1. Доступ из справ.-правовой службы «Гарант». (дата обращения: 24.04.2020.)

и запрета на принудительный труд;

5) создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека - данное направление предполагает принятие государством мер, направленных на создание таких рабочих мест, на которых гражданин имеет возможность осуществлять трудовую деятельность и получать соответствующее его трудовым затратам, квалификации, образованию и опыту вознаграждение, а также приобретать дальнейший опыт, навыки и знания, совершенствоваться в профессии и при необходимости повышать квалификацию и получать дополнительное образование;

6) поддержка трудовой и предпринимательской инициативы граждан, осуществляемой в рамках законности, - реализация данного направления предполагает не только создание условий для осуществления трудовой и предпринимательской деятельности граждан, но и проведение мероприятий в целях стимулирования граждан для осуществления этих видов деятельности;

7) содействие развитию способностей граждан к производительному труду - данное направление предполагает проведение мероприятий, направленных на стимулирование граждан к производительному труду, проведение семинаров, оказание методической помощи;

8) содействие развитию способностей граждан к творческому труду, - предполагает проведение мероприятий, направленных на стимулирование участия граждан в научной, образовательной, культурной деятельности, проведение семинаров, оказание методической помощи;

9) осуществление мероприятий, способствующих занятости граждан, нуждающихся в особой социальной защите, - к этой категории относятся граждане, которые в силу определенных обстоятельств, личных причин, особых признаков (возраст, состояние здоровья, семейное положение, социальный статус и т.п.) испытывают определенные трудности в поиске работы, несмотря на установленный в их отношении запрет дискриминации;

В целях поддержки отдельных категорий граждан, испытывающих трудности в поиске работы принят Административный регламент

предоставления государственной услуги по организации временного трудоустройства несовершеннолетних граждан в возрасте от 14 до 18 лет в свободное от учебы время, безработных граждан, испытывающих трудности в поиске работы, безработных граждан в возрасте от 18 до 20 лет из числа выпускников образовательных учреждений начального и среднего профессионального образования, ищущих работу впервые. Согласно данному Регламенту указанным в нем категориям граждан предоставляется государственная услуга по организации их временного трудоустройства²¹.

Данная государственная услуга включает в себя:

- содействие гражданам в поиске подходящей работы;
- организацию профессиональной ориентации граждан в целях выбора сферы деятельности (профессии), трудоустройства, профессионального обучения;
- организацию проведения оплачиваемых общественных работ;
- информирование о положении на рынке труда в субъекте РФ.

Помимо этого, принят Федеральный государственный стандарт государственной услуги по организации временного трудоустройства несовершеннолетних граждан в возрасте от 14 до 18 лет в свободное от учебы время, безработных граждан, испытывающих трудности в поиске работы, безработных граждан в возрасте от 18 до 20 лет из числа выпускников образовательных учреждений начального и среднего профессионального образования, ищущих работу впервые, утв. Приказом Минздравсоцразвития РФ от 12 февраля 2013 г. N 58н, согласно которому предоставление указанной государственной услуги включает следующие административные процедуры (действия):

- а) организация временного трудоустройства граждан;

²¹Об утверждении Административного регламента предоставления государственной услуги по организации временного трудоустройства несовершеннолетних граждан в возрасте от 14 до 18 лет в свободное от учебы время, безработных граждан, испытывающих трудности в поиске работы, безработных граждан в возрасте от 18 до 20 лет из числа выпускников образовательных учреждений начального и среднего профессионального образования, ищущих работу впервые [Электронный ресурс]: приказ Минздравсоцразвития РФ от 28.06.2007 № 449. Доступ из справ.-правовой службы «Гарант». (дата обращения: 04.05.2020.)

б) организация временного трудоустройства несовершеннолетних граждан;

в) организация временного трудоустройства безработных граждан и безработных выпускников, ищущих работу впервые;

г) направление граждан к работодателю для временного трудоустройства;

д) предоставление государственной услуги при последующих обращениях гражданина.

10) предупреждение массовой безработицы, - под массовой безработицей следует понимать ситуацию, когда значительная часть активного, трудоспособного населения не может найти работу по причине превышения числа желающих найти работу над числом имеющихся рабочих мест. Такая ситуация может сложиться вследствие неблагоприятной экономической ситуации в государстве в целом либо в отдельных сферах занятости и организациях, которая может повлечь массовое высвобождение работников и невозможность предоставления им необходимого количества новых рабочих мест;

11) сокращение длительной (более одного года) безработицы - данное направление предполагает принятие мер, направленных на трудоустройство граждан, в том числе временное трудоустройство, которые более одного года зарегистрированы в качестве безработных и не могут устроиться на подходящую работу ввиду ее отсутствия;

12) поощрение работодателей, сохраняющих действующие и создающих новые рабочие места прежде всего для граждан, испытывающих трудности в поиске работы, - данное направление, как правило, предполагает установление мер государственной поддержки работодателей, которые создают новые рабочие места для указанной категории граждан.

Так, например, согласно ст. 4 Закона Краснодарского края от 4 марта 1998 г. N 123-КЗ организациям, создающим дополнительные рабочие места для молодых граждан, могут быть предоставлены льготы по налогам, зачисляемым

в краевой бюджет.

Государственной программой «Содействие занятости населения Оренбургской области в 2014 - 2020 годах»²², предусмотрено, что проведение активной политики, нацеленной на достижение полной занятости населения, является приоритетным направлением государственной политики на рынке труда, которое включает в себя, в частности:

- стимулирование государством инвестиций в экономику, что выступает главным условием создания новых рабочих мест;
- государственное стимулирование предоставления работодателями рабочих мест определенным группам населения;

13) объединение усилий участников рынка труда и согласованность их действий при реализации мероприятий по содействию занятости населения, - данное направление предполагает согласованность действий между органами государственной службы занятости и работодателями;

14) координация деятельности в области занятости населения с деятельностью по другим направлениям экономической и социальной политики, - реализация данного направления означает, что органы государственной власти должны принимать такие меры в области содействия занятости населения, которые будут соответствовать экономической ситуации в государстве, мероприятиям, проводимым в целях финансовой поддержки работодателей и социальной поддержки граждан, ищущих работу. Иными словами, если в сфере занятости государство предпринимает меры по поддержке безработных граждан или отдельных их категорий, то оно также должно предпринимать меры по поддержке работодателей, создающих рабочие места, и создавать экономические условия для осуществления ими деятельности, способствующие расширению сферы их деятельности, созданию новых направлений деятельности, в результате чего они смогут создавать новые рабочие места и принимать на работу граждан;

²²Об утверждении государственной программы «Содействие занятости населения Оренбургской области в 2014 - 2020 годах» [Электронный ресурс]: постановление Правительства Оренбургской области от 14 октября 2013 г. № 836-пп. Доступ из справ.-правовой службы «Гарант». (дата обращения: 02.05.2020.)

15) координация деятельности государственных органов, профессиональных союзов, иных представительных органов работников и работодателей в разработке и реализации мер по обеспечению занятости населения, - предполагает согласованность действий между указанными субъектами в целях содействия занятости населения;

16) создание условий для привлечения трудовых ресурсов субъектами РФ, - данное направление предполагает стимулирование деятельности работодателей и оказание им экономической поддержки в целях обеспечения возможности для создания новых рабочих мест, а также развитие тех или иных сфер экономики в целях обеспечения их привлекательности для осуществления гражданами трудовой деятельности. При этом п. 2 комментируемой статьи говорит только о тех субъектах РФ, которые включены в Перечень субъектов Российской Федерации, привлечение трудовых ресурсов в которые является приоритетным, утв. распоряжением Правительства РФ от 20 апреля 2015 г. N 696-р (например, Забайкальский край, Красноярский край, Магаданская область);

Постановлением Правительства РФ от 2 июня 2015 г. N 530 утверждены Правила предоставления и распределения субсидий из федерального бюджета бюджетам субъектов Российской Федерации на софинансирование региональных программ повышения мобильности трудовых ресурсов в рамках подпрограммы "Активная политика занятости населения и социальная поддержка безработных граждан" государственной программы России "Содействие занятости населения".

17) международное сотрудничество в решении проблем занятости населения, соблюдение международных трудовых норм, - данное направление предполагает заключение международных соглашений и договоров в целях регулирования вопросов содействия занятости населения, в том числе и на международном уровне;

18) создание и поддержание благоприятной почвы для деятельности негосударственных организаций, которые содействуют трудоустройству

граждан.

Закон о занятости населения создает основу для разработки регионального законодательства и подзаконных актов федерального уровня, где отражены различные моменты организации занятости молодежи, систему квотирования рабочих мест, предоставления льгот. Следует учитывать, что Трудовой кодекс РФ предоставляет регионам свободу в вопросах регулирования занятости.

