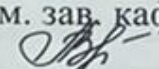


Министерство науки и высшего образования Российской Федерации  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
**АМУРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ**  
(ФГБОУ ВО «АмГУ»)

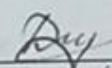
Факультет Экономический  
Кафедра Экономической теории и государственного управления  
Направление подготовки 38.03.04 – Государственное и муниципальное управление

ДОПУСТИТЬ К ЗАЩИТЕ  
Зам. зав. кафедрой  
 В.В. Лазарева  
« 28 » июня 2021 г.

**БАКАЛАВРСКАЯ РАБОТА**

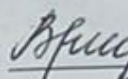
на тему: Управление занятостью молодежи в регионе (на примере деятельности  
УЗН по Амурской области)

Исполнитель  
студент группы 773-об

 25.06.2021  
(подпись, дата)

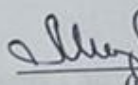
А.В. Дербенева

Руководитель  
доцент, к.т.н.

 25.06.2021  
(подпись, дата)

В.З. Григорьева

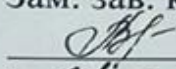
Нормоконтроль  
ст. преподаватель

 25.06.2021  
(подпись, дата)

Л.Н. Михайленко

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  
Зам. зав. кафедрой \_\_\_\_\_  
 В.В. Лазарева  
« 21 » апреля 2021 г.

**З А Д А Н И Е**

К выпускной квалификационной работе студента Дербеновой Анастасии Валерьевной

1. Тема выпускной квалификационной работы Управление занятостью молодежи в регионе (на примере деятельности УЗН по Амурской области)

(утверждено приказом от 05.04.2021 №658-уч)

2. Срок сдачи студентом законченной выпускной квалификационной работы «14» июня 2021

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

4. Содержание выпускной квалификационной работы (перечень подлежащих разработке вопросов): Теоретические и правовые основы управления занятостью населения на региональном уровне; Анализ управления занятостью молодежи в Амурской области

5. Перечень материалов приложения (наличие чертежей, таблиц, графиков, схем, программных продуктов, иллюстративного материала и т.п.) 3 рисунка, 10 таблиц

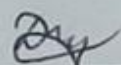
6. Консультанты по выпускной квалификационной работе (с указанием относящихся к ним разлов) \_\_\_\_\_

7. Дата выдачи задания 21.04.2021

Руководитель выпускной квалификационной работы Григорьева Вера Захаровна, доцент, к.т.н.

(Ф.И.О., должность, ученая степень, ученое звание)

Задание принял к исполнению (дата)

 «21» апреля 2021  
(подпись студента)

## РЕФЕРАТ

Бакалаврская работа содержит 67 с., 3 рисунка, 10 таблиц, 50 источников.

### ЗАНЯТОСТЬ, ЗАНЯТОСТЬ МОЛОДЕЖИ, РЕГИОН, УПРАВЛЕНИЕ ЗАНЯТОСТЬЮ МОЛОДЕЖИ, ГОСУДАРСТВЕННАЯ ПОЛИТИКА

Актуальность выбранной темы обусловлена тем, что молодежь является основой будущего трудового потенциала страны, так как данная социальная группа влияет на важные общественные процессы в регионах.

Цель бакалаврской работы – на основе исследования теоретических и правовых аспектов, а также практики реализации государственной политики занятости молодежи в регионе, определить современные проблемы и предложить пути их решения.

В работе рассмотрены теоретические и правовые основы управления занятостью населения на региональном уровне, проведен анализ управления занятостью молодежи в Амурской области, а также выявлены проблемы в реализации государственной политики по данному направлению и предложены рекомендации по их решению.

## СОДЕРЖАНИЕ

Введением	5
1 Теоретические и правовые основы управления занятостью населения на региональном уровне	8
1.1 Молодежь как особая социально-демографическая группа	8
1.2 Государственная политика занятости населения	16
1.3 Нормативно-правовое обеспечение управления занятостью населения	26
2 Анализ управления занятостью молодежи в Амурской области	33
2.1 Современное состояние занятости молодежи в Амурской области	33
2.2 Анализ деятельности управления занятости населения Амурской области	43
2.3 Проблемы в реализации государственной политики занятости молодежи и их решения	49
Заключение	59
Библиографический список	62

## ВВЕДЕНИЕ

Молодежную занятость необходимо принимать за важную составляющую любого государства. От уровня занятости молодых людей зависит состояние социально-экономической политики страны. Качественно обученные кадры с умением адаптироваться к условиям рыночной экономики оказывают большое влияние на экономическую конкурентоспособность и на дальнейшее развитие России.

Актуальность темы «Управление занятостью молодежи в регионе» обусловлена некоторыми обстоятельствами. На сегодняшний день важной задачей каждого региона является повышение уровня занятости молодых людей. При решении поставленной задачи решится и проблема, связанная с высоким уровнем безработицы. Для того, чтобы принять необходимые действия по решению данной проблемы и повысить трудоустройство граждан советуется изучить современное состояние сферы занятости молодежи, а в последующем выявить какие методы помогут справиться с возникшей ситуацией. Также важно определить несовершенства деятельности органов власти по отношению к сфере занятости.

Анализ особенностей сферы молодежной занятости и проблем ее регулирования был отмечен в работах отечественных авторов, к ним относятся: Ленков Р.В., Гуляев И.И., Загребин В.В., Касторская М.Н., Руденко Г.Г., Соловьева С.В и другие.

Цель бакалаврской работы – на основе изучения теоретических и правовых аспектов молодежной занятости, а также анализа деятельности управления занятости населения Амурской области, выявить существующие проблемы в реализации молодежной политики и предложить рекомендации по их решению.

Для того, чтобы достигнуть поставленную цель необходимо решить ряд следующих задач:

- 1) изучить теоретические и правовые основы управления занятостью населения на региональном уровне;

- 2) проанализировать молодежный рынок труда Амурской области;
- 3) анализ деятельности управления занятости населения Амурской области в сфере занятости молодежи;
- 4) выявить проблемы управления занятости Амурской области в реализации государственной политики занятости молодежи и предложить их решение.

Объект исследования является молодежная занятость.

Предмет исследования – деятельность управления занятости населения Амурской области по реализации государственной политики занятости молодежи.

Вовремя написания бакалаврской работы мною были использованы следующие методы исследования:

- метод теоретического анализа;
- сравнительный метод;
- статистический метод;
- графический метод;
- метод описания.

Для написания работы теоретической основой послужили учебная литература и научные статьи отечественных авторов, направленные на изучение сферы занятости молодежи и выявление проблем реализации государственной политики занятости молодежи, а также нормативно-правовые документы, регламентирующие деятельность, связанную с занятостью населения.

Эмпирической базой послужили отчеты о деятельности управления занятости населения Амурской области и официальные статистические данные.

Практической значимостью исследования послужила разработка подпрограммы «Стажировки для молодежи», которая определяет направления деятельности для решения выявленных проблем занятости молодежи в Амурской области.

Введение данной выпускной квалификационной работы содержит в себе актуальность выбранной темы, выявляются объект и предмет исследования, также определяются цель и задачи для ее достижения, раскрывается информа-

ционная база и обосновывается практическая значимость.

Первый раздел «Теоретические и правовые основы управления занятостью населения на региональном уровне» содержит в себе теоретические и правовые подходы к управлению занятостью населения.

Следующий раздел «Анализ управления занятостью молодежи в Амурской области» содержит в себе анализ деятельности управления занятости населения Амурской области в сфере молодежной занятости, с помощью которого получилось выявить существующие проблемы и определить возможные способы их решения.

В заключении представлена общая характеристика всей работы и выводы сложившиеся в соответствии с результатами исследования.

# 1 ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ И ПРАВОВЫЕ ОСНОВЫ УПРАВЛЕНИЯ ЗАНЯТОСТЬЮ НАСЕЛЕНИЯ НА РЕГИОНАЛЬНОМ УРОВНЕ

## 1.1 Молодежь как особая социально-демографическая группа

В наше время представлено много различных интерпретаций понятия молодежи как социально-демографической группы. В узком смысле молодежь – это социально-демографическая группа, имеющая определенные возрастные рамки, к которой относятся лица в возрасте от 14 до 35 лет, выделяемая на основе ряда социально-психологических черт и особенностей социального статуса<sup>1</sup>. Если рассматривать данный термин в широком смысле, то молодежь – это совокупность групповых сообществ, которые формируются на основе возрастных характеристик и основных видов связанной с ними деятельности.<sup>2</sup>

Принято считать, что молодежь как социально-демографическая группа была принята во время периода индустриальных революций в конце 17 - начале 18 веков.

«В результате этого процесса произошли кардинальные изменения во взаимоотношениях между семьей и производством, связанные с усложнением процесса производства. До этого времени глава семейства имел возможность передавать свое ремесло сыну в рамках домашнего, семейного воспитания и обучения. Процесс усложнения производства, развитие мануфактурного и фабричного производства привели к необходимости внесемейного профессионального обучения»<sup>3</sup>.

В аграрном обществе взрослым человеком уже начинали считать подростка, приступившего к трудовой деятельности для помощи родителям.

В то время еще не было определения молодежи как особой социальной группы. Из детского возраста сразу переходил переход во взрослого человека.

Социальная группа, которая состояла из молодых людей начала создаваться только в тот период, когда в обществе стали развиваться образователь-

---

<sup>1</sup> Безрукова О. Н. Социология молодежи. СПб.: Изд-во «СПбГУ», 2012. С. 35.

<sup>2</sup> Ковригин В. В. Обществознание. М.: ИНФРА-М, 2019. С. 303.

<sup>3</sup> Леньков Р.В. Социология молодежи. М.: Юрайт, 2017. С. 416.



ные заведения, созданные для прохождения этапа профессиональной социализации.<sup>4</sup>

Тогда в период получения профессионального образования стал замечен переход от ребенка к взрослому, во время которого человека не могли считать взрослым, так как не было полной независимости от родителей.

Такую группу граждан и стало принято выделять как молодежь.

На современном этапе научного пространства такая социальная группа как молодежь активно привлекает к себе внимание. Это происходит из-за того, что данная группа занимает не последнее место в народном хозяйстве. А также является одним из главных источников для пополнения трудовых ресурсов. Из-за своих творческих способностей содержит в себе интеллектуальный потенциал и возможности для профессиональной перспективы.<sup>5</sup>

«Молодежь является носителем интеллектуального потенциала. Именно в молодости человек, как никогда, способен к творческой, эвристической деятельности, оптимально трудоспособен. Любое общество воспроизводит себя через молодежь не только физически, но и интеллектуально.

В то же время молодежь как социальный, экономический и политический ресурс общества стремится не только к получению базового школьного образования, но и к получению среднего специального, высшего и дополнительного образования, и сама указывает на характер тех курсов и дисциплин, которые необходимы ей для нормальной жизнедеятельности в реформируемом обществе. Поэтому молодежь сегодня - это один из основных объектов вложения средств, капитала для экономической, политической и общекультурной выгоды государства».<sup>6</sup>

Вследствие того, что молодежь является отдельной частью общества, необходимо ее изучение разными существующими науками, к ним относятся: физиология, социология, демография, психология и другие. В этом контексте учеными были выявлены всяческие подходы для изучения молодежи со сторо-

---

<sup>4</sup> Ленков Р.В. Социология молодежи. М.: Юрайт, 2017. С. 416.

<sup>5</sup> Курешева О.В. Психологическая характеристика молодежи как возрастной группы // Вестник ВолГУ. 2014. № 1. С. 67-76.

<sup>6</sup> Гуляев И. И. Гражданская и правовая культура российской молодежи. М. : Юрайт, 2021. С. 93.

ны данных наук.<sup>7</sup>

Ю.Р. Вишневым, А.И. Ковалёвой были выявлены наиболее стандартные подходы к изучению группы молодых людей: психологический, социально-психологический, конфликтный, ролевой, субкультурный, социализационный, аксиологический, субъективный, процедурный. Каждый из этих подходов основан на собственном понимании сущности молодежи как основного данной категории и, следовательно, молодежи как отдельной группы в обществе.

Некоторыми учеными были приняты попытки для того, чтобы выявить определенные признаки молодежи. К ним относят:

- а) социологические признаки;
- б) социально-психологические признаки;
- в) возрастные признаки;
- г) социально-исторические признаки;
- д) духовно-культурологические признаки
- е) культурологические признаки.

Также молодежь была разделена на неравномерные группы:

«1) социально-перспективная. Для преодоления кажущегося противоречия между объективным свойством молодого поколения быть перспективным и ускоренными темпами потери этого свойства, по мере взросления, укажем, что социальная перспектива молодого человека определяется не только его возрастом.

Существенное значение имеют его жизненные устремления и ценностные ориентации, степень их совпадения с социальными потребностями общества, уровень волевых усилий молодого человека для позитивного социального становления, для реализации этих планов и целей, уровень «педагогизации» среды и другие факторы. Поэтому выделение данной группы молодежи основано на включение в нее тех представителей молодых людей, которые в максимальной степени реализуют свои ожидания в системе социальных отношений;

---

<sup>7</sup> Паршина В.В. Молодежь как особая социально-демографическая группа в социальной структуре общества // Актуальные проблемы гуманитарных и естественных наук. 2015. № 10-5 [Электронный ресурс] // Киберленинка: офиц. сайт. 2014. URL: <https://cyberleninka.ru> (дата обращения: 12.05.2021).

2) социально-стабильная. К ней целесообразно отнести ту часть молодежи, которая в основном решает свои задачи, согласуя и изменяя свои первоначальные цели и устремления, запросы и жизненные ценности, в соответствии с реальными условиями социальной среды;

3) социально-проблемная. Данная группа включает молодых людей, имеющих серьезные социальные проблемы, обуславливающие несовпадение системы их ценностей с позитивными социальными установками государства и общества. Сюда можно отнести:

- молодежь с асоциальным и антисоциальным поведением;
- молодых людей, подверженных влиянию наркомании и алкоголизма;
- молодежь, склонную к совершению преступлений;
- молодых людей, имеющих серьезные физические заболевания, исключаяющие конкретного человека из значительного числа социальных связей в обществе».<sup>8</sup>

После анализа представленной информации можно сделать некоторые выводы.

В первую очередь стало известно, что каждое поколение молодежи имеет определенные особенности личности. Также молодые люди имеют способности наследовать, создавать и улучшать социальную систему общества.

Но за открытыми возможностями следуют и столкновения с социальными группами и институтами, очевидно, что в результате происходят конфликты.<sup>9</sup>

Некоторые ученые представляют молодежь как совокупность молодых людей, для которых обществом представлены обширные возможности необходимые для социализации.<sup>10</sup>

Можно выделить несколько особенностей социального положения молодежи в обществе:

---

<sup>8</sup> Паршина В.В. Молодежь как особая социально-демографическая группа в социальной структуре общества // Актуальные проблемы гуманитарных и естественных наук. 2015. № 10-5 [Электронный ресурс] // Киберленинка: офиц. сайт. 2014. URL: <https://cyberleninka.ru> (дата обращения: 12.05.2021).

<sup>9</sup> Сергеев Р.В. Молодежь и студенчество как социальные группы и объект социологического анализа // Вестник Адыгейского государственного университета. Серия 1: Регионоведение: философия, история, социология, юриспруденция, политология, культурология. 2010. № 1 [Электронный ресурс] // Киберленинка: офиц. сайт. 2014. URL: <https://cyberleninka.ru> (дата обращения: 12.05.2021).

<sup>10</sup> Там же.

- а) установка молодыми людьми своего социального статуса;
- б) высокая мобильность;
- в) возможность освоения новых социальных ролей при изменении статуса;
- г) активность поиска своего места в обществе;
- д) Карьерные и профессиональные перспективы.

Также молодежь выделяют по следующим критериям:

- 1) возраст;
- 2) положение в обществе;
- 3) специфика социально-психологической конституции.<sup>11</sup>

Далее представлена краткая характеристика каждого из критериев:

– границы молодежного возраста в первую очередь определены особенностями становления и вступления молодых людей во взрослую жизнь.

Нормативно правовые документы стран содержат права и возможности молодых людей осуществлять независимую профессиональную деятельность и брать на себя ответственность за свои действия.

Также в разных государствах установленная верхняя граница возраста молодежи зависит от социально-экономического уровня страны;

– следующий критерий выделения молодежи - положение в обществе.

Ученые связывают этот критерий с периодом включения молодых людей в трудовую деятельность.

В первую очередь период молодости является периодом для образования и начала карьеры;

– специфика социально-психологической конституции происходит из учета особенностей психологического развития молодых людей.

Такие особенности определены некоторыми возрастными рамками молодежи как социального общества. Ученые считают, что около 14 лет человеку приходит осознание своих социальных связей, собственное место в социальном обществе. К 18 годам приходит окончание формирования основных психофи-

---

<sup>11</sup> Леньков Р. В. Социология молодежи. М.: Юрайт, 2021. С. 123.

зических особенностей человека, а к 24 годам останавливаются процессы роста в человеческом организме.<sup>12</sup>

По психологическим аспектам молодость – период в течение которого происходит формирование характера и самоидентификации, это связано с установлением самосознания, мировоззрения и чувства ответственности.

Характер молодых людей формируется с сопровождением развития доминирующих черт, то есть акцентуации, в дальнейшем с взрослением они сглаживаются. Основными типами акцентуации являются: гипертимность, застревание, эмотивность, педантичность, тревожность, циклотимность, демонстративность, возбудимость, дистимичность, экзальтированность.<sup>13</sup>

Каждый тип акцентуации определяет особые социально-психологические качества молодежи.

Гипертимность выражает склонность к повышенному настроению, быстрому скачку с одного дела на другое, плохой дисциплине.

Застревание отражается в склонности к странным реакциям, навязчивым идеям и агрессивному поведению.

Люди с эмотивным типом резко меняются в настроении по незначительным поводам.

Молодым людям, имеющим черты педантизма тяжело переключаться с одной эмоции на другую, из-за этого часто можно наблюдать агрессивное поведение и раздражительность.<sup>14</sup>

Тревожность свойственна застенчивым, избегающим ответственности молодым людям, которые недооценивают свои способности и не имеют уверенности в себе.

Циклотимность относится к молодым людям, имеющим резкие перепады настроения, у таких людей хорошее настроение продолжается недлительное время, в отличие от плохого.

Также можно выделить некоторые типы самостоятельной деятельности

---

<sup>12</sup> Леньков Р.В. Социология молодежи. М.: Юрайт, 2021. С. 130.

<sup>13</sup> Асмолов А. Г. Психология личности: культурно-историческое понимание развития человека. М.: Смысл, 2007. С. 301.

<sup>14</sup> Там же. С. 303.

молодежи.<sup>15</sup>

а) агрессивная самодеятельность. Такой тип основывается на стандартном мышлении о жизненных ценностях и стремлении к самоутверждению;

б) эпатажная самодеятельность. Основой данного типа является противостояние общественному мнению, которое относится к одежде, прическам и лексике;

в) альтернативная самодеятельность. Основывается на разработке иных образцов поведения;

г) социальная самодеятельность. Самодеятельность, направленная на решение общественных проблем, к примеру, охрана окружающей среды, сохранение культурного достояния;

д) политическая самодеятельность. Это тип самодеятельности, желанием которого является изменение государственного строя для соответствия с личными политическими взглядами.

«Роль и значение молодежи в обществе социологи связывают со следующими обстоятельствами:

1) являясь количественно значимым сегментом общества, эта категория выступает как основной источник пополнения трудовых ресурсов;

2) молодежь несет в себе большой потенциал, овладевая новыми знаниями, профессиями и специальностями, тем самым открывая для общества новые социальные и профессиональные перспективы;

3) молодежь является носителем не только физического, но и интеллектуального потенциала общества, обладая большим энтузиазмом к труду, творчеству, продуктивной деятельности;

4) молодежь, по сравнению с другими социальными группами общества, наиболее восприимчива к инновациям и способна легко отказываться от устаревшего и ненужного;

5) молодежь способна не только наследовать и воспроизводить сложив-

---

<sup>15</sup> Гуляева Т. В. Типы и виды современных молодежных организаций // Научные труды Дальрыбвтуза. 2008 [Электронный ресурс] // Киберленинка: офиц. сайт. 2014. URL: <https://cyberleninka.ru> (дата обращения: 14.05.2021).

шуюся структуру общественных отношений и передавать ее последующим поколениям, но и участвовать в материальном и духовном производстве, внося свой вклад в эволюцию общественных норм и представлений».<sup>16</sup>

Не стоит забывать про то, что проблемы молодежи полностью копируют проблемы целого общества.

На сегодняшний день представители различных наук изъявляют большой интерес к изучению существующих проблем молодежи. Данную ситуацию можно связать с кризисными ситуациями, которые затрагивают полностью все сферы общества во всех странах без исключения.<sup>17</sup>

На современном этапе общества по отношению к молодежным проблемам определяются некоторые тенденции, к ним относятся:

- «количество молодежи постепенно сокращается из-за деформаций естественного движения населения, изменения структуры занятости и демографической мотивации;

- численность молодежи постепенно уменьшается в связи с деформациями в естественном движении населения, изменениями структуры занятости и демографической мотивации;

- показатели состояния здоровья молодежи ухудшаются в связи с сокращением обязательных профилактических медицинских осмотров, нарушениями норм питания, ростом числа инфекционных заболеваний, ухудшением экологии, ростом стрессовых ситуаций в обществе, отсутствием пропаганды здорового образа жизни;

- неблагоприятный уровень жизни всего населения России, растущие расходы на образование, медицинские услуги, услуги жилищно-коммунального хозяйства, бытовые нужды приводят к затруднительному материальному положению и обнищанию молодых людей;

- как правило, молодежь не считает приобретение определенной профессии, специальности дальнейшим направлением своей жизненной карьеры и

---

<sup>16</sup> Михайлова Я.Д. Теоретическое осмысление понятия «Молодежь» как актуальная проблема социологической науки // Общество: социология, психология, педагогика. 2017. № 11. [Электронный ресурс] // Киберленинка: офиц. сайт. 2014. URL: <https://cyberleninka.ru> (дата обращения: 15.05.2021).

<sup>17</sup> Леньков Р.В. Социология молодежи. М.: Юрайт, 2021. С. 32.

профессиональной деятельности, т. е. связь между учебой и работой обрывается;

- наблюдается рост социальной и политической апатии молодежи, с одной стороны, активности и роста неконтролируемых действий в связи с реагированием на социально-острые проблемы, в том числе массового характера, - с другой;

- рост потребительских настроений у молодежи, связанный с падением престижа честного труда, разрушением установок на активную трудовую деятельность, отсутствием духовных ценностей и много другое».<sup>18</sup>

Такие тенденции могут свидетельствовать только о том, что в России осуществляется процесс отдаленности молодежи от всего общества, государственной политики и в целом государства. Такая ситуация может негативно повлиять на страну вызвав нестабильность политической сферы и разрушить общественный порядок. Так как, чтобы изменить обстановку в молодежной сфере необходимо полностью поменять общество.<sup>19</sup>

Как вывод можно сказать, что благодаря социальной дифференциации молодежной среды определяются возможности молодых людей при построении карьеры и социальной мобильности. Высокая социальная мобильность присутствует при отсутствии препятствий на пути к социальному успеху, но не исключено существование таких барьеров между слоями и классами, что мешает свободному движению молодежи из одной группы в другую.<sup>20</sup>

## **1.2 Государственная политика занятости населения**

Одной из характеристик развитой экономики является занятость, она определяет сопричастность экономически развитого населения в общественное производство.

Уровень занятости определяется как важный макроэкономический показатель. В то же время занятость не чисто экономическое явление, так как она обусловлена социальными и демографическими процессами и выступает со-

---

<sup>18</sup> Ленков Р.В. Социология молодежи. М.: Юрайт, 2021. С. 32.

<sup>19</sup> Там же. С. 32.

<sup>20</sup> Сорокин П.А. Социальная стратификация и социальная мобильность. М.: Директ-Медиа, 1992. С. 368.



ставляющей социальной политики.

Занятость как экономическая категория - это совокупность отношений, касающихся участия населения в профессиональной деятельности, выражающая степень его включенности в работу, степень удовлетворения социальных потребностей в работниках и личных потребностей, заинтересованность в оплачиваемой работе и получении дохода. С этих позиций наиболее важной характеристикой рынка труда является занятость.<sup>21</sup>

Закон «О занятости населения в Российской Федерации» определяет занятость в более широком смысле как общественно полезную деятельность людей, которая связана с удовлетворением личных и социальных потребностей и, соответственно, приносящую заработок.<sup>22</sup>

При переходе России к рыночной экономике во время экономических реформ была необходимость в закреплении основных принципов занятости в нормативных правовых актах. Такие принципы были зафиксированы в Конституции Российской Федерации и Федеральном законе Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации».

В Конституции РФ указан принцип добровольности труда, данный принцип обозначает, что все граждане имеют право свободно распоряжаться собственными способностями к труду, это позволит в полной мере реализовать себя в жизни.<sup>23</sup>

Следующим принципом является необходимость государства в создании условий реализующих права людей на труд и свободный выбор занятости.<sup>24</sup>

И последний принцип - комплексный подход к решению проблем занятости, заключающийся в координации усилий органов власти всех уровней, взаимодействии механизмов государственного регулирования и рыночного саморегулирования, использовании финансовых возможностей федерального, регионального, муниципального бюджетов, внебюджетных и бюджетные ресурсов,

---

<sup>21</sup> Занятость населения и ее регулирование / сост. В. В. Ситникова. Благовещенск: Изд-во «АмГУ», 2017. С. 15.

<sup>22</sup> О занятости населения в Российской Федерации [Электронный ресурс]: закон РФ от 19 апреля 1991 г. № 1032-1. Доступ из справ.-правовой системы «Гарант».

<sup>23</sup> Конституция Российской Федерации [Электронный ресурс]: принята всенародным голосованием 12 декабря 1993 г. Доступ из справ.-правовой системы «Гарант».

<sup>24</sup> Рынок труда и доходы населения / под ред. Н.А. Волгина. М.: Филинь, 1999. С. 144.

средств предприятий, общественных объединений и граждан.

Система регулирования занятости обеспечивает необходимое воздействие на занятость с помощью законов, государственных программ, стимулирующих занятость, соглашений, заключаемых субъектами социально-трудовых отношений на национальном, региональном, отраслевом уровне и в рамках отдельных предприятий и организаций.

Также государство воздействует на занятость населения используя инвестиционно-структурную, налоговую и финансовую политику.

Можно сделать вывод, что для определения основных направлений занятости, изменения ее структуры, повышения качественных характеристик рабочей силы, а также повышения ее конкурентоспособности необходимо совмещать усилия субъектов социально-трудовых отношений. Государство в таком случае выступает координатором и законодателем.

Занятость населения, учитывая ее социально-экономическое значение, должна быть в центре внимания общества, государства и его социально-экономической политики.

Таким образом, политика занятости действует как комплекс мер, направленных на стимулирование вовлечения и эффективного функционирования людей в сфере труда для достижения целей общества. В то же время государство при реализации политики занятости на федеральном и региональном уровнях должно преследовать стратегические и тактические цели.<sup>25</sup>

Стратегическая цель - достижение достойного уровня жизни, создание условий для разностороннего развития личности на основе повышения эффективности экономики.

Тактическая цель заключается в укреплении баланса между предложением и спросом рабочей силы на рынке труда, в том числе путем создания эффективных рабочих мест, подготовки квалифицированных кадров с инновационной направленностью.

---

<sup>25</sup> Меньшикова О. И. Рынок труда и занятость населения. М.: Московский гуманитарный университет, 2015. С. 53.

Социально-экономическая политика в интересах занятости является воздействием государства на рынок труда, это обозначает, что государством регулируется система социально-экономических процессов и явлений так, чтобы предоставить необходимые условия для полной, продуктивной и свободно избранной занятости.

Правовое обеспечение данной политики производится с помощью разработки, принятия и реализации государственной властью правовых актов, которые устанавливают важные направления социально-экономического развития Российской Федерации, ее субъектов и отдельных территорий. Такие документы содержат в себе основные вопросы государственной политики, связанные с регулированием рынка труда и занятости населения.<sup>26</sup>

Можно выделить основные меры социально-экономической политики направленных на занятость. К ним относятся:

- а) налоговые льготы для поощрения предпринимательства;
- б) оптимизация уровня взносов работодателей в систему социального страхования;
- в) увеличение доступа бизнеса к кредитам;
- г) протекционистские меры по защите местных производителей сырья (тарифы, импортные ограничения);
- д) упрощение режимов регистрации предприятий, контроля за их деятельностью;
- е) финансовая поддержка предпринимателей через госзаказ, прямые субсидии, кредиты и др.;
- ж) принятие государственных инвестиционных проектов, в том числе через госзаказы, инфраструктурные проекты и др.;
- к) расширение занятости в государственном секторе<sup>27</sup>.

Известно, что существуют активные и пассивные методы государственного регулирования занятости, которые содержат в себе необходимые меры для

---

<sup>26</sup> Меньшикова О. И. Рынок труда и занятость населения. М.: Московский гуманитарный университет, 2015. С. 55.

<sup>27</sup> Социальная политика / под ред. Е. И. Холостовой. М.: Юрайт, 2011. С. 163-166.

поддержания рынка труда.