Координацией и направлением деятельности всех государственных и неправительственных организаций по решению проблем сферы занятости молодежи занимается Комитет по делам молодежи при Правительстве России и комитеты, управления, отделы по делам молодежи в составе администраций краев, областей, республик в составе РФ.

Сфера деятельности указанных выше организаций охватывает наиболее важные проблемы:

- проблемы занятости молодых граждан,
- особое место занимают выпускники учебных заведений и демобилизованные военнослужащие;
- проблемы привлечения молодых граждан к производственным формам деятельности, в частности к предпринимательству и фермерству;
- организация систем социальных служб, осуществляющих индивидуальную работу с подростками и молодежью;
- контроль за преступностью и безнадзорностью в среде несовершеннолетних;
- оказание поддержки молодежным и детским организациям в реализации социально значимых программ;
- участие в организации досуга, развития творчества, организации летнего отдыха детей и подростков²³.

В настоящее время Правительством РФ реализуется ряд мероприятий,

²³Комов, В.Э. Государственная социальная политика в сфере занятости молодежи // Российская наука и образование сегодня: проблемы и перспективы. 2016. № 3. С. 48.

направленных на активизацию трудового потенциала молодежи, вовлечение ее в такие сферы, как: производство, наука, экономика, управление развитием молодежного предпринимательства. В перечень данных мероприятий входят регулярно приводящиеся Всероссийские молодежные форумы: «Селигер», «Территория смыслов», «Иволга». В рамках Программы сотрудничества между Российской Федерацией и Международной организацией труда сформулированы главные направления достижения достойного труда в целом:

- а) расширение возможностей для занятости молодежи;
- б) социальная защита молодых людей, оставшихся или ищущих работу;
- в) достойная оплата труда и осуществление охраны труда;
- г) разработка международных трудовых норм и основополагающих принципов и прав в сфере труда;
- д) ведение социального диалога²⁴.

Проблему обеспечения стандартов достойного труда для молодежи, представляющую собой ключевой ресурс будущего инновационного развития страны, в первую очередь, следует рассматривать в рамках отмеченной Программы, которая ориентирована на социально-трудовую сферу России в целом. Во вторую очередь необходимо учитывать характерные особенности, свойственные для молодежного сегмента рынка труда.

Необходимо более четко обозначить направления реализации принципов достойного труда для молодежи, исходя из определенной совокупности критериев. В частности, главным аспектом является учет специфики реализации данных принципов на различных уровнях иерархии экономической системы. Исходя из выработываемого подхода, реализация принципов достойного труда в сфере занятости молодежи должна осуществляться на следующих мега-, макро-, мезо-, микро-, нано- уровнях²⁵.

Создание рабочих мест, необходимых для молодежи, которая впервые

²⁴Никулина, Ю.Н. Основные направления политики обеспечения занятости молодежи: мировой опыт // Экономика и предпринимательство. 2018. № 9 (98). С. 536 – 538.

²⁵Романенко, Н.М. Выявление действенных механизмов минимизации молодежной безработицы в России // Человеческий капитал. 2016. № 5 (89). С. 13 – 15.

вступила на рынок труда, ежегодно представляет собой одну из главных составляющих по направлению к экономическому росту. Важное условие по созданию рабочих мест для молодежи содержится не только в их количестве, но и в уровне качества рабочих мест, который сможет обеспечить достойный труд и эффективную занятость, обеспечить защиту прав, достойный уровень дохода и адекватную социальную защиту. Увеличение масштабов инвестиций в достойных рабочие места для молодежи приведет к тому, что молодые люди будут стараться реализовать свои стремления и все это улучшит качество их жизни и обеспечит их активное участие в жизни общества.

Международной организацией труда определены основные направления молодежной политики в области занятости и увеличение доступа молодежи к рабочим местам, которые должны быть приспособлены к национальным и местным условиям:

1) политика в сфере экономики, направленная на увеличение занятости молодежи, создание новых достойных рабочих мест, а также расширение возможностей трудоустройства;

2) развитие молодежного предпринимательства и самозанятости, а также принятие необходимых мер в области рынка труда;

3) защита прав молодежи в целях устранения социальных последствий кризиса при одновременном обеспечении устойчивости финансовой и налогово-бюджетной сферы;

4) образование и обучение молодежи для обеспечения перехода от обучения к трудовой деятельности, стимулирование их потенциальных работодателей для предотвращения несоответствия спроса и предложения на рынке труда;

5) принятие всеохватывающих мер, которые будут направлены на молодых людей, находящихся в неблагоприятном положении в разных странах с большой численностью безработной молодежи;

6) защита трудовых прав молодежи, основанных на международных

трудоустройства в трудовых нормах²⁶.

Проведенный анализ деятельности и программ МОТ, ориентированных на обеспечение достойного труда молодежи, показывает, что на мегауровне наиболее значимыми направлениями выступают:

- сочетание политики, направленной на решение структурных и циклических проблем для решения задач в области занятости молодежи. Достойный труд для молодых людей не может обеспечиваться за счет фрагментарных и изолированных действий.

Для обеспечения достойного труда для молодежи политика требует долгосрочных и решительных согласованных действий, которые должны охватывать большое количество стратегий и программ; с одной стороны, комплексная стратегия должна быть направлена на рост и создание новых рабочих мест, с другой стороны, необходимы целевые мероприятия, помогающие людям преодолеть определенные барьеры, с которыми они сталкиваются при вхождении на рынок труда;

- развитие партнерских отношений (социального партнерства в широком смысле) в плане расширения и повышения согласованности в разработке и осуществлении политики в области занятости молодежи. Система социально-экономического партнерства играет важную роль в реализации принципов достойного труда в сфере занятости молодежи²⁷.

Ключом к решению кризиса в сфере занятости молодежи является увеличение совокупного спроса. Поэтому, при создании стратегии обеспечения занятости молодежи необходимо привязывать их к макроэкономической и отраслевой политики, однако, слишком часто меры, направленные на увеличение спроса на рабочую силу недостаточно реализуются. Довольно редко можно найти полный набор аполитических приоритетов, целей и результатов, которые направлены на повышение эффективности занятости

²⁶Кострова, Ю.Б. Основные направления оптимизации государственной политики в сфере занятости современной российской молодежи. // Научный электронный журнал «Меридиан». 2019. № 6. С. 76 – 79.

²⁷Пшизова, Е.Н. Некоторые проблемы трудоустройства молодежи на современном этапе // Научный электронный журнал «Меридиан». 2018. № 4 (15). С. 41 – 43.

молодежи.

Практически во всех странах происходит реформирование системы образования молодежи, а так же структуры образования, содержания обучения и подготовки квалифицированных кадров. Анализ состояния занятости показал, что, несмотря на рост уровня образования, занятости молодежи часто препятствуют низкая квалификация или отсутствие опыта и навыков у молодых сотрудников, не совпадающие с требованиями рынка труда. Создания условий для увеличения количества рабочих мест и мер для решения проблем неравенства все чаще рассматривается в контексте развитие навыков молодых работников. Более высокому уровню экономического роста способствует более высокий уровень образования, повышающий производительность труда.

Обозначенные в докладе МОТ основные последствия политики и программ для содействия обеспечению достойных рабочих мест для молодежи можно обобщить и выделить следующим образом:

а) в стратегиях по содействию занятости молодежи должны сочетаться и взаимодействовать макроэкономическая политика, политика труда и занятости и другие меры, специально ориентированные на молодых людей, особенно находящихся в наиболее неблагоприятном положении;

б) политика должна включать в себя финансовые стимулы, поддерживать развитие инфраструктуры, позволяющая предприятиям, функционирующим в секторах с высоким потенциалом занятости помочь улучшить результаты в области занятости молодежи;

в) сочетание инвестиций в инфраструктуру с политикой труда будет способствовать росту, как количества, так и качества рабочих мест для молодежи. Комплексные пакеты программ активной политики на рынке труда, которые нацелены на «неблагополучную» молодежь может помочь в переходе от школы к работе;

г) увеличение инвестиций со стороны государства, социальных пособий и активно политики на рынке труда оказывает влияние на уровень занятости среди молодежи, а в частности, с точки зрения их участия на рынке труда;

д) лучшие результаты для поддержки перехода экономически активной молодежи в формальный сектор экономики дают целевая политика и мероприятия, проводимые в рамках макроэкономической политики и включающие в себя меры по совершенствованию правовых и административных требований к предпринимательской деятельности, а так же реформы по увеличению качества занятости молодых работников путем обеспечения доступа к правам на работу, повышения качества условий труда и социальной защиты²⁸.

На национальном уровне следует выделить такие крупные блоки направлений реализации стандартов достойного труда для молодежи, как институциональный блок, экономический, организационный и социокультурный. Ключевым направлением, на наш взгляд, выступает, прежде всего, обеспечение доступа к рабочим местам, в первую очередь за счет увеличения количества рабочих мест, а, во-вторых, за счет обеспечения соотношения уровня спроса и предложения труда молодых работников в профессионально-квалификационном и отраслевом разрезах.

Стратегии по содействию занятости молодежи должны быть четко сформулированы и сочетать в себе меры макроэкономической политики, политики занятости, концепции достойного труда и мероприятия в частности, ориентированные на молодых людей, находящихся в наиболее неблагоприятном положении (например, низкоквалифицированные работники, малопродуктивные и низко производительные рабочие места в неформальном секторе экономики). К тому же, для обеспечения постоянного спроса на рабочую силу, необходимо уделять достаточно внимания взаимосвязи между экономическим и отраслевым ростом, а так же размеру и технологиям предприятия.

Следующим важным направлением институционального блока выступает улучшение мер правового и административного характера, ориентированных на

²⁸Кострова, Ю.Б. Проблемы подготовки кадров для местного самоуправления // Экономические и социально-гуманитарные исследования. 2018. № 4 (20). С. 122 – 128.

продвижение и развитие стандартов достойного труда для молодых работников.

Данные меры должны быть направлены не только на повышение качества занятости молодых работников, обеспечения лучших условий труда, но на расширение доступа к социальной защите прав молодежи на рабочем месте.

Кроме того, совершенствование законодательного регулирования новых форм занятости, в которые в большей степени включена молодежь, так же будет способствовать повышению гарантий занятости и социальной защищенности.

К одному из направлений, которое можно рассматривать в рамках разных блоков (организационный, экономический, институциональный) относятся совершенствование системы профессионального образования молодежи, большая ориентация на потребности рынка труда, на современные тренды социально-экономического развития; формирование потребности в непрерывном образовании; совершенствование.

Некоторые авторы отмечают, что до сих пор в масштабах России не создана система и эффективный организационно-правовой механизм содействия трудовой занятости²⁹.

Реализация молодежной политики не являлась и до сих пор не является приоритетным направлением политики нашего государства, т.к. о ней даже не было упомянуто в важнейших конституционных актах. Впоследствии это явилось предпосылкой ее недостаточного законодательного регулирования на федеральном уровне, бессистемностью обеспечения на региональном уровне, а также неэффективностью реализации молодежных программ³⁰.

Множество проблемных вопросов, имеющих место в сфере занятости молодежи, требуют своего решения для реализации трудовых прав молодых людей. При этом основная задача соответствующих органов власти

²⁹Котова, С.И. Динамика рынка труда: профессиональная ориентация и трудоустройство // Трудовое право в России и за рубежом. 2017. № 2. С. 24 – 27.

³⁰Шелудякова, Т.В. Уровни реализации государственной молодежной политики в России: проблемы разграничения полномочий // Государственная власть и местное самоуправление. 2017. № 8. С. 8 – 12.

заключается в достижении минимальных показателей социально-экономических издержек безработицы, в увеличении таких показателей, как мобильность и конкурентоспособность рабочей силы.

Уменьшить рост молодежной безработицы, увеличить эффективность реализации основных направлений политики занятости, обеспечить социальную защиту молодежи в ходе адаптации к рыночным отношениям можно только совершенствуя формы, методы и практику государственного регулирования занятости населения на всех уровнях власти.

2 АНАЛИЗ РЕАЛИЗАЦИИ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ПОЛИТИКИ ЗАНЯТОСТИ МОЛОДЕЖИ В АМУРСКОЙ ОБЛАСТИ

2.1 Роль УЗН по Амурской области при реализации государственной политики занятости молодежи

Прежде чем раскрыть роль Управления занятости населения по Амурской области при реализации государственной политики занятости молодежи, необходимо провести анализ положения молодежи на рынке труда.

Одной из тенденций, характерных для Амурской области, как и в целом для других субъектов РФ является снижение численности населения, в том числе и в трудоспособном возрасте (приложение А)³¹.

Таблица 2 – Численность населения Амурской области

в тыс. человек

	2010	2015	2016	2017	2018	Темп роста 2018г/2010г, в процентах
Численность населения	828,7	805,7	801,8	798,4	793,2	95,7

Из данных таблицы видно, что численность населения имеет тенденцию к постоянному сокращению. За восемь лет показатель сократился на 4,3 %, что составило 35,5 тыс. человек. На данную тенденцию значительное влияние оказывает миграция населения.

Кроме этого, негативной тенденцией для региона в части обеспечения экономики трудовыми ресурсами, является увеличение доли населения в возрасте старше трудоспособного возраста (рисунок 1).

³¹Территориальный орган Федеральной службы государственной статистики по Амурской области [Электронный ресурс]: офиц. сайт. – 21.06.2019. – Режим доступа: <http://amurstat.gks.ru/>. (дата обращения 28.04.2020)

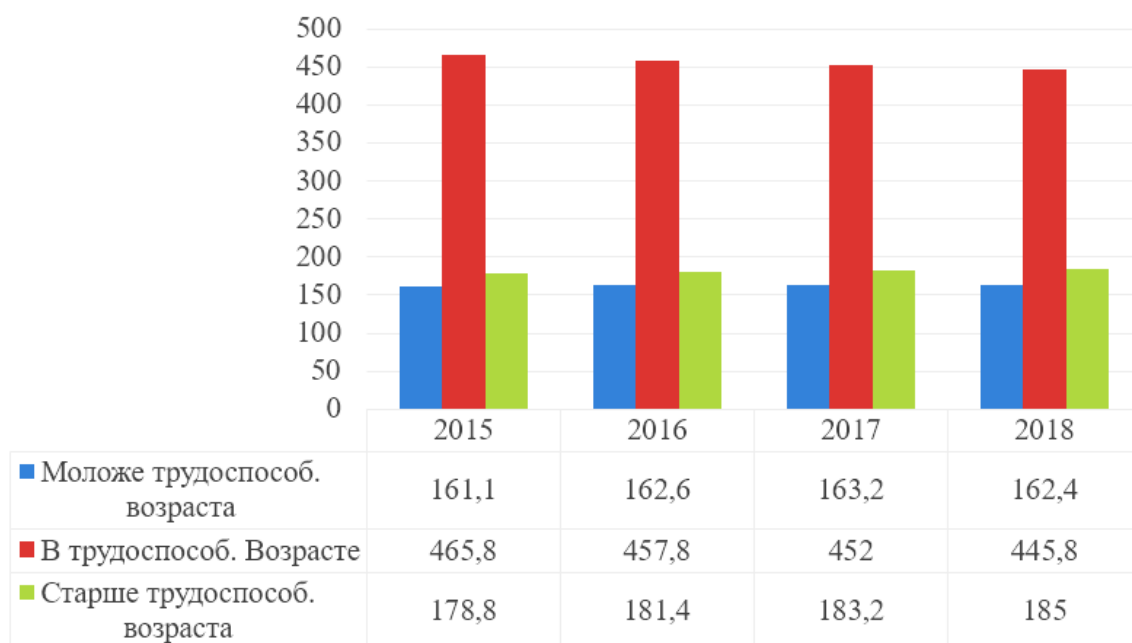


Рисунок 1 – Динамика структуры населения по возрастным группам

По данным, представленным на рисунке 1, видно, что на протяжении анализируемого периода численность населения в трудоспособном возрасте стремительно снижается (в 2018 году по отношению к базисному году на 4,3 %). В то же время доля населения старше трудоспособного возраста с каждым годом возрастает (в 2018 году по отношению к базисному году на 3,5 %). Одновременно с этим число лиц, находящихся в группе моложе трудоспособного возраста, возросло всего на 0,8 %.

Эти процессы непосредственно оказывают влияние на динамику рабочей силы в регионе (таблица 3).

Таблица 3 – Численность рабочей силы в регионе

человек

	2010	2015	2016	2017	2018	Темп роста 2018г/2010г, в процентах
Численность рабочей силы	428503	411767	413997	413553	409308	95,5
Занятые	398920	387738	389410	389265	386533	96,9
Безработные	29583	24029	24587	24288	22775	76,9
Безработные, зарегистрированные в органах занятости	13963	13707	11890	10757	9809	70,2

Исходя из данных таблицы 3 видно, что в период с 2010 по 2018 годы численность рабочей силы в Амурской области снижается (в 2018 году по отношению к базисному году на 4,5 %): число занятых уменьшилось на 3,1 %, а безработных стало меньше на 23,1 %. В этот же период наблюдается снижение численности безработных лиц, зарегистрированных в органах занятости (в 2018 году по отношению к 2010 году на 29,8 %).