Пассивная политика занятости - это социальная политика, направленная на смягчение отрицательных последствий безработицы. Политика пассивной занятости включает:

- 1) социальную поддержку безработных;
- 2) оформление досрочного выхода на пенсию;
- 3) компенсационные меры<sup>28</sup>.

Такая политика может быть эффективной только, если не ускоряет инфляцию и рост безработицы. В любом случае, главным мотивом к труду всегда должна оставаться заработная плата.

Можно сказать, что пассивная политика является некой страховкой от риска попадания в ряды безработных.

Положительной стороной страхования по безработице является то, что с его помощью у работников сохраняется уверенность в получении дохода даже в случае потери работы. В то же время имеются доказательства того, что развитие системы такого рода страхования сопровождается повышением институциональной безработицы и вызывает у части работников выбор безработного образа жизни.

Пассивная политика занятости является менее эффективной, так как производит борьбу с последствиями безработицы, а активная политика борется с ее причинами.

«Активная» политика занятости – это совокупность организационных, правовых и экономических мер, которые имеют свое направление на снижение уровня безработицы с помощью стимулирования создания новых рабочих мест и помощи в трудоустройстве безработных граждан. Такая политика включает в себя мероприятия, направленные на:<sup>29</sup>

- достижение равновесия на рынке труда;
- повышение конкурентоспособности трудоспособного населения и сни-

---

<sup>28</sup> Социальная политика / под ред. Е. И. Холостовой. М.: Юрайт, 2011. С. 163-166.

<sup>29</sup> Меньшикова О. И. Рынок труда и занятость населения. М.: Московский гуманитарный университет, 2015. С. 60.

жение безработицы;

– помощь в реструктуризации рабочих мест, эффективной занятости и самозанятости населения;

– предотвращение массовой безработицы при реформировании крупных компаний.

Также можно выделить некоторые средства «активной» политики, к ним относятся:

а) информирование о рынке труда;

б) помощь в трудоустройстве;

в) профессиональная подготовка безработных граждан;

г) профориентация;

д) социальная работа и организация, квоты и поддержка при трудоустройстве;

е) поддержка предпринимательства безработных и самозанятых<sup>30</sup>.

Информирование о рынке труда распространяется в центрах занятости с помощью СМИ, общественных организаций и предприятий. Такая информация содержит в себе доступные сведения о возможностях трудоустройства, о курсах и карьере, о динамике рынка труда и тенденциях спроса и предложения рабочей силы.

Но при всем этом необходимо учитывать возможные ограничения, связанные с неполнотой статистических данных, мониторинговой и социологической информации, слабой доступностью к качественной информации.

Помощь в трудоустройстве направлена на сокращение времени поиска работы гражданином, уменьшение периода безработицы и времени заполнения вакансий в компаниях. Необходимые меры для этого:

1) ведение банка вакансий для информирования граждан о возможностях трудоустройства;

2) подбор подходящего рабочего места и работников по запросу работо-

---

<sup>30</sup> Меньшикова О. И. Рынок труда и занятость населения. М.: Московский гуманитарный университет, 2015. С. 62.

дателя;

- 3) проведение «ярмарок вакансий» и «ярмарок специалистов»;
- 4) обучение трудовым навыкам и особая форма интенсивного консультирования граждан, испытывающих трудности с трудоустройством.<sup>31</sup>

Основной проблемой данных мер связана с высокой напряженностью на рынке труда.<sup>32</sup>

Профессиональная подготовка безработных используется с целью предоставления возможности получить новую профессию или повысить квалификационные навыки для предстоящего трудоустройства.

Но также у этой сферы имеются некоторые проблемы, такие как неготовность образовательных учреждений к эффективной профессиональной подготовке взрослых людей и неполное развитие учебно-методической информации. Также в период экономической нестабильности сложно выбрать перспективную профессию. Имеет влияние и разница между спросом и предложением на учебные услуги в квалификационном резерве. К проблемам относится и низкая потребность в обучении у граждан, находящихся в поисках работы.

Профессиональное ориентирование проводится с целью повышения обоснованности выбора вида деятельности гражданами и формы занятости, подходящей к направлениям и потребностям рынка труда.

Центры занятости реализуют услуги по предоставлению следующего:

- профессиональной информации о состоянии и перспективах рынка труда, о характеристиках профессий и специальностей, о требованиях, которые они предъявляют к работе. Также об условиях, режиме работы, о возможностях трудоустройства и получения профессии и специальности;
- профессиональной консультации по личным шагам, необходимым при выборе сферы деятельности, определении профессиональной подготовки, возможностей обучения;
- профессионального отбора на места работы и учебы;

---

<sup>31</sup> Меньшикова О. И. Рынок труда и занятость населения. М.: Московский гуманитарный университет, 2015. С. 63.

<sup>32</sup> Гусов К.Н. Трудовое право России. М.: Проспект, 2009. С. 42.

– психологической поддержки безработных граждан.<sup>33</sup>

В данной деятельности также имеются трудности организационного и кадрового направления.

Общественные работы и организация временной работы для подростков схожи с точки зрения организационных принципов, эффекта адаптации и возможностей сохранения доходов. Сироты пользуются приоритетными правами; дети, оставшиеся без попечения родителей; подростки из семей безработных, неполных, многодетных и неблагополучных семей, а также подростки, стоящие на учете в комиссиях по делам несовершеннолетних.<sup>34</sup>

Также предоставляется временную субсидируемая занятость, квоты и поддержка рабочих мест, выделение определенного количества рабочих мест, которые могут быть заняты только работниками определенной социальной категории, программы с частичным финансированием со стороны органов занятости и работодателей.

С одной стороны, эти программы предоставляют возможности трудоустройства для людей, которым по разным причинам трудно найти работу. Но, с другой стороны, он сталкивается с ограничениями в доступе к занятости для «обычной» рабочей силы, существует риск того, что занятость будет ликвидирована после прекращения поддержки со стороны рынка труда, низкой заинтересованность работодателя или подменой использования средств.

Поддержка предпринимательской деятельности безработных и самозанятых включает профориентацию безработных, консультацию по открытию собственного дела, составление бизнес-планов, обучение основам предпринимательства и финансовую поддержку на этапе открытия собственного дела. Однако в условиях нестабильности и отсутствия негосударственных инвесторов процесс идет довольно медленно.<sup>35</sup>

К основным инструментам реализации государственной политики занято-

---

<sup>33</sup> Воловская Н.М. Экономика и социология труда. М.: НОРМА, 2001. С. 56.

<sup>34</sup> Меньшикова О. И. Рынок труда и занятость населения. М.: Московский гуманитарный университет, 2015. С. 65.

<sup>35</sup> Там же. С. 65.

сти населения относятся: государственные и региональные программы, национальные, федеральные и региональные проекты.

Рассмотрим основные программы и проекты Российской Федерации в сфере занятости (таблица 1).

Таблица 1 – Программы и проекты Российской Федерации в сфере занятости населения

Программа/проект	Реализация
1	2
Государственная программа РФ «Содействие занятости населения»	«Срок реализации данной программы с 2013 по 2024 год. Основной целью при реализации программы является осуществить эффективное развитие рынка труда страны с помощью создания экономических, правовых и институциональных условий. К задачам относится: предоставление гражданам защиту от безработицы, усиление контроля за процессами использования трудовых ресурсов, защита трудовых прав граждан и введение культуры безопасного труда» <sup>36</sup> .
«Программа повышения мобильности трудовых ресурсов Амурской области на 2015-2023 годы»	«Целью региональной программы является заинтересовать население из других регионов страны в трудоустройстве в организации, которые находятся на территории Амурской области. Для осуществления данной цели необходимо выполнить следующие задачи: - во время реализации инвестиционного проекта создавать рабочие места; - помощь работодателям Амурской области в привлечении трудовых ресурсов» <sup>37</sup> .
Национальный проект (программа) «Производительность труда и поддержка занятости»	«Срок начала и окончания проекта: 2018 – 2024 год. Цели национального проекта: - продвижение знаний по повышению производительности труда; - повышение мотивации предприятий и органов власти к росту производительности труда. От этого следуют некоторые задачи: - необходимо сократить нормативно-правовые и административные ограничения, которые препятствуют росту производительности труда; - с помощью налоговых преференций мотивировать внесение управленческих, организационных и технологических решений для усиления производительности труда» <sup>38</sup> .

<sup>36</sup> Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Содействие занятости населения» [Электронный ресурс]: постановление Правительства РФ от 15 апреля 2014 г. № 298. Доступ из справ.-правовой системы «Гарант».

<sup>37</sup> Программа Повышения мобильности трудовых ресурсов Амурской области на 2015 - 2023 годы» утверждена постановлением Правительства Амурской области от 15 июля 2015 г. № 332 [Электронный ресурс] // Управление занятости населения Амурской области: офиц. сайт. 2021. URL: <https://uzn.amurobl.ru> (дата обращения: 19.05.2021).

<sup>38</sup> Паспорт национального проекта (программы) «Производительность труда и поддержка занятости» [Электронный ресурс]: утв. президиумом Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам протокол от 24 декабря 2018 г. № 16. Доступ из справ.-правовой системы «Гарант».



1	2
Федеральный проект «Поддержка занятости и повышения эффективности рынка труда для обеспечения производительности труда»	«Срок реализации проекта с 2018 по 2024 год. Целью федерального проекта является обучение работников предприятий для поддержки занятости населения, создание новых центров занятости на территории субъектов Российской Федерации. Также необходимо выполнить следующие задачи: - организация системы подготовки кадров; - повышение уровня инфраструктуры занятости и развитие технологий для поддержки уровня занятости населения» <sup>39</sup> .

Таким образом, политика занятости на федеральном уровне должна, прежде всего, быть направлена на решение главной задачи - обеспечение полной, но эффективной занятости как необходимой предпосылки для достижения высокого уровня жизни.

Рыночный механизм направлен на повышение эффективности производства и, следовательно, на устранение неэффективных рабочих мест, на освобождение рабочих, которые не удовлетворяют спрос.<sup>40</sup>

Долгосрочная политика содержит в себе необходимые меры для предупреждения высокой безработицы, подготовки и переподготовки работоспособного населения, создания и использования массовых программ и проектов, которые предоставляют выход из застоя депрессивных регионов. По итогу все они имеют направление на обеспечение полной занятости, повышение уровня благосостояния, создание условий необходимых для нужного чередования трудовой деятельности, учебы, воспитания детей и отдыха.<sup>41</sup>

Политика занятости на региональном уровне также должна следовать стратегическим и тактическим целям, лучше использовать существующие возможности и искать нетрадиционные способы решения проблем занятости. Среди них:

а) устранение административных ограничений на передвижение рабочей

<sup>39</sup> Об утверждении Федерального плана статистических работ [Электронный ресурс]: распоряжение Правительства РФ от 6 мая 2008 г. № 671-р. Доступ из справ.-правовой системы «Гарант».

<sup>40</sup> Меньшикова О. И. Рынок труда и занятость населения. М.: Московский гуманитарный университет, 2015. С. 66.

<sup>41</sup> Там же. С. 65.

силы;

б) обучение и переподготовка кадров;

в) поддержка деятельности по созданию рабочих мест;

г) расширение спектра общественных работ;

д) установление долгосрочного сотрудничества между администрациями профицитных и дефицитных регионов в области временного использования рабочей силы на основе договоров с последующим возвращением на родные места и с гарантией предоставления жилья и других материальных благ по месту жительства, а также помощи в поиске работы при необходимости;

е) государственная поддержка при привлечении иностранного капитала в регионы с высоким уровнем безработицы, в том числе развитие малого бизнеса, подготовка кадров для него и др.<sup>42</sup>

Можно сделать вывод, что основным направлением политики занятости в период кризиса является создание экономически жизнеспособных рабочих мест. Они будут определять спрос на рабочую силу и постепенно обеспечивать баланс с предложением рабочей силы.

### **1.3 Нормативно-правовое обеспечение управления занятостью населения**

С помощью трудового законодательства России государство гарантирует гражданам, постоянно проживающим на территории Российской Федерации, свободу в выборе вида занятости и режима труда, бесплатное содействие в выборе подходящего места работы, предоставление предприятиями, учреждениями и организациями для выпускников учебных заведений подходящей работы в соответствии с их поданными заявками, также повышения квалификации и обучения новым специальностям в иных учебных заведениях, выдача компенсации в соответствии с законодательством материальных затрат в связи с направлением на работу в другую местность по предложению службы труда и занятости.

В основу нормативно-правового обеспечения входят федеральные и реги-

---

<sup>42</sup> Алиев И. М. Экономика труда. М.: Юрайт, 2016. С. 102.

ональные нормативные правовые акты.

К федеральным нормативным правовым актам, регулирующим занятость населения, относятся:

1) Конституция Российской Федерации.<sup>43</sup>

Во второй главе «Права и свободы человека и гражданина» Конституции Российской Федерации статьей 37 декларируются некоторые основы труда человека.

В первую очередь указано, что труд в данной стране является свободным. Человек в праве распоряжаться своими способностями по отношению к труду, также самостоятельно выбирать род деятельности и профессию.

Также отмечается, что принуждение к труду запрещено.

Каждому гражданину предоставляется право на условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены и право на вознаграждение за труд. Всем гражданам предоставляется право на защиту от безработицы.

Важным является право на отдых. Трудовым договором гарантируются установленные федеральным законом продолжительность рабочего времени, выходные и праздничные дни, оплачиваемый ежегодный отпуск;

2) Трудовой кодекс Российской Федерации.<sup>44</sup>

Трудовой кодекс Российской Федерации является главным документом, устанавливающим права и обязанности всех работающих граждан страны, а также акт регулирующий деятельность работодателей.

Также в Трудовом кодексе регулируются вопросы, связанные с охраной труда, профессиональной подготовкой, переподготовкой и повышением квалификации, вопросы социального партнерства и трудоустройства. Установлены правила оплаты и нормирования труда, порядок разрешения трудовых споров. Имеются отдельные главы, содержащие в себе особенности правового регулирования труда отдельных категорий граждан.

К основным функциям Трудового кодекса РФ относятся:

---

<sup>43</sup> Конституция Российской Федерации [Электронный ресурс]: принята всенародным голосованием 12 декабря 1993 г. Доступ из справ.-правовой системы «Гарант».

<sup>44</sup> Трудовой Кодекс Российской Федерации [Электронный ресурс]: федеральный закон от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ (ред. от 30.04.2021). Доступ из справ.-правовой системы «Гарант».

- определение прав трудящихся;
- создание благоприятных условий труда;
- защита прав официально трудоустроенных граждан.

Данный кодекс содержит в себе свод документов, осуществляющих защиту работающих граждан Российской Федерации.

3) закон РФ «О занятости населения в Российской Федерации» от 19.04.1991 г. № 1032-1<sup>45</sup>.