О положении молодежи на рынке труда Амурской области можно судить по данным, приведенным ниже. В рамках данного исследования относим к молодежи лиц, в возрастных категориях от 15 до 29 лет (таблица 4).

Таблица 4 – Распределение численности занятых в возрасте от 15 до 29 лет
в процентах от общей численности занятых

	2010	2015	2016	2017	2018
Занятые в возрасте от 15 до 29 лет	25,6	23,3	22,7	22,7	21,1

По данным, представленным в таблице 4, видно, что доля молодежи в структуре занятых заметно сокращается (в 2018 году по отношению к базисному году на 4,5 процентных пункта), что является негативным явлением.

В структуре безработных доля безработных молодых людей представлена в таблице 5.

Таблица 5 – Доля безработных молодых людей в структуре безработных
в процентах от общей численности занятых

	2010	2015	2016	2017	2018
Доля безработных молодых людей в структуре безработных	43,9	31,4	32,6	29,0	36,1

Исходя из данных таблицы 5 видно, что в период с 2010 по 2017 годы доля безработных молодых людей в структуре безработных в Амурской области до 2017 года снижалась, а в 2018 году возросла (на 7,1 процентных пункта).

Таким образом, среди рабочей силы в возрасте от 15 до 29 лет Амурской области наблюдается сокращение доли занятых в экономике региона при увеличении их численности безработных, что требует пристального внимания к проблемам занятости молодежи в регионе.

В Амурской области исполнительным органом власти, отвечающим за решение вопросов занятости населения, является Управление занятости населения Амурской области. Управление строит свою деятельность через подведомственные ему государственные казенные учреждения, а также центры занятости. Управление в организационно-методическом плане руководит данными учреждениями, контролирует их работу.

Помимо федеральных актов, УЗН руководствуется в своей работе Законом Амурской области от 28 июня 2005 года № 26-ОЗ «О государственной молодежной политике в Амурской области».³²

В Положении «Об управлении занятости населения Амурской области» определены следующие его задачи:

- реализация на областной территории политики государства в области занятости населения при учете экономических и социальных параметров региона;

- организация функционирования областных центров занятости, реализация гарантий государства в сфере занятости населения, претворение в жизнь параметров, обозначенных в региональных программах занятости;

- реализации направлений политики государства в области развития трудовых ресурсов, регулирование вопросов оплаты труда и социального партнерства;

- участие в нормотворческой деятельности в сфере занятости населения в Амурской области.

Действующая структура УЗН представлена в приложении В.

УЗН Амурской области, реализуя политику занятости населения,

³²О государственной молодежной политике в Амурской области [Электронный ресурс]: Закон Амурской области от 28.06.2005 № 26-ОЗ. (дата обращения: 26.04.2020).

осуществляет свою деятельность через направления, которые были определены Законом о занятости населения. Направления и мероприятия, проводимые в рамках реализации политики занятости населения в Амурской области, призваны обеспечить социальную адаптацию безработных граждан на рынке труда, повысить их мотивацию к труду, привить навыки самостоятельного поиска работы, сформировать у активную жизненную позицию, направленную на поиск работы и трудоустройство. Особое место отводится содействию самозанятости безработных граждан, оказанию им в установленном порядке финансовой помощи при государственной регистрации в качестве юридического лица, индивидуального предпринимателя либо крестьянского (фермерского) хозяйства.

2.2 Основные направления деятельности УЗН по Амурской области в сфере повышения занятости молодежи

В отношении молодежи важными направлениями являются: содействие в поиске подходящей работы, подготовка, переподготовка и повышение квалификации молодежи по профессиям на основании направлений органов службы занятости. Раскроем данные направления более подробно.

Основными направлениями по реализации политики занятости являются:

а) содействие гражданам в поиске подходящей работы, а работодателям в подборе необходимых работников (расходы на обучение и повышение квалификации специалистов по профессиональной ориентации, проведение аттестации, организацию и проведение методических семинаров и стажировок);

б) обеспечение деятельности (оказание услуг) государственных учреждений;

в) подготовки молодежи по профессиям, переподготовка и повышение квалификации на основании направлений органов службы занятости (подбор профессий, специальностей для профессионального обучения с целью последующего трудоустройства; проведение конкурсных отборов образовательных учреждений, организаций для профессионального обучения по направлению органа по вопросам занятости или центра занятости);

г) помощь работодателям по вопросам поиска рабочей силы в регион.

Практическая реализация данных направлений обеспечивается проведением конкретных мероприятий.

Как уже отмечалось, показатели занятости молодежи в Амурской области крайне низки.

Тем временем, работодатели области испытывают большую потребность в кадрах. Так, на конец января 2020 года количество свободных рабочих мест и вакантных должностей составило 14406 единиц. Прогноз потребности рынка труда Амурской области в кадрах приведен в таблице 6.

Таблица 6 - Прогноз потребности рынка труда Амурской области в работниках для замещения свободных рабочих мест (вакантных должностей)

человек

	2020		2021		2022	
	Общая потребность	На вновь вводимые рабочие места	Общая потребность	На вновь вводимые рабочие места	Общая потребность	На вновь вводимые рабочие места
Потребность в кадрах по области, всего	14406	1957	9761	1411	6569	1028

Исходя из данных, анализируемых в таблице 6, можно сделать вывод о том, что на период с 2020 по 2022 год в Амурской области прогнозируется достаточно высокая потребность в кадрах.

В связи с реализацией в области инвестиционных проектов наибольшее количество вакансий заявлено по профессиям строительной сферы: электрогазосварщик, водитель автомобиля, монтажник технологических трубопроводов, подсобный рабочий, арматурщик, трубопроводчик линейный, бетонщик. Спрос на специалистов и служащих со стороны работодателей отмечен по следующим профессиям: переводчик, электрик участка, бухгалтер, лесовод, инспектор, специалист, мастер строительных и монтажных работ.

В области отмечена потребность в работниках в учреждениях образования, наибольшее количество вакансий «учитель» заявлено в центры

занятости населения городов Свободный, Благовещенск, Белогорск, Мазановского района. Сохраняется потребность в работниках в учреждениях здравоохранения области, наибольшее количество вакансий «врач» заявлено в центры занятости населения городов Благовещенск, Шимановск, Свободный, Тында, Зея, Сковородинского района. На предприятия государственной и муниципальной форм собственности приходилось 6,6 % от общего числа вакансий. Коэффициент напряженности (число незанятых трудоспособных граждан на одну вакансию) в целом по области на конец января 2020 года составил 0,2.

В этих условиях высока потребность в реализации направлений деятельности по трудоустройству молодежи. Рассмотрим, что для этого делает УЗН по Амурской области.

Прежде всего, *специально для организации временных рабочих мест для граждан, которым еще не исполнилось 18, органы службы занятости заключают договоры с работодателями.* В течение всего периода, когда несовершеннолетний временно трудоустроен, продолжает действие срочный трудовой договор. Правила оплаты труда подчиняются общим требованиям законодательства. В дополнение к этому несовершеннолетние могут получать материальную поддержку. Для организации временных рабочих мест несовершеннолетних служба занятости предварительно определяет потребность в таких рабочих местах, планирует соответствующие меры, доводит до сведения несовершеннолетних информацию об организуемых временных рабочих местах.

Чтобы обеспечить временную занятость некоторых групп лиц, оставшихся без работы, *организуется их временное трудоустройство.* Потребность в нем возникает, когда соответствующие лица испытывают трудности при поиске работы. В основном речь идет о лицах в возрасте от 18 до 20 лет со средним профессиональным образованием. Обязательное условие – эти лица должны находиться в поиске работы, при этом следует помнить, что

они обычно ищут работу впервые.

Органы службы занятости могут помочь трудоустроить нуждающихся в работе на вакантные должности или рабочие места, либо нате места, что выделены по квоте, установленной законом, работодателями. Возможно также предложение о временной работе по договору.

В течение всего периода, пока лицо временно не трудоустроено, с таким лицом *закключают срочный трудовой договор*, труд временно трудоустроенного оплачивается в соответствии действующими нормами трудового законодательства.

В январе-феврале 2020 года трудоустроено на временные рабочие места 9 безработных граждан, испытывающих трудности в поиске работы. Среди них представителей молодежи не было.

Ярмарки вакансий – одна из эффективных форм работы по содействию в трудоустройстве. Они дают возможность гражданам самостоятельно подобрать себе работу. На ярмарке предоставляется возможность прямого общения работодателя с потенциальным работником.

Результаты деятельности по проведению ярмарок вакансий и учебных рабочих мест в январе-феврале 2020 года таковы: в январе-феврале 2020 года органами службы занятости области проведено 103 ярмарки вакансий и учебных рабочих мест. В ярмарках приняли участие 2393 человека и 223 работодателя области.