Данный закон призван определять правовые, экономические и организационные основы государственной политики, направленной на занятость населения. Государство предоставляет гарантии по реализации конституционных прав граждан Российской Федерации основанные на труд.

Можно выделить цели и назначения представленного законопроекта:

а) образование рабочих и повышение их мобильности, а также защита интересов самого рынка труда;

б) возможность уравнивания условий предоставления рабочих мест для всех граждан нашей страны независимо от пола, расы и т.д.;

в) возможность создания нормальных условий для нормальной жизни каждого работающего человека в нашей стране;

г) возможность полностью поддерживать трудовую активность любого человека, в том числе предпринимателя;

д) возможность предотвращения массовых сокращений работающих граждан на территории Российской Федерации;

4) приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 12 февраля 2013 г. № 58н «Об утверждении федерального государственного стандарта 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

---

<sup>45</sup> О занятости населения в Российской Федерации [Электронный ресурс]: закон РФ от 19 апреля 1991 г. № 1032-1. Доступ из справ.-правовой системы «Гарант».

учреждений начального и среднего профессионального образования, ищущих работу впервые»<sup>46</sup>.

Настоящий приказ принят Министерством труда и социальной защитой Российской Федерации для регламентации организации временного трудоустройства несовершеннолетних и безработных граждан Российской Федерации.

Данным законом обеспечивается единство, полнота, качество предоставления и равная доступность государственных услуг по организации временного трудоустройства выше указанных граждан;

5) постановление Правительства РФ от 7 сентября 2012 г. N 891 «О порядке регистрации граждан в целях поиска подходящей работы, регистрации безработных граждан и требованиях к подбору подходящей работы».<sup>47</sup>

Постановлением Правительства Российской Федерации представлены правила регистрации граждан, находящихся в поисках желаемой работы, регистрации нетрудоустроенных граждан. Также установлены требования к подбору подходящей работы;

6) федеральный закон от 30 декабря 2020 г. № 489-ФЗ «О молодежной политике в Российской Федерации»<sup>48</sup>.

Настоящий Федеральный закон принят для регулирования отношений между субъектами, ведущими деятельность в сфере молодежной политики Российской Федерации, а также для установления целей, принципов, основных направлений и форм её реализации. В то же время регламентируются полномочия государственных органов в данной сфере.

Региональные нормативные правовые акты:

---

<sup>46</sup> Об утверждении федерального государственного стандарта 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 Министерства труда и социальной защиты РФ от 12 февраля 2013 г. № 58н. Доступ из справ.-правовой системы «Гарант».

<sup>47</sup> О порядке регистрации граждан в целях поиска подходящей работы, регистрации безработных граждан и требованиях к подбору подходящей работы [Электронный ресурс]: постановление Правительства РФ от 7 сентября 2012 г. № 891. Доступ из справ.-правовой системы «Гарант».

<sup>48</sup> О молодежной политике в Российской Федерации [Электронный ресурс]: Федеральный закон от 30 декабря 2020 г. № 489-ФЗ. Доступ из справ.-правовой системы «Гарант».

– закон Амурской области от 31.12.2009 г. № 294-ОЗ «Об основах установления систем оплаты труда работников областных бюджетных и казенных учреждений»<sup>49</sup>

Настоящий Закон регулирует отношения на территории Амурской области, связанные с оплатой труда граждан, работающих в областных бюджетных и казенных учреждениях, а также работников государственных учреждений;

– постановление губернатора Амурской области от 10.04.2015 г. № 96 «Об условиях оплаты труда руководителей государственных унитарных предприятий Амурской области».<sup>50</sup>

Указанное Постановление принято для установления порядка оплаты труда руководителей государственных унитарных предприятий Амурской области, а также для приведения к соответствию законодательству нормативных правовых актов;

– постановление Правительства Амурской области от 25.01.2019 г. № 7 «Об утверждении Порядка организации и осуществления регионального контроля (надзора) за обеспечением государственных гарантий в области содействия занятости населения на территории Амурской области».<sup>51</sup>

Данный документ содержит в себе порядок устанавливающий регламентацию организации и осуществления контроля государственных гарантий по отношению к содействию занятости населения Амурской области;

– закон Амурской области от 28 июня 2005 г. № 26-ОЗ «О государственной молодежной политике в Амурской области».<sup>52</sup>

Представленный закон принят для определения общих принципов правовых, социально-экономических и организационных механизмов формирования

---

<sup>49</sup> Об основах установления систем оплаты труда работников областных бюджетных и казенных учреждений [Электронный ресурс]: закон Амурской области от 31 декабря 2009 г. № 294-ОЗ. Доступ из справ.-правовой системы «Гарант».

<sup>50</sup> Об условиях оплаты труда руководителей государственных унитарных предприятий Амурской области [Электронный ресурс]: постановление губернатора Амурской области от 10 апреля 2015 г. № 96. Доступ из справ.-правовой системы «Гарант».

<sup>51</sup> Об утверждении Порядка организации и осуществления регионального контроля (надзора) за обеспечением государственных гарантий в области содействия занятости населения на территории Амурской области [Электронный ресурс]: постановление Правительства Амурской области от 25 января 2019 г. № 7. Доступ из справ.-правовой системы «Гарант».

<sup>52</sup> О государственной молодежной политике в Амурской области [Электронный ресурс]: закон Амурской области от 28 июня 2005 г. № 26-ОЗ. Доступ из справ.-правовой системы «Гарант».

и реализации государственной молодежной политики в Амурской области.

Документом производится регулирование общественных отношений, возникающих при формировании и осуществлении молодежной политики государственными органами области, органами местного самоуправления, молодежными и детскими общественными объединениями, молодежными парламентами. А также определяются общие цели, принципы, задачи и направления молодежной политики.

К целям государственной молодежной политики, которые выделены в законе, относятся:

- а) для реализации молодежной политики создание социально-экономических и правовых гарантий;
- б) формирование у молодежи гражданской позиции, которая будет основываться на уважении прав человека и иных ценностей;
- в) предоставление содействия для социального становления, а также культурного, духовного и физического развития молодых людей Амурской области, для воплощения их инициатив, программ и проектов;
- г) создание условий для полного участия молодежи в жизни общества;
- д) предотвращение среди молодых людей развитие наркотических и иных зависимостей, правонарушений и других антисоциальных явлений.<sup>53</sup>

Принципы молодежной политики Амурской области:

- 1) реализация прав и свобод молодежи;
- 2) единство с общегосударственной молодежной политикой;
- 3) принятие интересов и потребностей молодых людей;
- 4) осуществление системно-комплексного подхода к решению молодежных проблем с помощью объединения усилий разных социальных институтов;
- 5) усиление правовых гарантий по реализации прав и свобод молодежи;
- 6) привлечение молодых людей для участия в формировании и реализации такой политики и соответствующих программ.

---

<sup>53</sup> О государственной молодежной политике в Амурской области [Электронный ресурс]: закон Амурской области от 28 июня 2005 г. № 26-ОЗ. Доступ из справ.-правовой системы «Гарант».

Вообще деятельность молодежной политики направлена на:

- молодых граждан, проживающих на территории Амурской области;
- молодежные и детские объединения, которые осуществляют свою деятельность на территории области;
- детские и молодежные объединения.

В завершение можно сделать вывод, что нормативные правовые документы Российской Федерации, направленные на регулирование сферы занятости, в первую очередь, предоставляют защиту трудоустроенных граждан, а во-вторых, контролируют занятость, трудоустройство, объем льгот и гарантий нуждающимся лицам, потерявшим работу.



## 2 АНАЛИЗ УПРАВЛЕНИЯ ЗАНЯТОСТЬЮ МОЛОДЕЖИ В АМУРСКОЙ ОБЛАСТИ

### 2.1 Современное состояние занятости молодежи в Амурской области

Для того, чтобы оценить состояние занятости молодежи Амурской области на сегодняшний день, был проведен анализ уровня занятости и уровня безработицы молодых людей.

Стоит обратить внимание на то, что количество рабочих мест в области значительно превышает количество граждан, находящихся в поиске работы.

В 2021 году на конец апреля работодателями Амурской области было предложено 42154 вакансий.

«В регионе выявлены более востребованные рабочие профессии в строительной сфере на 2021 год, к ним относятся: водитель автомобиля, плотник, повар, тракторист-машинист сельскохозяйственного оборудования, арматурщик, электрогазосварщик, дорожный рабочий, бетонщик. Также спрос на специалистов и служащих по следующим специальностям: военнослужащий, электрик участка, специалист, инженер, мастер строительных и монтажных работ»<sup>54</sup>.

Далее проводилось исследование для выявления количества вакансий и рабочих мест по востребованным профессиям (таблица 2).

Таблица 2 – Информация о востребованных вакансиях Амурской области

Профессия	Количество вакансий, ед.	Количество рабочих мест, ед.
1	2	3
Арматурщик	36	1959
Бетонщик	47	1506
Водитель автомобиля	314	1166
Военнослужащий	2	200
Дорожный рабочий	17	269
Инженер	395	3191
Мастер строительных и монтажных работ	23	1238
Плотник	69	1776
Повар	238	808
Специалист	231	664
Тракторист-машинист сельскохозяйственного оборудования	26	138

<sup>54</sup> Управление занятости населения Амурской области [Электронный ресурс]: офиц. сайт. 2021. URL: <https://uzn.amurobl.ru> (дата обращения: 16.05.2021).

## Продолжение таблицы 2

1	2	3
Электрогазосварщик	101	1973
Электрик участка	28	422
<b>Всего:</b>	<b>1941</b>	<b>15310</b>

Во время исследования стало известно, что количество вакансий по востребованным специальностям на сегодняшний день составляет 1941 единицу, а количество рабочих мест составило 15310 единиц.

Как мы видим по данным таблицы больше всего вакансий по специальности инженер в количестве 395 единиц, а рабочих мест 3191 единица, что тоже выше, чем мест по другим профессиональным направлениям.

Самое минимальный показатель в количестве двух вакантных мест из востребованных профессий составило направление военнослужащих, но, несмотря на это число рабочих мест составляет 200 единиц.

Не зависимо от количества вакансий по каждой профессии предоставляется достаточное количество рабочих мест.

Единовременный рост востребованности граждан в работе и количества вакантных мест в основном связан с профессиональной квалификацией и уровнем профессиональной подготовки безработных граждан.

Важным является то, что большой процент безработных граждан либо не имеет профессионального образования, либо отсутствует опыт работы, а это препятствует удовлетворению потребности работодателей в высококвалифицированных работниках.

Также проблемы возникают у выпускников учебных заведений среднего и высшего образования Амурской области, которые отучились на менее востребованные профессии. На сегодняшний день к таким относятся: педагоги, бухгалтеры, юристы, психологи, библиотекари.<sup>55</sup>

Был проведен анализ по общему количеству обращений по невостребованным профессиям от молодежи Амурской области в возрасте 14-35 лет (таб-

<sup>55</sup> Амурская служба новостей [Электронный ресурс]: офиц. сайт. 2021. URL: <https://asn24.ru> (дата обращения: 18.05.2021).

лица 3) <sup>56</sup>.

Таблица 3 – Информация о количестве резюме по невостребованным профессиям от граждан Амурской области в возрасте 14-35 лет

Профессия	Количество резюме, ед.
Библиотекарь	5
Бухгалтер	663
Педагог	98
Психолог	112
Юрист	247
<b>Всего:</b>	<b>1125</b>

В результате анализа стало известно, что на данный момент количество резюме по нетребуемым работодателями направлениям составляет 1125 единиц.

Минимальное количество резюме по специальности библиотекарь, которое составляет 5 единиц. А максимальное число зарегистрированных обращений в органах занятости по поиску рабочего места по профессиональному направлению бухгалтер, что составило 663 единиц.

Можно сделать вывод, что чаще всего при выборе направления для получения образования из невостребованных молодежь выбирает профессию – бухгалтер.

Проблемы таких профессий в том, что рабочие места по данным направлениям переполнены, из-за этого сокращается количество вакансий.

Для восполнения дефицита кадров в Амурской области реализуется «Программа повышения мобильности трудовых ресурсов Амурской области на 2015 - 2023 годы» для привлечения рабочей силы из других регионов Российской Федерации.

Далее представлены таблицы, с помощью которых можно подробнее проанализировать численность занятой и безработной молодежи Амурской области.

Первая таблица содержит в себе уровень граждан с 2017 года по 2019 год,

---

<sup>56</sup> Амурский статистический ежегодник [Электронный ресурс]: офиц. сайт. 2021. URL: <https://amurstat.gks.ru> (дата обращения: 17.05.2021).

занятых в экономике Амурской области в возрасте от 15 до 34 лет (таблица 4)<sup>57</sup>.

Таблица 4 – Распределение численности занятых в возрасте 15-34 лет в экономике по возрастным группам

Год	Занятые в экономике всего, в процентах	В том числе в возрасте, лет			
		до 20	20-24	25-29	30-34
2017	100	0,9	8,0	13,8	14,4
2018	100	0,8	6,5	13,8	15,0
2019	100	1,5	8,0	13,0	15,7

Исходя из данных таблицы можно заметить, что больший процент занятых составляют люди в возрасте от 30 до 34 лет. С 2017 года по 2019 год представленный показатель вырос на 1,3 % повышаясь каждый указанный период.

Если анализировать каждую возрастную группу, то можно сделать вывод, что доля занятых за данный промежуток времени сократилась только в группе с возрастом от 25 до 29 лет на 0,8 процентных пунктов с тем учетом, что в 2017 и 2018 годах показатель без изменений составлял 13,8 %.

В группе от 15 до 20 лет также увеличилась доля занятых граждан на 0,6 процентных пунктов, но мы видим, что в 2018 году произошел спад показателя до 0,8 %.

Также в середине периода происходило сокращение доли экономически занятых граждан в возрасте от 20 до 24 лет. Снижение в 2018 году было с 8 % до 6,5 %, что на 1,5 процентных пунктов меньше, чем в 2017 и 2019 годах.

Можно сделать вывод, что больший процент работающих молодых людей составляют граждане в возрасте от 30 до 34 лет. Также мы видим, что процент молодежи на 2019 год составляет составил 38,2 % от общего числа трудоустроенных граждан, что значительно меньше других возрастных категорий.

Ниже с помощью диаграммы был проведен анализ уровня занятости по возрастным группам за 2017 и 2019 год (рисунок 1).

Мы видим, что в группе до 20 лет минимальный показатель был достигнут в 2017 году и составлял 0,9 %, что на 0,6 процентных пункта ниже, чем в

<sup>57</sup> Амурский статистический ежегодник [Электронный ресурс]: офиц. сайт. 2021. URL: <https://amurstat.gks.ru> (дата обращения: 17.05.2021).