Наиболее частыми в центры занятости области были обращения выпускников ГПОАУ Амурской области -«Амурский технический колледж» (электромонтажник по освещению и осветительным сетям, слесарь по ремонту технологических установок); ГПОАУ Амурской области «Амурский колледж сервиса и торговли» (право и организация социального обеспечения, экономика и бухгалтерский учет (по отраслям); ГПОАУ Амурской области «Райчихинский индустриальный техникум» (техник, мастер жилищно-коммунального хозяйства) (рисунок 2). Сложности при подборе места работы испытывали

выпускники высшего образования по специальностям: экономика, теплоэнергетика, агрономия.



Рисунок 2 – Число выпускников обратившихся в ЦЗН Амурской области

Выпускникам оказывается широкий спектр государственных услуг с целью повышения их активности на рынке труда (таблица 7). В январе 2020 года 20 выпускников получили услуги по профессиональной ориентации, социальной адаптации, психологической поддержке.

Таблица 7 – Спектр государственных услуг

	2018	2019	2020
услуги по профессиональной ориентации	10	12	9
социальной адаптации	4	8	5
психологической поддержке	5	4	6

По результатам проведенной работы трудоустроено 11 выпускников (37,9 % от числа выпускников, обратившихся в центры занятости населения), из них 6 человек - выпускники среднего профессионального образования.

Но этих мероприятий явно недостаточно, о чем говорит сохранение высоких показателей безработицы среди молодых людей. Соответствующую

оценку работы УЗН по Амурской области дает и Минтруд. Он выяснил, в каких регионах службы занятости с большим успехом подбирают работу для людей в возрасте от 16 до 29 лет. Амурская область занимает лишь четвертое место с конца списка.

В таблице 8 представлена динамика числа лиц, зарегистрированных в качестве безработных из числа выпускников ВУЗов Амурской области.

Таблица 8 – Динамика числа лиц, зарегистрированных в качестве безработных из числа выпускников ВУЗов Амурской области

человек

	2017	2018	2019
Лица, зарегистрированные в качестве безработных из числа выпускников ВУЗов	46	51	56

Исходя из данных, представленных в таблице 8 видно, что в 2019 году наблюдается прирост числа выпускников, которые не смогли трудоустроиться, в связи с чем обратились в службу занятости с целью регистрации в качестве безработных. По сравнению с базисным (2017) годом прирост составил 21,7 %, что составляет 10 человек.

На 01.02.2020 на учете в органах службы занятости населения области состояло 142 выпускника: 112 – среднего профессионального образования, 30 человек – высшего образования.

Проведенный анализ показал наличие острой проблемы трудоустройства выпускников ВУЗов в Амурской области. Впервые трудоустраиваясь, эти лица зачастую получают отказы, что мотивируется отсутствием у них опыта работы.

2.3 Проблемы государственной политики занятости молодежи, пути их решения

Анализ текущего состояния рынка труда, проведенный в данной работе, показал, что в Амурской области имеются тенденции к снижению численности молодежи в доле занятых в экономике региона. Также в ходе анализа была

выявлена проблема трудоустройства выпускников высших учебных заведений области, что является негативным воздействием на экономику региона и провоцирует миграционный отток молодежи.

Анализ деятельности Управления занятости населения Амурской области показал, что в регионе проводится ряд мер, направленных на содействие трудоустройству граждан, однако этих мер недостаточно для того, чтобы обеспечить качественное трудоустройство лиц, входящих в число выпускников ВУЗов области, и гарантировать доступное приобретение опыта работы по направлению подготовки выпускников региона. То есть в Амурской области не хватает мероприятий, направленных на решение выявленных в ходе анализа проблем.

Для решения проблемы трудоустройства выпускников ВУЗов Амурской области в рамках данной работы является необходимым разработка проекта региональной программы «Расширение практики стажировок молодежи с целью приобретения ими опыта работы» (рисунок 3).

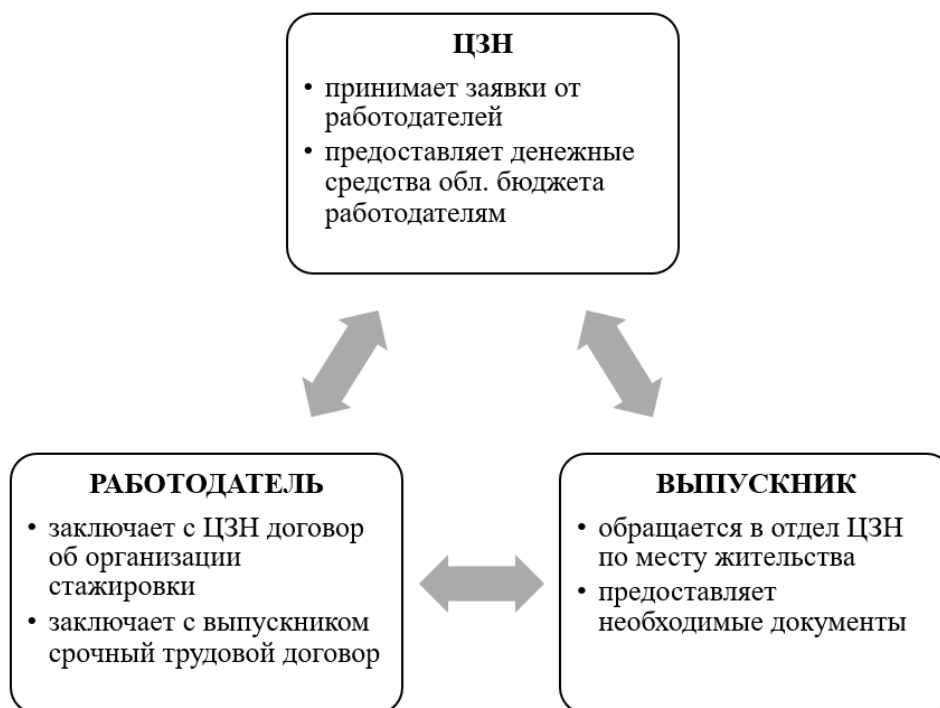


Рисунок 3 – Схема программы «Расширение практики стажировок молодежи с целью приобретения ими опыта работы»

Предполагается, что стажировку организует Центр занятости населения для безработных выпускников высшего профессионального образования, обратившихся в центр занятости населения в течение одного года после окончания учебного заведения по приобретенной профессии (специальности), иным направлениям профессиональной подготовки, родственным по содержанию работ.

Приоритетным правом участия в стажировках пользуются выпускники текущего года, не работавшие по специальности после окончания образовательной организации и ранее не участвовавшие в стажировках.

На организацию стажировок Центром занятости населения предоставляются денежные средства областного бюджета, предусматривающие возмещение работодателям, обеспечивающим проведение стажировок, произведенных ими затрат на оплату труда выпускников, оплачиваемый отпуск выпускников и страховые взносы в государственные внебюджетные фонды.

Прием заявок от работодателей на организацию стажировок осуществляется Центром занятости населения.

Для проведения стажировки работодатель:

- 1) заключает с Центром занятости населения договор об организации стажировки;
- 2) заключает с выпускником срочный трудовой договор в соответствии со статьей 59 Трудового кодекса Российской Федерации, копию которого в течение трех рабочих дней направляет в Центр занятости населения.

Выпускник, желающий пройти стажировку, обращается в отдел Центра занятости населения по месту жительства и предоставляет необходимые документы.

Период продолжительности стажировки – три месяца. За это время выпускник может быть оценен работодателем, этого достаточно для принятия решения о приеме стажирующегося на работу.

Основная цель стажировки – приобретение выпускниками практического

опыта работы, а также освоение новых технологий, форм и методов организации труда непосредственно на рабочем месте.

Целью стажировки являются также содействие занятости выпускников, испытывающих трудности в поиске работы, и содействие работодателям в подборе необходимых работников.

Стажировка выпускников организуется в виде производственной (трудовой) деятельности на специально созданных или выделенных работодателям рабочих местах по полученной квалификации (профессии, специальности), а также по иным направлениям профессиональной подготовки, родственным по содержанию работ.

Предполагается, что специалисты центра занятости населения анализируют базу выпускников, состоящих на учете в центре занятости населения, и, с учетом данного анализа, организуют работу по стажировке с теми работодателями, для которых специальности выпускников, состоящих на учете в ЦЗН, будут востребованы. Работодатели подают заявки в ЦЗН, сообщая о потребности в организации стажировок.