2019 году. В возрастной группе 20-24 лет за данные года был достигнут одинаковый уровень занятости и составил 8 %. Снижение уровня произошло у молодых людей в возрасте 25-29 лет, в 2019 году показатель стал ниже на 0,8 % пункта, чем в 2018 году. У молодежи в возрасте 30-34 лет уровень занятости с 14,4 процентов повысился до 15,7 процентов.

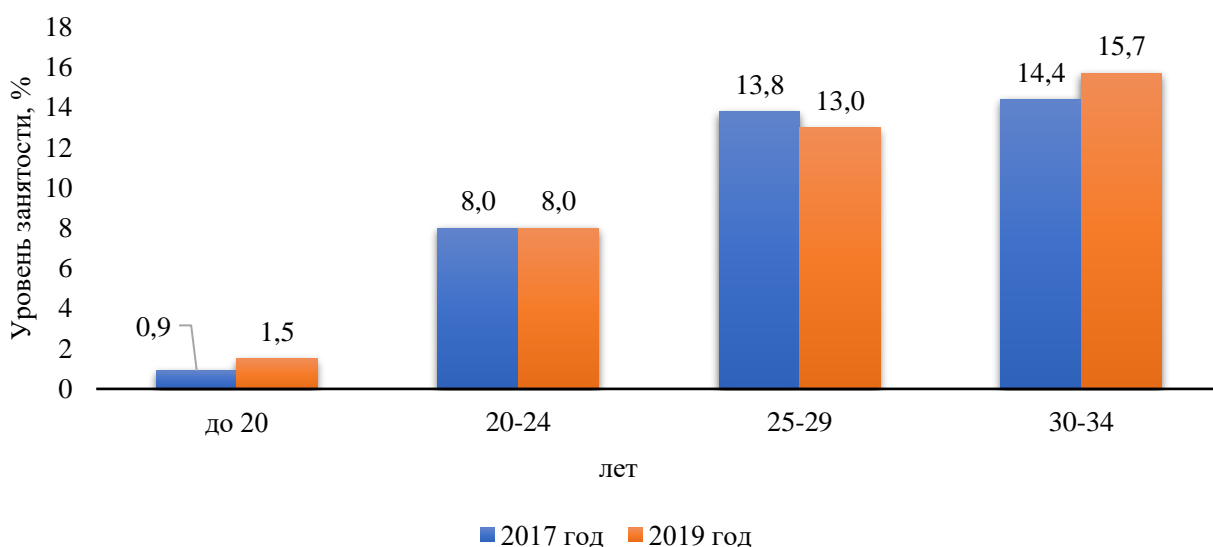


Рисунок 1 - Уровень занятости граждан в возрасте 15-34 лет, в процентах

Исходя из данных диаграммы, можно сказать, что самый низкий уровень занятости молодежи был достигнут в возрастной группе до 20 лет в 2017 году, а самый высокий в 2019 году у молодых людей в возрасте 30-34 лет.

В следующей таблице данные о численности занятых, помимо возрастных групп, делятся еще на группы по половому признаку (таблица 5)<sup>58</sup>.

Таблица 5 - Распределение численности занятых в возрасте 15-34 лет в экономике по возрастным группам и полу

Год	Занятые в экономике всего, в процентах	В том числе в возрасте, лет							
		до 20		20-24		25-29		30-34	
		муж.	жен.	муж.	жен.	муж.	жен.	муж.	жен.
2017	100	1,1	0,6	9,7	6,2	14,9	12,7	14,4	14,5
2018	100	1,2	0,5	7,8	5,1	14,3	13,2	15,3	14,7
2019	100	1,7	1,3	9,1	6,8	12,8	13,2	16,1	15,3

<sup>58</sup> Амурский статистический ежегодник [Электронный ресурс]: офиц. сайт. 2021. URL: <https://amurstat.gks.ru> (дата обращения: 17.05.2021).

Анализируя представленную таблицу можно заметить, что большая часть показателей за указанный период заметно увеличивалась.

Рассматривая группу в возрасте от 15 до 20 лет было замечено, что процент работающих мужчин лидирует на фоне количества женщин, но у обеих сторон происходит повышение показателей с 2017 по 2019 год. Количество занятых мужчин в трехлетний период увеличилось на 0,6 процентов, а у женщин произошел прирост на 0,7 процентов.

В следующей возрастной группе заметно сокращение в мужской половине населения с 9,7 % до 9,1 %, то есть на 0,6 процентов, а вот доля женщин продолжает прибавляться с 6,2 % до 6,8 %, это показывает рост на 0,6 %.

Количество женщин в возрасте 25 до 29 лет увеличилось с 2017 года по 2018 год на 0,5 процентов, в последующем без изменений. А вот количество мужчин показало заметное снижение в данной группе на 2,1 процента.

Число мужчин и женщин, входящих в группу в возрасте 30 до 34 лет должно расти. Занятых мужчин прибавилось с 2017 года по 2019 год на 1,7 %, а работающая женская половина показала прирост с 14,5 % до 15,3 %, что показывает повышение на 0,8 %.

В заключение, можно сказать, что число женщин в большинстве случаев уступает числу занятых в экономике мужчин.

Для полной картины изучим абсолютный прирост и темп прироста численности занятых (таблица 6) <sup>59</sup>.

Таблица 6 – Динамика численности занятых в возрасте 15-34 лет

Показатель	Год			Абсолютный прирост, чел.	Темп прироста, в процентах
	2017	2018	2019		
Численность занятых, всего	143249	139538	147269	4020	2,8
Мужчины	81722	76729	79496	-2226	-2,7
Женщины	61527	62809	67800	6273	10,2

Мы видим, что абсолютный прирост общего числа занятых составляет

<sup>59</sup> Амурский статистический ежегодник [Электронный ресурс]: офиц. сайт. 2021. URL: <https://amurstat.gks.ru> (дата обращения: 17.05.2021).

4020 человек. Также увеличилось число занятых женщин на 6273 человек. Отрицательный показатель был получен при расчёте абсолютного прироста у мужчин, количество занятых сократилось на 2226 человек.

Также необходимо было рассчитать темп прироста. Самый высокий уровень показали женщины, их темп составил 10,2 %. Также небольшой, но положительный результат при расчете темпа прироста у всего числа занятых, который составил 2,8 %. Но и соответственно отрицательный показатель у мужской половины, снижение занятых молодых людей на 2,7 процентных пункта.

Можно сделать вывод, что общий уровень занятой молодежи растет за счет трудоустройства женской половины Амурской области.

Далее представлен анализ структуры безработной молодежи в области по возрастным группам в период с 2017 года по 2019 год (таблица 7) <sup>60</sup>.

Таблица 7 – Структура безработных по возрастным группам

Год	Общая численность безработных, всего, в процентах	В том числе в возрасте, лет			
		до 20	20-24	25-29	30-34
2017	100	2,0	14,5	12,5	20,3
2018	100	2,3	19,9	13,9	13,4
2019	100	0,8	19,3	16,6	8,3

В первую очередь по данным таблицы можно определить, что сильный рост безработицы за период с 2017 года по 2019 год затронул группы людей в возрасте от 20 до 29 лет. Показатели остальных возрастных групп заметно снизились.

Показатели возрастной группы молодежи до 20 лет в 2019 году составили 0,8 процентов доли безработных, что на 1,2 процентных пункта меньше 2017 года, хотя в 2018 году был замечен прирост на 0,3 процентных пункта.

Уровень безработицы молодых людей в возрасте с 20 до 24 лет достиг пика в 2018 году, что составило 19,9 процентов, а это на 5,4 процентных пункта выше, чем в 2017 году и на 0,6 процентных пунктов больше, чем в 2019 году.

<sup>60</sup> Амурский статистический ежегодник [Электронный ресурс]: офиц. сайт. 2021. URL: <https://amurstat.gks.ru> (дата обращения: 17.05.2021).

Следующую группу представляют граждане 25-29 лет, здесь заметен ежегодный прирост уровня безработных. С 2017 года до 2019 количество нетрудоустроенных людей увеличилось на 4,1 процентных пункта.

Можно заметить большой спад безработицы у лиц в возрасте от 30 до 34 лет. Максимальный 20,3 процентный уровень в 2017 году снизился за два года до 8,3 процента, что меньше на целых 12 процентных пункта.

Сделав вывод по данной структуре, можно заметить, что на 2019 год большое количество безработных находятся в возрастных группах с 20 до 24 лет и 25 до 29 лет.

Также необходимо рассмотреть следующую диаграмму, чтобы сравнить уровень безработицы у молодых людей в возрасте 15-34 лет за 2017 и 2019 год (рисунок 2).

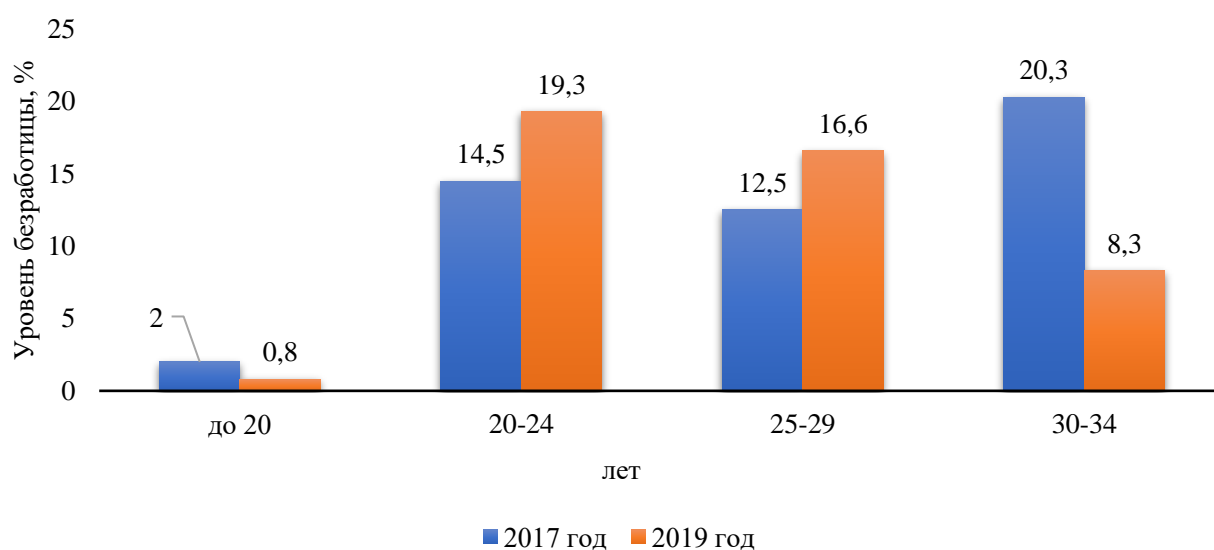


Рисунок 2 – Уровень безработицы граждан в возрасте 15-34 лет

Анализируя данные таблицы стало известно, что на 1,2 процентных пункта снизился уровень безработицы граждан в возрастной группе до 20 лет. Также с 2017 года по 2019 год произошло снижение показателя в возрастной группе 30-34 лет до 8,3 %, что на 12 процентных пункта ниже, чем в 2017 году. За данный период уровень безработицы повысился у молодежи в возрасте 20-24 лет и 25-29 лет. В первой указанной группе показатель повысился 14,5 % до 19,3 %, а



во второй с 12,5 % до 16,6 %.

Можно сделать вывод, что наибольший уровень безработицы был достигнут в 2017 год у молодежи в возрасте 30-34 лет, а наименьший в 2019 году в возрасте до 20 лет.

Следующая статистика, которую мы рассмотрим, является анализ структуры безработных лиц по возрастным группам и половому признаку (таблица 8) <sup>61</sup>.

Таблица 8 - Структура безработных по возрастным группам и полу

Год	Общая численность безработных, всего, в процентах	В том числе в возрасте, лет							
		до 20		20-24		25-29		30-34	
		муж.	жен.	муж.	жен.	муж.	жен.	муж.	жен.
2017	100	3,8	0,4	14,6	14,4	13,5	11,6	24,1	16,7
2018	100	1,9	3,0	16,9	24,3	14,8	12,5	13,6	13,0
2019	100	1,4	-	20,1	18,3	21,0	11,0	7,4	9,5

Для анализа был предоставлен также период от 2017 до 2019 года по возрастным категориям от 15 до 34 лет.

Лидирующую позицию по количеству безработных на 2019 год занимают мужчины в возрасте с 25 до 29 лет, данный показатель за три года повышался с 13,5 % до 21 %, что на 7,5 процентных пунктов выше, чем в 2017 году. Доля нетрудоустроенных женщин в указанной возрастной категории за трехлетний период снизился до 11 %.

Также повышение безработицы заметно у женщин и мужчин в возрасте от 20 до 24 лет. Мужская половина на 2019 год составила 20,1 % безработных, что на 5,5 процентных пункта больше, чем в 2017 году. Доля женщин, находящихся без работы в 2017 году составляло 14,4 процента, что в последующем повысилось до 18,3 %, максимальная процент безработных был достигнут в 2018 году и составлял 24,3 %.

При исследовании возрастной группы до 20 лет стало известно, что снизилась доля безработных мужчин с 3,8 % до 1,4 %, это значит, что в 2019 году

<sup>61</sup> Амурский статистический ежегодник [Электронный ресурс]: офиц. сайт. 2021. URL: <https://amurstat.gks.ru> (дата обращения: 17.05.2021).

доля безработных мужчин на 2,4 процентных пункта ниже, чем в 2017 году. У женщин с 2017 года по 2018 год прирост на 2,6 процентных пункта, за 2019 год данные отсутствуют.

Возрастная категория с 30 до 34 лет показывает спад безработицы по обоим полам. За данный период сокращение доли безработных мужчин произошло на целых 16,7 процентных пункта. У женского пола снижение показателя с 16,7 % до 9,5, это означает, что с 2017 года по 2019 год было падение на 7,2 процентных пункта.

Как вывод можно сказать, что сильное снижение безработицы достигли мужчины и женщины в возрасте от 30 до 34 лет. Также произошел спад за указанный трехлетний период у женщин 25-29 лет. Снижился показатель у мужчин до 20 лет. А повышение показателей в структуре безработных происходило у мужчин в возрастной группе с 25 до 29 лет. У мужчин и женщин в возрасте 20-24 лет заметно повысились показатели.

Чтобы подробнее изучить движение современного уровня безработицы молодежи была составлена динамика численности безработных в возрасте 15-34 лет за указанный период (рисунок 3).

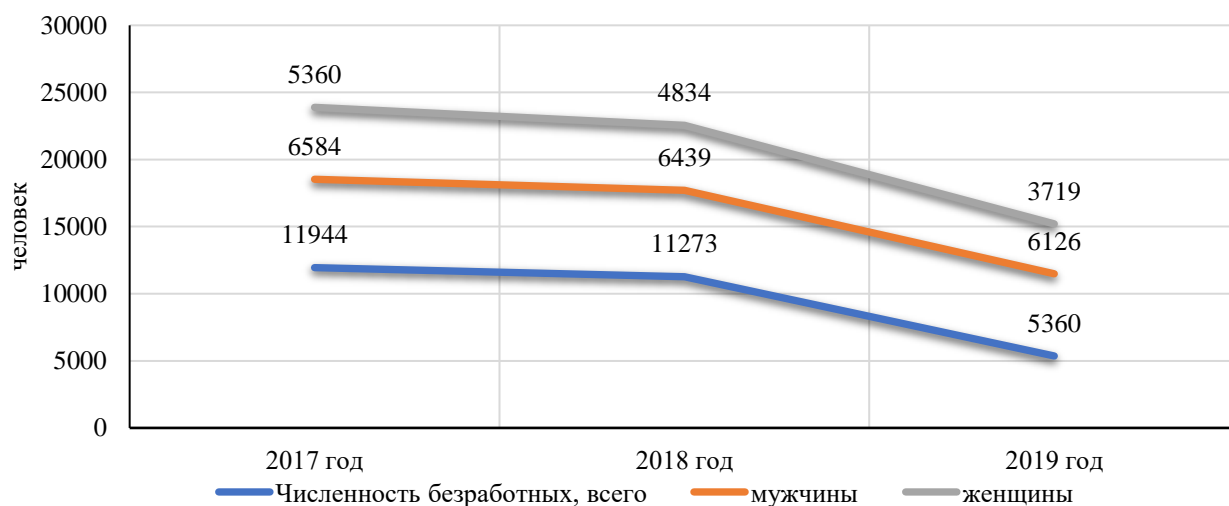


Рисунок 3 – Динамика численности безработных в возрасте 15-34 лет

Анализируя динамику безработной молодежи в Амурской области, можно заметить, что общая численность безработных с 2017 года по 2019 год сократилась с 11944 человек до 5360, что на 6584 человек меньше.

Показатели, разделенные по полу, также показывают снижение. Число нетрудоустроенных женщин снизилось на 1641 человека, в 2017 году их численность составляла 5360 человек, а в 2019 уже 3719 граждан. За данный период число безработных мужчин с 6584 человек снизилось до 6126, что на 458 человек меньше.

Можно сделать вывод, что за период с 2017 года по 2019 год произошло снижение нетрудоустроенной молодежи. Минимальный уровень безработицы составляют женщины.

В заключение по всем анализируемым данным, необходимо сказать, что, несмотря на высокий уровень безработицы в Амурской области, процент занятой молодежи значительно повышается, а уровень безработицы падает, независимо от трудностей при трудоустройстве молодых людей.

## **2.2 Анализ деятельности управления занятости населения в Амурской области**

Управление занятости населения Амурской области представляет из себя исполнительный орган государственной власти области, к компетенции которого относится проведение государственной политики и регулирование сферы занятости населения на территории Амурской области, а также сферы трудовых отношений и охраны труда.<sup>62</sup>

Управление данного органа производится непосредственно и через центры занятости.

К задачам управления относ:

а) реализация на территории области государственной политики занятости населения учитывая экономические и социальные особенности области;

б) реализация основных направлений политики, связанных с вопросами развития трудовых ресурсов, улучшения системы оплаты труда и социального партнерства;

в) реализация на территории Амурской области политики в сфере охраны

---

<sup>62</sup> Управление занятости населения Амурской области [Электронный ресурс]: офиц. сайт. 2021. URL: <https://uzn.amurobl.ru> (дата обращения: 12.05.2021).

труда.

Также указанным органом власти необходимо осуществление следующих полномочий в сфере занятости:<sup>63</sup>

- 1) разработка нормативных правовых документов, регламентирующих содействие занятости населения;
- 2) подготовка предложений по улучшению законодательной базы в данном направлении в случае выявления нарушений;
- 3) разработка и реализация программ по содействию занятости населения;
- 4) разработка и реализация необходимых мер политики занятости населения;
- 5) постоянный анализ ситуации и прогнозирование рынка труда Амурской области;
- 6) осуществление надзора и контроля в сфере занятости населения;
- 7) регистрация граждан для дальнейшей помощи в подборе подходящей работы;
- 8) предоставление услуг работодателям для подбора кандидатов на рабочие места по вакансиям;
- 9) осуществление профориентационных мероприятий;
- 10) оказание психологической поддержки для нетрудоустроенных граждан;
- 11) проведение общественных работ с выплатой заработной платы;
- 12) помощь в трудоустройстве граждан, не достигших совершеннолетия и граждан, у которых возникли трудности в поиске работы;
- 13) поддержка в трудоустройстве для инвалидов;
- 14) предоставление гражданам информацию о имеющихся вакансиях;
- 15) организация ярмарок вакансий и предложение имеющихся учебных рабочих мест.

В представленном списке перечислены только некоторые полномочия управления занятости населения Амурской области, на самом деле положение

---

<sup>63</sup> Там же.

данного органа содержит более обширный список полномочий.

На сайте управления также можно найти статистические данные с показателями деятельности в течение долгого времени. Для анализа была использована экспресс-информация за период с 2018 по 2020 год (таблица 9)<sup>64</sup>.

Таблица 9 – Показатели деятельности управления занятости населения Амурской области за период с 2018 по 2019 год

Показатели	Год		
	2018	2019	2020
Количество заявлений граждан о предоставлении государственных услуг. Из них:	55421	58393	54195
- по содействию в поиске подходящей работы	23358	24988	39718
Признано безработными, человек	19197	19637	33562
Трудоустроено всего, человек. Из них:	9066	9713	12165
- безработных граждан	7762	7989	10654
Численность безработных граждан, оформленных на досрочную пенсию, человек	214	56	25
Заявленная работодателями потребность в работниках, единиц. Из них:	80048	62187	59370
- по рабочим профессиям	64234	46413	44640

По информации предложенной в таблице можно заметить, что количество заявлений о предоставлении государственных услуг за данный период снизилось с 55421 до 54195 единиц, но при этом в 2018 году был прирост до 58393 единиц, что на 4198 заявлений меньше, чем в 2020 году. Но не смотря на снижение целого числа увеличилось количество заявлений по содействию в поиске подходящей работы 23358 до 39718 единиц.

Заметен сильный прирост признанной безработицы. За указанный временный промежуток количество безработных граждан увеличилось на 14365 человек. Если конкретнее, то в 2018 году этот показатель составлял 19197 человек, а в 2020 году признаны были 33562 человека.

В лучшую сторону изменилось число трудоустроенных граждан. В 2018 году их количество составило 9066 человек, а в 2020 году уже 12165 жителей области из которых 10654 ранее безработных, что на 3099 человек больше, чем за первый анализируемый год.

<sup>64</sup> Управление занятости населения Амурской области [Электронный ресурс]: офиц. сайт. 2021. URL: <https://uzn.amurobl.ru> (дата обращения: 12.05.2021).

Также можно заметить, что снизилось число безработных граждан, которые были оформлены на досрочную пенсию. В первый год данный показатель составлял 214 человек, на 2020 год было оформлено 25 человек, что на 189 единиц меньше.

С 80048 до 59370 единиц за данный промежуток времени снизилась потребность работодателей в работниках. Мы видим падение на 20678 единиц, конкретно по рабочим профессиям уменьшение на 19594 единицы.

Подводя итоги по данным таблицы, необходимо сказать, что у граждан снизилась необходимость в обращении в центры занятости, в то же время в Амурской области растет количество безработных жителей. Также уменьшается число вакансий от работодателей, что тоже негативно сказывается на занятости населения.

Не смотря на минусы, хорошие результаты дает деятельность управления занятости населения области по трудоустройству граждан, каждый год повышается число людей, устроенных на работу.

Анализируя деятельность управление стоит рассмотреть мероприятия по занятости населения, организованные за последнее время.

Управлением занятости населения Амурской области проводятся работы по предоставлению профессионального обучения и дополнительного профессионального обучения. На сегодняшний день за 2021 год на такое обучение были направлены 323 человека. К ним относятся:

- 287 нетрудоустроенных человек;
- женщины, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком, в числе 26 человек;
- 8 граждан, имеющих пенсию по старости и стремящихся заново трудоустроиться.

Также управление оказывает помощь в трудоустройстве несовершеннолетних граждан.

За 2021 год данная услуга уже была оказана 26 подросткам от 14 до 18 лет. И 4 человека принимали участие в благоустройстве объектов культурного

населения.

Такая помощь оказывается и людям у которых возникают трудности в поисках работы. Безработным гражданам столкнувшихся с этой проблемой предлагаются вакантные места, рабочие места с предоставлением квот от работодателей в соответствии с законом и временная договорная работа. К данной категории относятся инвалиды, граждане освобожденные из мест лишения свободы, подростки в возрасте от 14 до 18 лет, лица предпенсионного возраста, беженцы, уволенные военнообязанные и их члены семьи, многодетные родители, люди, которые подверглись воздействию радиации и лица 18-20 лет со средним профессиональным образованием находящиеся впервые в поиске работы.

В этом году помощь была предоставлена 18 безработным. Из них:

- а) 5 человек с ограниченными возможностями;
- б) 11 людей предпенсионного возраста;
- в) 6 родителей, имеющих под опекой несовершеннолетних детей;
- г) 1 человек освобожденный из мест лишения свободы.

Управлением периодически устраиваются ярмарки вакансий, с помощью которых у граждан появляется возможность подобрать желаемое место для трудоустройства и лично задать интересующие вопросы работодателям.

На 2021 год уже было проведено 227 таких мероприятий, в которых приняли участие 3276 человек и предложили свои услуги 354 работодателя.

Также на сегодняшний день в Амурской области в сфере занятости населения реализуются некоторые региональные программы и проекты.

Региональный проект «Поддержка занятости и повышение эффективности рынка труда для обеспечения роста производительности труда».<sup>65</sup>

Проект направлен на:

- 1) увеличение количества центров занятости в Амурской области;
- 2) предоставление помощи работникам предприятий в получении пере-

---

<sup>65</sup> Региональный проект «Поддержка занятости и повышение эффективности рынка труда для обеспечения роста производительности труда»: утвержден Правительством Амурской области [Электронный ресурс] // Управление занятости населения Амурской области: офиц. сайт. 2021. URL: <https://uzn.amurobl.ru> (дата обращения: 12.05.2021).

обучения и в повышении квалификации;

3) привлечение граждан для трудоустройства по вакансиям предлагаемым управлением занятости;

4) привлечение работодателей для подбора рабочего персонала по имеющимся вакансиям.

Проект рассчитан на срок с 2019 по 2024 год.

Как мы уже рассматривали ситуацию ранее, можно сделать вывод, что данные мероприятия старательно реализуются.

«Программа повышения мобильности трудовых ресурсов Амурской области 2015 - 2023 годы»<sup>66</sup>.

Программа принята для привлечения работников из других регионов в организации, осуществляющие свою деятельность на территории области. Что положительно скажется на уровне занятости региона.

Для этого необходимо создать новые рабочие места и предоставить содействие работодателям Амурской области в привлечении трудовых ресурсов.

В данной программе принимает участие большое количество предприятий осуществляющих свою деятельность на территории области.

«Программа по сопровождению инвалидов молодого возраста при трудоустройстве, в том числе при получении ими профессионального образования, в Амурской области на 2017 - 2020 годы»<sup>67</sup>.

Для реализации цели сопровождения инвалидов молодого возраста при трудоустройстве и при получении ими профессионального образования органом управления выполняются следующие задачи:

- в целях последующего трудоустройства для инвалидов проводятся мероприятия по получению профессионального образования;

---

<sup>66</sup> Программа Повышения мобильности трудовых ресурсов Амурской области на 2015-2023 годы: утверждена постановлением Правительства Амурской области от 15 июля 2015 г. № 332 [Электронный ресурс] // Управление занятости населения Амурской области: офиц. сайт. 2021. URL: <https://uzn.amurobl.ru> (дата обращения: 12.05.2021).

<sup>67</sup> Программа по сопровождению инвалидов молодого возраста при трудоустройстве, в том числе при получении ими профессионального образования, в Амурской области на 2017-2020 годы: утверждена постановлением Правительства Амурской области от 8 сентября 2017 г. № 428 [Электронный ресурс] // Управление занятости населения Амурской области: офиц. сайт. 2021. URL: <https://uzn.amurobl.ru> (дата обращения: 12.05.2021).



- на рынке труда создаются необходимые условия для адаптации инвалидов молодого возраста;

- производится содействие для привлечения инвалидов к трудовой деятельности.

Можно сделать вывод, что управление занятости населения Амурской области старается выполнять все свои полномочия, но у данного органа, как и у других, имеются некоторые проблемы, которые будут рассмотрены далее и предложены рекомендации, по их решению.

### **2.3 Проблемы в реализации государственной политики занятости молодежи и их решения**

Государственная политика занятости молодежи представляет собой систему государственных мер направленных на социально-профессиональную самореализацию молодежи, также на удовлетворение личных и общественных потребностей молодых людей.

Такая политика несет за собой действия, направленные на развитие молодежи. Для поддержания активного развития молодых людей необходимо вложение капитала в необходимое обучение, также важно предоставлять учащимся замену возможной заработной платы в виде стипендий и льгот. Также необходимо предоставление психологической поддержки в виде школьных мероприятий.

Помимо регулирования государственной политикой образования и досуг молодежи, необходимо организовывать мероприятия по поддержке молодых семей.

Такие действия могут принести обществу положительные результаты.

В настоящее время из-за стремления молодежи устроится на работу с высоким заработком, с качественными условиями труда возникает актуальная на данный момент в России проблема трудоустройства.<sup>68</sup> Это происходит из-за несоответствия тех характеристик у молодых людей, что требуются работода-

---

<sup>68</sup> Касторская М.Н. Молодежь на рынке труда: проблемы и пути решения [Электронный ресурс] // Студенческие научные исследования: офиц. сайт. 2015. URL: <https://student.snauka.ru> (дата обращения: 13.05.2021).

телями.

По данным мониторинга, уровень общей безработицы среди молодежи, в 2020 году составил 5,8 % против 4,6 % в 2019-м. В декабре 2020 года доля безработных молодых людей выросла в связи с кризисом из-за пандемии коронавируса по сравнению с январем того же года. Эта информация следует из данных совместного мониторинга экономической ситуации в РФ «Тенденции и вызовы социально-экономического развития»<sup>69</sup>.

«В большинстве случаев, молодые работники желают найти ту работу, которая бы удовлетворяла их потребностям. Но для многих нет возможности быть безработным в связи со многими жизненными факторами. И по этой причине, молодежь часто устраивается на работу для получения хотя бы минимального уровня доходов. И вследствие этого, работодатели часто пренебрежительно относятся к молодым специалистам: устанавливают низкую заработную плату, не выплачивают премии, предъявляют завышенные требования к работникам.