Функции организации-работодателя:

– разработка программы стажировки, содержания и планируемые результаты прохождения стажировки, задания на стажировку;

– контроль реализации программы стажировки и условия проведения стажировки, в том числе требования охраны труда, безопасности жизнедеятельности и пожарной безопасности в соответствии с правилами и нормами, в т. ч. отраслевыми;

– определение наставников стажировки, внесение в трудовой договор работника, который будет выступать в роли наставника (с его согласия), дополнения в части возложения на него дополнительных обязанностей и установления доплаты (надбавки) за наставничество;

– организация процедуры и оценки результатов освоения профессиональных компетенций, освоенных выпускниками в период

прохождения стажировки;

- формирование материалов для оценки профессиональных компетенций, освоенных выпускниками в период прохождения стажировки;
- обеспечение безопасных условий прохождения стажировки;
- проведение инструктажа участников стажировки по ознакомлению с требованиями охраны труда и техники безопасности в организации;
- выдача удостоверения по окончании стажировки.

Выпускник в период прохождения стажировки:

- а) выполняет задания, предусмотренные программой стажировки;
- б) соблюдает действующие в организации правила внутреннего распорядка;
- в) строго соблюдает требования охраны труда и пожарной безопасности;
- г) получает документ, подтверждающий оценку профессиональных компетенций, освоенных выпускниками в период прохождения стажировки.

Перед началом стажировки выпускник должен быть ознакомлен с содержанием программы стажировки, с ожидаемыми результатами (что он будет делать в ходе стажировки и что будет уметь делать после ее окончания).

В соответствии с решением директора центра занятости населения о предоставлении бюджетных средств организациям или работодателям, получившим положительное заключение Комиссии или центра занятости населения, специалист ЦЗН проводит работу по заключению договоров о предоставлении бюджетных средств для организации стажировки

Центры занятости населения будут использовать бюджетные средства, выделенные из бюджета Амурской области, на возмещение затрат исполнителей Программы – работодателей.

Главным показателем результативности стажировки является закрепляемость выпускника на постоянном рабочем месте, как по месту прохождения стажировки, так и на другом предприятии, после получения первого трудового опыта во время прохождения стажировки. При этом

учитывается и трудоустройство выпускника после его повторного (по окончании прохождения стажировки) обращения в органы службы занятости.

В результате реализации данной региональной программы будут достигнуты следующие социально-экономические эффекты:

- снижение миграционного оттока выпускников и молодежи в целом;
- эффективное развитие экономики региона;
- увеличение числа укомплектованных кадрами организаций;
- рост привлекательности ВУЗов Амурской области среди выпускников школ региона;
- сокращение безработицы среди выпускников ВУЗов.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Государственную политику содействия занятости молодежи можно определить как деятельность органов государственной власти, направленную на решение одной из важнейших проблем социализации и самореализации молодежи - вовлеченности этой социальной группы в общественное производство; как систему мер государственного воздействия, способствующую социальной и профессиональной самореализации молодежи, удовлетворению ее личных и общественных потребностей.

Основная задача государственной политики на рынке труда сегодня состоит в минимизации социально-экономических издержек безработицы и повышении мобильности и конкурентоспособности рабочей силы.

Молодежь – это часть общества в возрасте 14-29 лет, находящаяся на стадии трудового и социального самоопределения и обладающая рядом специфических признаков социально-демографической группы этого общества.

До сих пор в масштабах России не создана система и эффективный организационно-правовой механизм содействия трудовой занятости молодежи.

В настоящее время развивается система законодательного регулирования вопросов занятости, в частности трудоустройства молодежи.

На территории Амурской области исполнительным органом власти, осуществляющим регулирование в сфере занятости населения и трудовых отношений, является Управление занятости населения Амурской области.

Основными направлениями деятельности УЗН являются:

- содействие гражданам в поиске подходящей работы, а работодателям в подборе необходимых работников;
- обеспечение деятельности (оказание услуг) государственных учреждений;
- организация профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации по направлению органов службы занятости;

- содействие работодателям в привлечении трудовых ресурсов субъектов Российской Федерации.

Направления и мероприятия, проводимые в рамках реализации политики занятости населения в Амурской области, призваны обеспечить социальную адаптацию безработных граждан на рынке труда, повысить их мотивацию к труду, привить навыки самостоятельного поиска работы, сформировать у них активную жизненную позицию, направленную на поиск работы и трудоустройство. Особое место отводится содействию самозанятости безработных граждан, оказанию им в установленном порядке финансовой помощи при государственной регистрации в качестве юридического лица, индивидуального предпринимателя либо крестьянского (фермерского) хозяйства.

Анализируя состояние сферы занятости Амурской области, можно обозначить как ее сильные, так слабые стороны. Сильными сторонами являются: многолетний опыт реализации государственной политики занятости населения, имидж и потенциал органов службы занятости, сложившийся информационный банк вакансий, опыт участия в реализации программ социально-экономического развития области, региональных программ, федеральных целевых программ, направленных на улучшение социально-экономического положения населения, наличие возможности повышения квалификации и переподготовки безработных граждан.

К слабым сторонам следовало бы отнести неудовлетворенность безработных и ищущих работу граждан условиями труда в предлагаемых вакансиях, отказы работодателей в приеме на работу безработных граждан, не имеющих опыта работы, востребованность органов службы занятости у отдельной категории граждан только для получения социальных выплат, большое количество уязвимых категорий граждан, снижение уровня профессионального обучения, высокий уровень безработицы, низкий уровень трудоустройства на временных работах, неоднородность рынка труда, снижение и недостаток финансирования, проводимых мероприятий.

Требуется сформировать постоянный мониторинг рынка труда и образовательных услуг, развивать практико-ориентированные проектные программы обучения вместе с бизнесом, полагаясь на частно-государственное партнерство.

Анализ текущего состояния рынка труда, проведенный в данной работе, показал, что в Амурской области имеются тенденции к снижению численности молодежи в доле занятых в экономике региона. Также в ходе анализа была выявлена проблема трудоустройства выпускников высших учебных заведений области, что является негативным воздействием на экономику региона и провоцирует миграционный отток молодежи.

Для решения проблемы трудоустройства выпускников ВУЗов Амурской области в рамках данной работы является необходимым разработка проекта региональной программы «Расширение практики стажировок молодежи с целью приобретения ими опыта работы»

Главным показателем результативности стажировки является закрепляемость выпускника на постоянном рабочем месте, как по месту прохождения стажировки, так и на другом предприятии, после получения первого трудового опыта во время прохождения стажировки. При этом учитывается и трудоустройство выпускника после его повторного (по окончании прохождения стажировки) обращения в органы службы занятости.

В результате реализации данной региональной программы будут достигнуты следующие социально-экономические эффекты:

- а) снижение миграционного оттока выпускников и молодежи в целом;
- б) эффективное развитие экономики региона;
- в) увеличение числа укомплектованных кадрами организаций;
- г) рост привлекательности ВУЗов Амурской области среди выпускников школ региона;
- д) сокращение безработицы среди выпускников ВУЗов.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

- 1 Авраамова, Е.М. Работодатели и выпускники вузов на рынке труда: взаимные ожидания/ Е.М. Авраамова, Ю.Б. Верпаховская // Социологические исследования. – 2016. - № 4. – С. 37 – 46.
- 2 Агаркова, Д.А. Государственное регулирование занятости и трудоустройства молодёжи в Российской Федерации / Д.А. Агаркова, М.С. Комарова, Е.В. Матвеева // Среднерусский вестник общественных наук. – 2016. - № 11. – С. 85.
- 3 Асалиев, А.М. Особенности молодежи как части трудового потенциала российской экономики и объекта политики занятости. / А.М. Асалиева. // Безработица. – 2011. - № 8. – С. 35.
- 4 Бабушкина, Т. Молодежь на рынках труда и образовательных услуг. / Т. Бабушкина, М. Гарсия-Исер // Человек и труд. - 2011. - № 6. – С.5.
- 5 Боровик, В.С. Занятость населения. / В.С.Боровик - Ростов н/Д.: Феникс, 2011. – 204 с.
- 6 Ванюхин, В. Н. К вопросу об увольнении / В.Н. Ванюхин // Трудовое право. – 2016. - № 1. – С. 22 – 24.
- 7 Всемирная программа действий, касающаяся молодежи, до 2000 года и на последующий период [Электронный ресурс]: Резолюция Генеральной ассамблеи ООН 50/81 от 14.12.1995. Доступ из справ.-правовой службы «Гарант».
- 8 Гневашева, В.А. Особенности молодежного рынка труда в России / В.А. Гневашева. – М. : Юрайт, 2018. – 219 с.
- 9 Гражданский кодекс Российской Федерации : принят Гос. думой 21 октября 1994 г. : одобр. Советом Федерации 30 ноября 1994 г. : по состоянию на 29 июля 2017 г. – М.: Эксмо, 2017 – 496 с.
- 10 Григорьев, С.И. Социальная работа с молодежью: учебник для студентов вузов. / С.И.Григорьев. - М. : Юрайт, 2009. – 218 с.

11 Дружинин, А.А. Молодежный рынок труда и основные направления содействия занятости безработной молодежи. / А.А. Дружинин. // Проблемы трудоустройства молодежи: пути и методы решения условиях реализации национальных проектов. – 2015. - № 21. – С. 152.

12 Жидкова, Е.М. Ориентация на незанятость среди проблемных групп рынка труда / Е.М. Жидкова // Социологические исследования. – 2015. - № 3. – С. 92.

13 Зубок, Ю. А. Тенденции социального развития молодежи в современном Российском обществе / Ю.А. Зубок., В.И. Чупров. // Аналитический вестник Совета Федерации. – 2014. - № 31. – С. 46 – 49.

14 Зырянова, А.И. Сущность понятий «молодежь» и «молодежная политика» в контексте теории публичного управления. / А.И. Зырянова, Л.Е. Никифорова // Идеи и идеалы. – 2017. - № 2. – С. 47.

15 Калибеков, Д. Современные проблемы молодежи. / Д. Калибеков // Вопросы экономики. - 2010. - № 8. – С. 9 – 14.

16 Комов, В.Э. Государственная социальная политика в сфере занятости молодежи / В.Э. Комов // Российская наука и образование сегодня: проблемы и перспективы. – 2016. - № 3. – С. 48.

17 Кострова, Ю.Б. Основные направления оптимизации государственной политики в сфере занятости современной российской молодежи. / Ю.Б. Кострова // Научный электронный журнал «Меридиан». – 2019. - № 6. – С. 76 – 79.

18 Кострова, Ю.Б. Проблемы подготовки кадров для местного самоуправления / Ю.Б. Кострова, О.Ю. Шибаршина // Экономические и социально-гуманитарные исследования. – 2018. - № 4 (20). – С. 122 – 128.

19 Котова, С.И. Динамика рынка труда: профессиональная ориентация и трудоустройство / С. И. Котова. // Трудовое право в России и за рубежом. – 2017. - № 2. – С. 24 – 27.

20 Лещинская, Г. Молодежный рынок труда. / Г. Лещинская // Экономист. - 2016. - № 6. – С. 64.

21 Лисовского, В.Т, Социология молодежи: учебник / В.Т. Лисовского. – М. : Юрайт, 2016. – 379 с.

22 Лузгина, Ю.В. Молодёжная безработица: проблемы и пути решения / Ю.В. Лузгина, Д.И. Панин. // Международный студенческий научный вестник. – 2018. - № 6. – С. 198.

23 Мингалеева, Ж.А. Трансформация занятости населения под влиянием технологических инноваций и цифровизации экономики / под ред. О.А. Кузнецовой, В.Г. Голубцова, Ж.А. Мингалеева // Пермский академический журнал. – 2019. - № 7. – С. 571.

24 Мурзаева, Е.С. Государственная политика содействия занятости молодежи в современной России/ Е.С. Мурзаева. – М.: Юрайт,2015. – 216 с.

25 Неустойчивость занятости: международный и российский контексты будущего сферы труда : под ред. В. Н. Бобков. - М.: Реал Принт, 2017. – 219 с.

26 Николаенко, Н.А., Развитие государственной молодежной политики в сфере занятости в России / Н.А. Николаенко, О.С. Слободянюк // Актуальные проблемы современной науки. – 2016. - № 5. – С. 105.

27 Никулина, Ю.Н. Основные направления политики обеспечения занятости молодежи: мировой опыт / Ю.Н. Никулина // Экономика и предпринимательство. – 2018. - № 9 (98). – С. 536 – 538.

28 О государственной молодежной политике в Амурской области [Электронный ресурс]: Закон Амурской области от 28.06.2005 № 26-ОЗ. Доступ из справ.-правовой службы «Гарант».

29 О занятости населения в Российской Федерации [Электронный ресурс]: Закон РФ от 19.04.1991 № 1032-1. Доступ из справ.-правовой службы «Гарант».

30 Об утверждении Административного регламента предоставления государственной услуги по организации временного трудоустройства несовершеннолетних граждан в возрасте от 14 до 18 лет в свободное от учебы время, безработных граждан, испытывающих трудности в поиске работы, безработных граждан в возрасте от 18 до 20 лет из числа выпускников

образовательных учреждений начального и среднего профессионального образования, ищущих работу впервые [Электронный ресурс]: приказ Минздравсоцразвития РФ от 28.06.2007 № 449. Доступ из справ.-правовой службы «Гарант».

31 Об утверждении государственной программы «Содействие занятости населения Оренбургской области в 2014 - 2020 годах» [Электронный ресурс]: постановление Правительства Оренбургской области от 14 октября 2013 г. № 836-пп. Доступ из справ.-правовой службы «Гарант».

32 Одегов, Ю.Г. Неустойчивая занятость как возможный фактор использования трудового потенциала молодежи России / Ю.Г. Одегова, Л.С. Бабынина. // Мониторинг общественного мнения: Экономические и социальные перемены. – 2018. - № 4. – С. 386.

33 Основы государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года [Электронный ресурс]: распоряжение Правительства РФ от 29 ноября 2014 г. № 2403-р. Доступ из справ.-правовой службы «Гарант».

34 Петров, А.Я. Занятость: гарантии прав граждан / А.Я. Петров // Законодательство и экономика. – 2013. - № 1. – С. 62.

35 Постоянно действующий семинар-тренажер «Разработка программ и проектов новой молодежной политики с использованием форсайт-технологий» [Электронный ресурс] // Новосибирский государственный университет экономики и управления: офиц. сайт. – 2015 – Режим доступа: <https://nsuem.ru/scientific-activities/> - 26.04.2020.

36 Пшизова, Е.Н. Некоторые проблемы трудоустройства молодежи на современном этапе / Е.Н. Пшизова, Б.Н. Хачак, М.З. Абесалашвили // Научный электронный журнал «Меридиан». – 2018. - № 4 (15). – С. 41 – 43.

37 Резолюция 2250 [Электронный ресурс]: принятая Советом Безопасности ООН на его 7573-м заседании 9 декабря 2015 года Доступ из справ.-правовой службы «Гарант».

38 Романенко, Н.М. Выявление действенных механизмов минимизации молодежной безработицы в России / Н.М. Романенко // Человеческий капитал. – 2016. - № 5 (89). – С. 13 – 15.

39 Симонова, А. Вопросы трудоустройства молодежи. / А.В. Симонова // Молодой ученый. – 2015. - № 4. – С. 29.

40 Слуцкий, Е. Г. Социальная работа с молодежью. учебное пособие. / С. М. Климова и проф. Е. Г. Слуцкого. – М.: Юрайт, 2014. – 721 с.

41 Сохимо, Л.В. Некоторые аспекты политики занятости населения на региональном уровне. / Л.В. Сохимо. // Государственное и муниципальное управление: тенденции и перспективы. – 2017. – С. 95.

42 Сулягина, Е.А. Труд и занятость - объекты конституционно-правового регулирования в Российской Федерации как социальном государстве / Е.А. Сулягина // Современное право. – 2018. - № 6. – С. 183 – 186.

43 Татарских, Р. Н. Российская безработица: дифференциация по социально-демографическим группам / Р.Н. Татарских. // Население и общество. – 2-13. - № 4. – С. 271 – 280.

44 Территориальный орган Федеральной службы государственной статистики по Амурской области [Электронный ресурс]: офиц. сайт. – 21.06.2019. – Режим доступа: <http://amurstat.gks.ru/>. – 08.05.2020.

45 Трудовой кодекс Российской Федерации : принят Гос. думой 21 декабря 2001 г. : одобр. Советом Федерации 26 декабря 2001 г. : по состоянию на 20 мая 2018 г. – М.: Эксмо, 2019 – 549 с.

46 Федеральная служба государственной статистики [Электронный ресурс]: офиц. сайт. – 17.07.2019. – Режим доступа: <http://www.gks.ru>. – 08.05.2020.