Трудности трудоустройства молодежи, с одной стороны, могут рассматриваться как здоровое явление в обществе, позволяющее молодым работникам аккумулировать свои возможности и совершенствоваться в профессиональной сфере, где существует высокая конкуренция молодых кадров. Но при этом, с другой стороны, наличие этого факта в жизни общества является ярким индикатором, который показывает, что необходимо находить решение данной проблемы».<sup>70</sup>

Можно заметить, что сегодня молодые люди являются более незащищенной составляющей рынка труда. В молодом возрасте происходят важные события, влияющие на жизненный цикл человека, к таким событиям можно отнести:

- а) завершение общего образования;
- б) выбор профессиональной сферы деятельности;

---

<sup>69</sup> Мониторинг экономической ситуации в России: тенденции и вызовы социально-экономического развития / под ред. В.С. Гуревича [Электронный ресурс] // Институт экономической политики имени Е.Т. Гайдара: офиц. сайт. 2019. URL: <http://www.iер.ru> (дата обращения: 19.05.2021).

<sup>70</sup> Касторская М.Н. Молодежь на рынке труда: проблемы и пути решения [Электронный ресурс] // Студенческие научные исследования: офиц. сайт. 2015. URL: <https://student.snauka.ru> (дата обращения: 13.05.2021).

- в) получение профессиональной подготовки и специальности;
- г) начало трудовой деятельности.

Также важным направлением такой политики является регулирование состояния рынка труда и сокращение безработицы в регионе. Государственной политика занятости принята для выполнения важной задачи: создание комфортных условий для трудоустройства молодежи и поддержка во время адаптации на новом рабочем месте.

К регламентации трудовой деятельности молодежи в Амурской области был принят закон от 28 июня 2005 года N 26-ОЗ «О государственной молодежной политике в Амурской области».

В настоящем законе прописаны необходимые меры для содействия занятости молодежи, к ним относятся:

- 1) бесплатное консультирование и информирование молодых граждан службами занятости для выбора сферы деятельности, трудоустройства, возможности профессионального обучения;
- 2) оказание для молодежи бесплатных услуг относящихся к профориентации, профессиональному обучению и получению дополнительного образования;
- 3) задействование экономических стимулов для повышения заинтересованности предприятий, учреждений и организаций в приеме на работу молодых людей и в увеличение количества рабочих мест для них;
- 4) создание молодежных трудовых отрядов и обеспечение их занятости.

Несмотря на то, что многое из выше перечисленного предоставляется, все равно, в деятельности Управления занятости населения Амурской области, также можно выявить и некоторые недостатки в сфере реализации государственной политики занятости молодежи.

Как уже было сказано, после проведения анализа современного состояния занятости молодежи в Амурской области, что на сегодняшний день большой проблемой является то, что количество вакансий на бирже труда превышает количество молодых людей, находящихся в поиске работы, такая ситуация мо-

жет повлиять на уровень молодежной безработицы в регионе. Основными причинами таких показателей является:

- отсутствие опыта и стажа работы, часто это является одним из главных условий у работодателей, предлагающих вакансии;
- резкое стремление молодых людей к получению высокой заработной платы;
- недостаточное количество вакансий, соответствующих желанию или специальности граждан.

Первые проблемы трудоустройства возникают уже на этапе выбора направления и места обучения, тогда молодые люди не берут во внимание ситуацию на рынке труда, а следуют за рекламами и стереотипами.

Для решения указанных проблем можно предложить некоторые рекомендации для Управления занятости населения Амурской области:

а) необходимо периодически проводить анализ ситуации на рынке труда для выявления более востребованных профессий и специальностей. Такая процедура поможет молодым людям более разумно подходить к выбору учебного направления;

б) усилить взаимодействие служб занятости с образовательными учреждениями. Это необходимо для согласования со службами количество мест по определенным специальностям при приеме в учебные заведения;

в) предоставлять учебным учреждениям рекомендации по более востребованным вакансиям для дальнейшего привлечения поступающих на указанные направления.

При первом трудоустройстве молодые люди в первую очередь сталкиваются с противоречием между собственными желаниями и ожиданиями со стороны общества. Такие разногласия будут решены, если специалистами будут создаваться необходимые условия для самореализации молодежи, а в первую очередь, это возможность почувствовать в развитии общества с помощью предложения собственных рекомендаций и, конечно же, это участие в городских проектах.

Также необходимо понимать, что экономическая ситуация в стране и проводимая государственная политика оказывают сильное влияние на адаптацию молодых людей на рынке труда.

Еще одной важной проблемой является потребность работодателей в принятии на работу молодых людей с опытом и стажем работы. В первую очередь такое происходит из-за нежелания работодателей нести издержки за предоставление необходимого профессионального образования. Также это происходит из-за трудоустройства некомпетентных сотрудников, что и вызвало недоверие у руководителей предприятий как к работникам, так и к службам занятости рекомендуемых им.

В таком случае, следует Управлением занятости населения Амурской области принять меры по контролю служб занятости в сфере отбора подходящего персонала и усилить рекомендации по предложению кандидатов для работодателей.

Из-за указанной проблемы многие организации, в принципе, не изъявляют желания сотрудничать с биржей труда, для того, чтобы избежать нежелательных сотрудников. Для этого и необходим фильтр кандидатов, ищущих место работы.

Многие проблемы может решить целевое обучение по востребованным профессиям, с помощью которого у молодых людей появляется возможность на профессиональное обучение за счет работодателя. Что в последующем обязует молодого человека работать по полученной профессии в данной организации.

Но, к сожалению, у такой системы есть недостаток, который связан с ограниченным количеством мест, не многим выпадет шанс пройти обучение, связанное с будущей работой. Для этого государством создаются необходимые платформы, с помощью которых молодые люди смогут правильно сделать выбор в пользу востребованного на рынке труда профессионального направления.

Для Амурской области также советуется активнее развивать и создавать профильные классы, к примеру: «горный класс, строительно-технический, социально-экономический, физико-математический, информационно-

технологический класс»<sup>71</sup>.

Но, все равно, при такой системе не исчезает риск того, что некоторые молодые люди могут совершить ошибку при выборе профессии. Поэтому, молодежи необходимо с серьезностью относиться к данному этапу жизни.

Управлению необходимо создать систему, с помощью которой для молодежи, будет представлена ориентированная помощь в поиске работы, направленная на потребности граждан. Для этого необходим анализ состояния рынка труда и изучение информации о потребности в кадрах. Также положительное влияние окажут регулярные консультации и психологическая поддержка, с помощью которой молодому человеку будет проще подготовиться к самостоятельному трудоустройству и развить в себе навыки профессиональной мобильности.

Еще одной проблемой занятости молодежи является существование такой формы занятости, как неофициальный труд.

Молодежь привлекает такой вид трудоустройства из-за того, что открыты возможности для реализации существующей потребности в получении «легких денег». Еще многих молодых людей привлекает возможность избежать трудностей при трудоустройстве, к которым относятся:

- 1) составление резюме;
- 2) собеседование;
- 3) испытательный срок работы.

У такой формы труда для молодежи есть как плюсы, так и минусы. С одной стороны, с помощью данной системы появляется шанс на получение легкого заработка и на удовлетворение собственных потребностей. А, если посмотреть с другой стороны, то устраиваясь на неофициальную работу молодые люди лишают себя государственной защиты от нарушений, которые могут происходить со стороны работодателя.

Такие ситуации происходят из-за того, что у молодежи пропадает пони-

---

<sup>71</sup> Касторская М.Н. Молодежь на рынке труда: проблемы и пути решения [Электронный ресурс] // Студенческие научные исследования: офиц. сайт. 2015. URL: <https://student.snauka.ru> (дата обращения: 13.05.2021).

мание того, как выбор профессии может повлиять на долговременные жизненные стратегии.

И из-за этого молодые люди теряют свои возможности трудоустройства по полученной специальности теряя способности для борьбы с конкуренцией на рынке труда. Как следствие, происходит обесценивание себя как компетентного специалиста и потеря квалификации, что и приводит к поиску работы не по своей специальности.

Не смотря на все выше указанное, неформальное трудоустройство и отсутствие ориентации у молодых людей при выборе профессии являются популярными проблемами в области. Также сильное влияние оказывает и то, что после трудоустройства у молодежи возникают трудности при реализации самой трудовой деятельности на выбранном месте работы.

У каждого молодого человека после обучения по выбранному профессиональному направлению появляются большие ожидания на получение работы, которая предлагает большие перспективы, реализует желанные потребности и соответствует полученной специальности. Но, к сожалению, в реальности молодых специалистов ожидают постоянные трудности на месте работы, какие как:

- неоправданно низкая заработная плата;
- отсутствие опыта работы;
- неподходящие условия труда.

Всем известно, что каждый работодатель заинтересован в том, чтобы нанимать на работу квалифицированных молодых специалистов. Но из-за востребованности хороших трудовых ресурсов работников, не происходит необходимого обеспечения качества рынка труда.

Для борьбы с перечисленными проблемами управлению занятости населения Амурской области рекомендуется организовывать для молодежи целевое получение образования, создавать возможности для получения необходимого опыта работы, что можно достигнуть с помощью прохождения различных профессиональных практик, также важно предоставлять возможность получения

общего образования, имеющего разные направленности, что повлияет на получение ранней профориентации учеников.

Для решения некоторых проблем, данному органу хотелось бы предложить подпрограмму «Стажировки для молодежи» (таблица 10).

Таблица 10 – Паспорт подпрограммы «Стажировки для молодежи»

Показатель	Характеристика
Наименование подпрограммы	«Стажировки для молодежи»
Координатор подпрограммы	Управление занятости населения Амурской области.
Участник подпрограммы	Управление занятости населения Амурской области.
Цель (цели) подпрограммы	Предоставление стажировок для молодежи в следствии которых будет получен определенный опыт работы и необходимый трудовой стаж для дальнейшего трудоустройства на постоянной основе.
Задачи подпрограммы	- взаимодействие с предприятиями, осуществляющими свою деятельность на территории Амурской области, для привлечения их к организации стажировок; - взаимодействие с образовательными организациями среднего и высшего образования, для организации информирования студентов старших курсов и выпускников о возможности прохождения стажировки; - помощь предприятиям в организации стажировок; - создание мероприятий для привлечения молодежи на стажировки.
Этапы (при наличии) и сроки реализации подпрограммы	Сроки реализации подпрограммы – 2022 – 2026 годы
Объем бюджетных ассигнований подпрограммы (с разбивкой по годам)	Объем бюджетных ассигнований подпрограммы в период 2022 – 2026 годов составляет 325654,64 тыс. рублей, в том числе по годам: 2022 год – 72305,2 тыс. рублей; 2023 год – 60451,34 тыс. рублей; 2024 год – 54740,55 тыс. рублей; 2025 год – 65416,3 тыс. рублей; 2026 год - 72741,25 тыс. рублей
Ожидаемые конечные результаты реализации подпрограммы	1) получение молодежью опыта и стажа работы; 2) снижение уровня молодежной безработицы; 3) раскрытие у молодых людей профессиональных качеств необходимых для работодателей.

С помощью реализации данной подпрограммы можно также снизить сомнения работодателей по отношению к молодым людям без опыта работы претендующим на предлагаемые рабочие места.

Проанализировав выше сказанной информации можно проблемы молодежного трудоустройства поделить на несколько групп:

- а) ошибочные представления молодежи при выборе профессии и отсут-



стве заинтересованности в изучении потребностей рынка труда;

б) в следующую группу можно отнести то, что знания выпускников недостаточно соответствуют потребностям работодателей;

в) и отсутствие у многих молодых специалистов сил для того, чтобы выдержать высокую конкуренцию на рынке труда.

При анализе деятельности Управления занятости населения Амурской области также стало известно, что при реализации программы временного трудоустройства несовершеннолетних граждан в приоритете находятся только отдельные категории людей. К таким относятся:

1) дети из числа сирот, находящиеся в спецшколах, домах-интернатах, детских домах и других учреждениях социального обслуживания семьи и детей;

2) дети, состоящие на учете в комиссиях по делам несовершеннолетних, освобожденные из воспитательно-трудовых колоний или закончившие специальные учебно-воспитательные учреждения;

3) дети из числа сирот и оставшихся без попечения родителей, а также лиц, их заменяющих;

4) лица из числа детей, оказавшихся в экстремальных условиях;

5) дети из семей безработных граждан, неполных, многодетных, малообеспеченных семей, семей беженцев и вынужденных переселенцев;

б) другие категории, нуждающиеся в особой заботе государства.

В данном случае необходимо увеличить внимание органа на молодых людей, не относящихся к указанным категориям. Это важно, чтобы подростки уже в возрасте с 14 до 18 лет начали приобретать практический опыт и навыки работы для последующего трудоустройства на постоянной основе.

Также одной из проблем влияющей на зарегистрированный уровень безработных является то, что многие граждане избегают обращения в центры занятости и не считают необходимым воспользоваться услугами служб.

Такое происходит по нескольким причинам:

– из-за низкой социальной поддержки безработных граждан;

- наличие нелегального заработка для во избежание уплаты налогов;
- отсутствие документов или возможности добраться в центр занятости.

Для предотвращения таких ситуаций рекомендуется проводить постоянный мониторинг жителей для выявления нуждающихся в бирже труда, а также для предотвращения возможных правонарушений в трудовой деятельности.

Кроме того, произойдет большое влияние на сложившуюся ситуацию, если увеличить пособие по безработице. Но страна и регионы не всегда имеют такой возможности.

Со стороны молодежи необходимо развивать свои возможности:

- а) учиться объективно оценивать перспективы будущей профессии и возможность трудоустройства на соответствующую работу;
- б) учиться быть мобильным на рынке труда;
- в) искать возможности накопления опыта работы для своего будущего.

Таким образом, для того, чтобы решить существующие проблемы необходимо, чтобы в этом были заинтересованы все стороны трудовых отношений, как и молодежь, стремящаяся получить достойное место работы, так и работодатели, находящиеся в поиске качественных кадров, но и не стоит забывать, что в том же числе и само государство, которое заинтересовано в сохранение стабильной экономики и в достижение высокого уровня занятости населения.

## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Во время проведения исследования по теме «Управления занятостью молодежи в регионе» были сделаны следующие выводы:

1) было выявлено, что на современном этапе научного пространства такая социальная группа как молодежь активно привлекает к себе внимание. Это происходит из-за того, что данная группа занимает не последнее место в народном хозяйстве. А также является одним из главных источников для пополнения трудовых ресурсов. Из-за своих творческих способностей содержит в себе интеллектуальный потенциал и возможности для профессиональной перспективы.