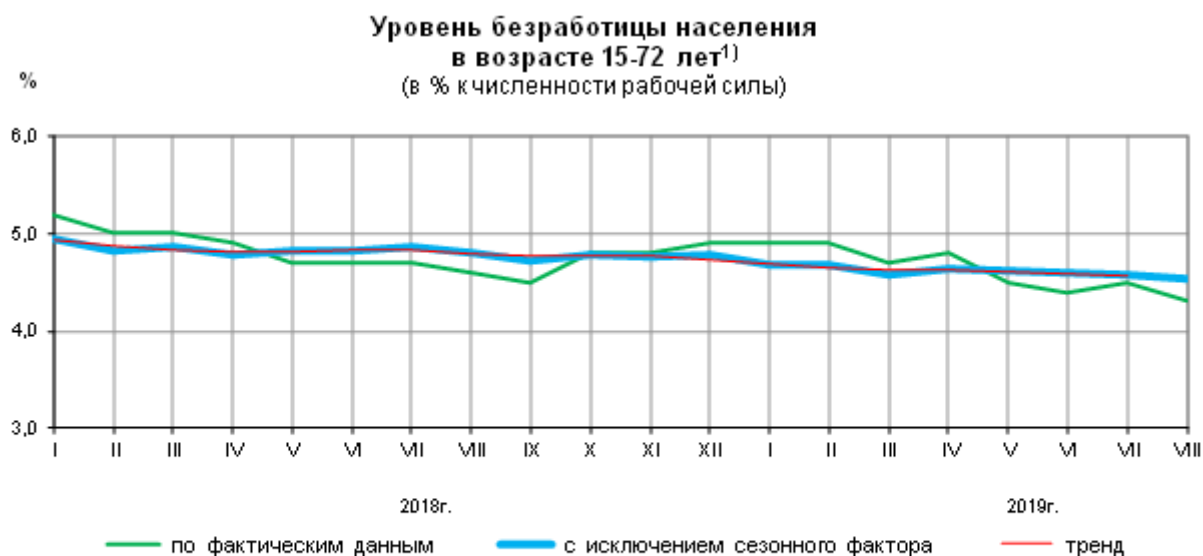
47 Шведов, Ю.А. Конструктивное взаимодействие на рынке труда как фактор расширения эффективной занятости молодежи / Ю.А. Шведов. – М.: Юрайт, 2016. – 517 с.

48 Шелудякова, Т.В. Уровни реализации государственной молодежной политики в России: проблемы разграничения полномочий / Т.В. Шелудякова// Государственная власть и местное самоуправление. – 2017. - № 8. – С. 8 – 12.

49 Шибаршина, О.Ю. К вопросу о деятельности ГКУ «Центр занятости населения Рязанской области» по поддержке занятости молодежи в регионе / О.Ю. Шибаршина. // Сборник научных статей «Научные труды Московского университета имени С.Ю. Витте». – 2016. – С. 183 – 192.

50 Шуваева, Е.В. Основные проблемы занятости молодежи / Е.В. Шуваева. - М.: Юрайт, 2015. – 372 с.

ПРИЛОЖЕНИЕ А



1) Расчет сезонно-сглаженных данных по безработным в возрасте 15 лет и старше будет производиться начиная с публикации итогов за январь 2020 года, так как расчет возможен для ряда не менее 36 месяцев. Оценка данных с исключением сезонного фактора осуществлена с использованием программы "JDemetra+". При поступлении новых данных статистических наблюдений динамика может быть уточнена.

Рисунок А – Уровень безработицы населения в возрасте 15-72 лет

ПРИЛОЖЕНИЕ Б

**Динамика численности безработных Амурской области
в 2018-2019гг., тыс. человек**

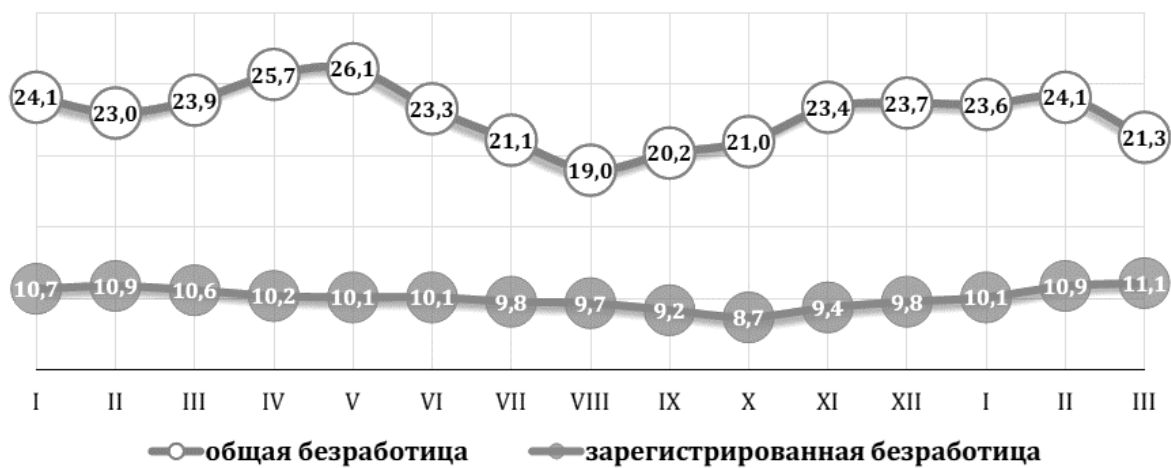


Рисунок Б – Динамика численности безработных Амурской области в 2018-2019 гг.

ПРИЛОЖЕНИЕ В

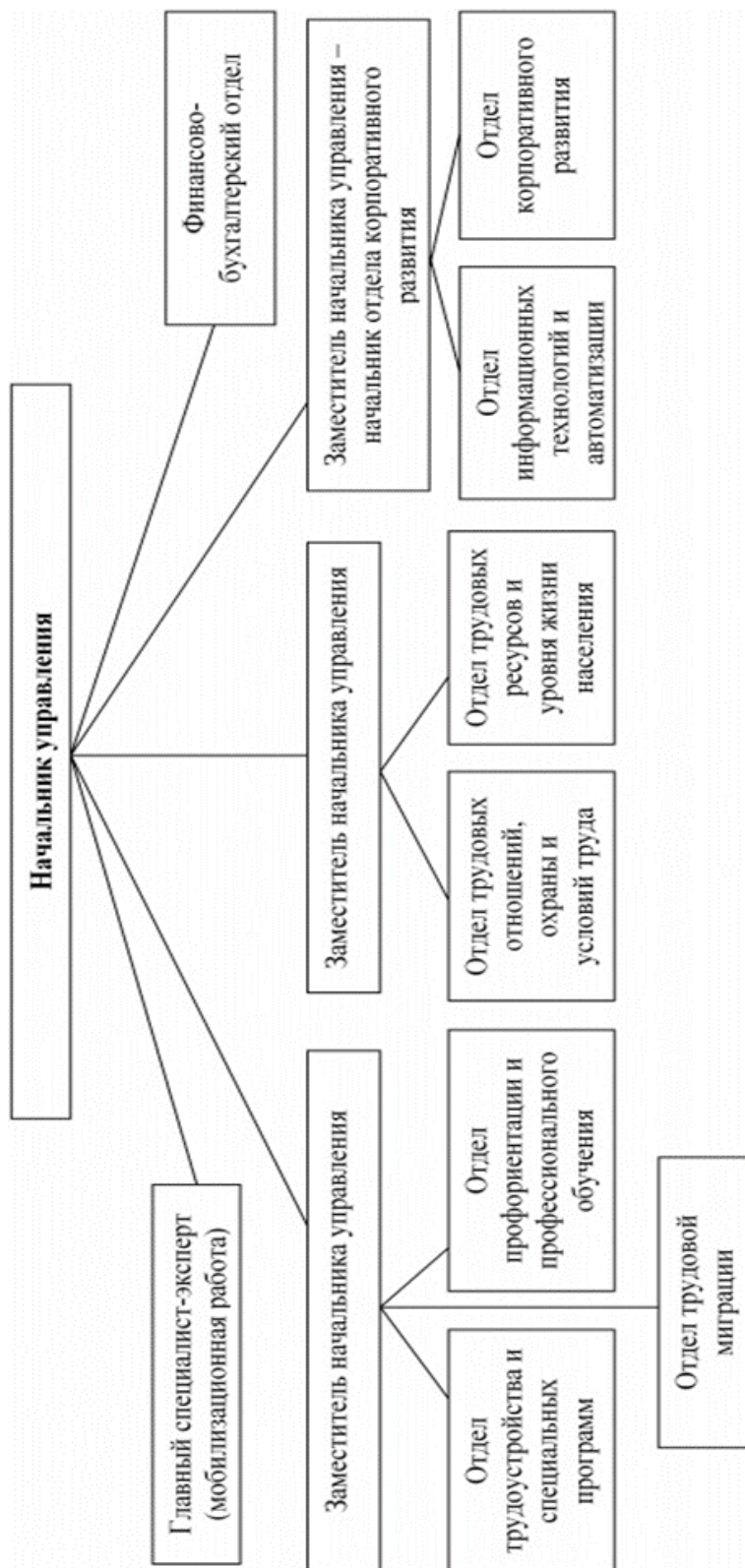


Рисунок В - Структура УЗН по Амурской области