Также были особенности социального положения молодежи в обществе:

- установка молодыми людьми своего социального статуса;
- высокая мобильность;
- возможность освоения новых социальных ролей при изменении статуса;
- активность поиска своего места в обществе;
- карьерные и профессиональные перспективы.

Как вывод можно сказать, что благодаря социальной дифференциации молодежной среды определяются возможности молодых людей при построении карьеры и социальной мобильности. Высокая социальная мобильность присутствует при отсутствии препятствий на пути к социальному успеху, но не исключено существование таких барьеров между слоями и классами, что мешает свободному движению молодежи из одной группы в другую;

2) далее стало известно, что для определения основных направлений занятости, изменения ее структуры, повышения качественных характеристик рабочей силы, а также повышения ее конкурентоспособности необходимо совмещать усилия субъектов социально-трудовых отношений. Государство в таком случае выступает координатором и законодателем.

Занятость населения, учитывая ее социально-экономическое значение, должна быть в центре внимания общества, государства и его социально-экономической политики.

Политика занятости действует как комплекс мер, направленных на стимулирование вовлечения и эффективного функционирования людей в сфере труда для достижения целей общества. В то же время государство при реализации политики занятости на федеральном и региональном уровнях должно преследовать стратегические и тактические цели.

Также политика занятости на федеральном уровне должна, прежде всего, быть направлена на решение главной задачи - обеспечение полной, но эффективной занятости как необходимой предпосылки для достижения высокого уровня жизни.

Исходя из исследования, можно подвести итог, что рыночный механизм в стране направлен на повышение эффективности производства и, следовательно, на устранение неэффективных рабочих мест, на освобождение рабочих, которые не удовлетворяют спрос.

Также, что основным направлением политики занятости в период кризиса является создание экономически жизнеспособных рабочих мест. Они будут определять спрос на рабочую силу и постепенно обеспечивать баланс с предложением рабочей силы;

3) нормативные правовые документы Российской Федерации, направленные на регулирование сферы занятости, в первую очередь, предоставляют защиту трудоустроенных граждан, а во-вторых, контролируют занятость, трудоустройство, объем льгот и гарантий нуждающимся лицам, потерявшим работу;

4) анализируя современное состояние занятости молодежи Амурской области стало известно, что количество рабочих мест в области значительно превышает количество граждан, находящихся в поиске работы.

Важным является то, что большой процент безработных граждан либо не имеет профессионального образования, либо отсутствует опыт работы, а это препятствует удовлетворению потребности работодателей в высококвалифицированных работниках.

В заключение по всем анализируемым данным, необходимо сказать, что, несмотря на высокий уровень безработицы в Амурской области, процент заня-

той молодежи значительно повышается, а уровень безработицы падает, независимо от трудностей при трудоустройстве молодых людей;

5) еще сделан вывод, что у граждан снизилась необходимость в обращении в центры занятости, в то же время в Амурской области растет количество безработных жителей.

Не смотря на минусы, хорошие результаты дает деятельность управления занятости населения области по трудоустройству граждан, каждый год повышается число людей, устроенных на работу.

Управление занятости населения Амурской области старается выполнять все свои полномочия, но у данного органа, как и у других, имеются некоторые проблемы.

Проанализировав выше сказанной информации можно проблемы молодежного трудоустройства поделить на несколько групп:

а) ошибочные представления молодежи при выборе профессии и отсутствие заинтересованности в изучении потребностей рынка труда;

б) в следующую группу можно отнести то, что знания выпускников недостаточно соответствуют потребностям работодателей;

в) и отсутствие у многих молодых специалистов сил для того, чтобы выдержать высокую конкуренцию на рынке труда.

Для того, чтобы решить существующие проблемы была предложена подпрограмма «Стажировки для молодежи», а также необходимо, чтобы в решении проблем были заинтересованы все стороны трудовых отношений, как и молодежь, стремящаяся получить достойное место работы, так и работодатели, находящиеся в поиске качественных кадров, но и не стоит забывать, что в том же числе и само государство, которое заинтересовано в сохранение стабильной экономики и в достижение высокого уровня занятости населения.

## БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

- 1 Абдуллина, А.А. Правовое регулирование занятости населения. Понятие занятости населения / А.А. Абдулина // Социология. – 2014. – № 4. – С. 72-78.
- 2 Алиев, И. М. Экономика труда : учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры: в 2 ч. / И. М. Алиев, Н. А. Горелов, Л. О. Ильина. – М.: Юрайт, 2016. – Ч.1 – 203 с.
- 3 Амурская служба новостей [Электронный ресурс]: офиц. сайт. – 2021. – Режим доступа: <https://asn24.ru>. – 16.05.2021.
- 4 Амурский статистический ежегодник [Электронный ресурс] // Территориальный орган Федеральной службы государственной статистики по Амурской области: офиц. сайт. – 2021. – Режим доступа: <https://amurstat.gks.ru>. – 14.05.2021.
- 5 Асмолов, А. Г. Психология личности: культурно-историческое понимание развития человека / А.Г. Асмолов. – М.: Смысл, 2007. – 528 с.
- 6 Безрукова, О. Н. Социология молодежи: учебно-методическое пособие / О. Н. Безрукова. - СПб.: Изд-во «СПбГУ», 2012. - 35 с.
- 7 Большакова, О. Трудоустройство выпускников с учетом современных условий рынка труда / О. Большакова // Ректор вуза. – 2016. - № 5. – С. 48-51.
- 8 Васильева, Е.М. Государственное регулирование занятости населения / Е.М. Васильева // Вестник современных исследований. – 2018. – № – 1.1 (16). – С. 188-191.
- 9 Волгин, Н.А. Рынок труда и доходы населения: учебное пособие / Н.А. Волгина. – М.: Филинь, 1999. - 280 с.
- 10 Воловская, Н.М. Экономика и социология труда: учебник для вузов / Н.М. Воловская - М.: НОРМА, 2001. - 256 с.
- 11 Гагаринова, К.С. Роль государства в регулировании сферы занятости населения/ К.С. Гагаринова // Вестник науки и образования. – 2019. – № 12-3 (66). – С. 21-23.
- 12 Гуляев, И. И. Гражданская и правовая культура российской молодежи:

учебное пособие для вузов / И. И. Гуляев. – М.: Юрайт, 2021. – 124 с.

13 Гуляева, Т. В. Типы и виды современных молодежных организаций // Т.В. Гуляева // Научные труды Дальрыбвтуза. – 2008 [Электронный ресурс] // Киберленинка: офиц. сайт. – 2014. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru>. – 16.05.2021.

14 Гусов, К.Н. Трудовое право России: учебник / К.Н. Гусов, В.Н. Толкунова. – М.: Проспект, 2009. – 486 с.

15 Долгова, А. Полная и эффективная занятость молодежи - условие повышения конкурентоспособности страны / А. Долгова, И. Жукова // Человек и труд. – 2007. – № 8. – С. 38-41.

16 Касторская М.Н. Молодежь на рынке труда: проблемы и пути решения [Электронный ресурс] / М.Н. Касторская, А.И. Синодская // Студенческие научные исследования: офиц. сайт. – 2015. – Режим доступа: <https://student.snauka.ru>. – 21.05.2021.

17 Ковригин, В. В. Обществознание: учебник / В.В. Ковригин. – М.: ИНФРА-М, 2019. – 303 с.

18 Конституция Российской Федерации [Электронный ресурс]: принята всенародным голосованием 12 декабря 1993 г. Доступ из справ.-правовой системы «Гарант».

19 Кубланов, А.М. Занятость и заработная плата населения как показатели социального качества жизни / А.М. Кубланов // Научный журнал НИУ ИТМО. Серия: Экономика и экологический менеджмент. – 2018. – № 1. – С. 33-40.

20 Курьшева, О.В. Психологическая характеристика молодежи как возрастной группы» / О.В. Куышева // Вестник ВолГУ. Серия 7: Философия, социология и социальные технологии. - 2014. - № 1. – С. 67-76.

21 Леньков, Р. В. Социология молодежи: учебник для академического бакалавриата / Р. В. Леньков. – М.: Юрайт, 2017. – 416 с.

22 Меньшикова, О. И. Рынок труда и занятость населения: учебное пособие / О. И. Меньшикова. – М. : Московский гуманитарный университет, 2015. – 180 с.

23 Михайлова, Я.Д. Теоретическое осмысление понятия «Молодежь» как актуальная проблема социологической науки / Я.Д. Михайлова // Общество: социология, психология, педагогика. – 2017. – № 11 [Электронный ресурс] // Киберленинка: офиц. сайт. – 2014. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru>. – 16.05.2021.

24 Мониторинг экономической ситуации в России: тенденции и вызовы социально-экономического развития / под ред. В.С. Гуревича [Электронный ресурс] // Институт экономической политики имени Е.Т. Гайдара: офиц. сайт. – 2019. – Режим доступа: <http://www.iep.ru>. – 19.05.2021.

25 Носова, Д.И. Оценка управления занятостью населения на региональном уровне / Д.И. Носова // Дневник науки. – 2019. – № 7 (31). – С. 31.

26 О государственной молодежной политике в Амурской области [Электронный ресурс]: закон Амурской области от 28 июня 2005 г. № 26-ОЗ. Доступ из справ.-правовой системы «Гарант».

27 О занятости населения в Российской Федерации [Электронный ресурс]: закон РФ от 19 апреля 1991 г. № 1032-1. Доступ из справ.-правовой системы «Гарант».

28 О молодежной политике в Российской Федерации Федеральный [Электронный ресурс]: закон от 30 декабря 2020 г. № 489-ФЗ Доступ из справ.-правовой системы «Гарант».

29 О порядке регистрации граждан в целях поиска подходящей работы, регистрации безработных граждан и требованиях к подбору подходящей работы [Электронный ресурс]: постановление Правительства РФ от 07 сентября 2012 г. № 891. Доступ из справ.-правовой системы «Гарант».

30 Об основах установления систем оплаты труда работников областных бюджетных и казенных учреждений [Электронный ресурс]: закон Амурской области от 31 декабря 2009 г. № 294-ОЗ. Доступ из справ.-правовой системы «Гарант».

31 Об условиях оплаты труда руководителей государственных унитарных предприятий Амурской области [Электронный ресурс]: постановление губерна-



тора Амурской области от 10 апреля 2015 г. № 96. Доступ из справ.-правовой системы «Гарант».

32 Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Содействие занятости населения» [Электронный ресурс]: постановление Правительства РФ от 15 апреля 2014 г. № 298 Доступ из справ.-правовой системы «Гарант».

33 Об утверждении Порядка организации и осуществления регионального контроля (надзора) за обеспечением государственных гарантий в области содействия занятости населения на территории Амурской области [Электронный ресурс]: постановление Правительства Амурской области от 25 января 2019 г. № 7. Доступ из справ.-правовой системы «Гарант».

34 Об утверждении федерального государственного стандарта 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 Министерства труда и социальной защиты РФ от 12 февраля 2013 г. № 58н. Доступ из справ.-правовой системы «Гарант».

35 Об утверждении Федерального плана статистических работ [Электронный ресурс]: распоряжение Правительства РФ от 06 мая 2008 г. № 671-р. Доступ из справ.-правовой системы «Гарант».

36 Паршина, В.В. Молодежь как особая социально-демографическая группа в социальной структуре общества / В.В. Паршина // Актуальные проблемы гуманитарных и естественных наук. – 2015. – № 10-5 [Электронный ресурс] // Киберленинка: офиц. сайт. – 2014. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru>. – 16.05.2021.

37 Паспорт национального проекта (программы) «Производительность труда и поддержка занятости» [Электронный ресурс]: утв. президиумом Совета

при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам протокол от 24 декабря 2018 г. № 16. Доступ из справ.-правовой системы «Гарант».

38 Программа по сопровождению инвалидов молодого возраста при трудоустройстве, в том числе при получении ими профессионального образования, в Амурской области на 2017-2020 годы»: утверждена постановлением Правительства Амурской области от 8 сентября 2017 г. № 428 [Электронный ресурс] // Управление занятости населения: офиц. сайт. – 2021. – Режим доступа: <https://uzn.amurobl.ru>. – 15.05.2021.

39 Программа Повышения мобильности трудовых ресурсов Амурской области на 2015-2023 годы»: утверждена постановлением Правительства Амурской области от 15 июля 2015 г. № 332 [Электронный ресурс] // Управление занятости населения: офиц. сайт. – 2021. – Режим доступа: <https://uzn.amurobl.ru>. – 15.05.2021.

40 Радонова, А.В. Правовые аспекты занятости населения в РФ / А.В. Радонова // Вестник Барнаульского юридического института МВД России. – 2019. – № 1 (36). – С. 93-95.

41 Региональный проект «Поддержка занятости и повышение эффективности рынка труда для обеспечения роста производительности труда»: утвержден Правительством Амурской области [Электронный ресурс] // Управление занятости населения: офиц. сайт. – 2021. – Режим доступа: <https://uzn.amurobl.ru>. – 15.05.2021.

42 Сергеев, Р.В. Молодежь и студенчество как социальные группы и объект социологического анализа / Р.В. Сергеев // Вестник Адыгейского государственного университета. Серия 1: Регионоведение: философия, история, социология, юриспруденция, политология, культурология. – 2010. – № 1 [Электронный ресурс] // Киберленинка: офиц. сайт. – 2014. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru>. – 16.05.2021.

43 Ситникова, В. В. Занятость населения и ее регулирование: учебное пособие для студентов направления подготовки «Социальная работа» / В.В. Сит-

никова. – Благовещенск: Изд-во «АмГУ», 2017. – 153 с.

44 Сорокин, П.А. Социальная стратификация и социальная мобильность / П.А. Сорокин. – М.: Директ-Медиа, 1992. – 418 с.

45 Территориальный орган Федеральной службы государственной статистики по Амурской области [Электронный ресурс]: офиц. сайт. – 2021. – Режим доступа: <https://amurstat.gks.ru>. – 17.05.2021.

46 Трудовой Кодекс Российской Федерации [Электронный ресурс]: федеральный закон от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ (ред. от 30.04.2021). Доступ из справ.-правовой системы «Гарант».

47 Управление занятости населения Амурской области [Электронный ресурс]: офиц. сайт. – 2021. – Режим доступа: <https://uzn.amurobl.ru>. – 16.05.2021.

48 Федоткина, Г.Н. Динамика и структура экономически активного населения России и его занятость / Г.Н. Федоткина // Горизонты экономики. – 2019. – № 3 (49). – С. 34-41.

49 Холостова, Е. И. Социальная политика: учебник для бакалавров / Е. И. Холостова, Г. И. Климантова. – М.: Юрайт, 2011. - С. 163-166

50 Шерер, И.Н. Государственное регулирование миграционных процессов на молодежном рынке труда / И.Н. Шерер. - М.: Книгодел, 2017. - 191 с.