

*На правах рукописи*

**Ведехин Александр Юрьевич**

**СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ПРОЦЕССА СОДЕЙСТВИЯ  
ЗАНЯТОСТИ МОЛОДЕЖИ**

Специальности 08.00.05 – Экономика и управление  
народным хозяйством (экономика труда)

**АВТОРЕФЕРАТ**  
диссертации на соискание ученой степени  
кандидата экономических наук

Москва - 2022 г.

Работа выполнена в Федеральном государственном бюджетном учреждении «Всероссийский научно-исследовательский институт труда» Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации.

**Научный руководитель:** **Герций Юрий Викторович**, кандидат социологических наук

**Научный консультант:** **Забелина Ольга Викторовна**, доктор экономических наук, профессор

**Официальные оппоненты:** **Вишневская Нина Геннадьевна** – доктор экономических наук, доцент, начальник отдела координации миграционной политики Министерства семьи, труда и социальной защиты населения Республики Башкортостан  
**Карташов Сергей Александрович** – доктор экономических наук, профессор, профессор кафедры экономики труда и управления персоналом ОУП ВО «Академия труда и социальных отношений»

**Ведущая организация:** Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Российский экономический университет имени Г.В. Плеханова»

Защита состоится «11» октября 2022 г. в 12:00 часов на заседании диссертационного совета Д 224.008.01 при ФГБУ «Всероссийский научно-исследовательский институт труда» Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации по адресу: 105064, г. Москва, ул. Земляной Вал, д. 34, стр. 1, ауд. 416

С диссертацией можно ознакомиться в библиотеке ФГБУ «Всероссийский научно-исследовательский институт труда» Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации по адресу: 105064, г. Москва, ул. Земляной Вал, д. 34, стр. 1, к.311. и на сайте <http://www.vcot.info>.

Автореферат разослан « \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2022 г.

Учёный секретарь  
диссертационного совета  
кандидат экономических наук



Е.В.Вашаломидзе

## I. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

**Актуальность темы исследования.** Трансформация социально-экономических отношений, обусловленная современными глобальными экономическими и технологическими трендами, неизбежно влияет на развитие рынков труда и процессы, затрагивающие участников трудовых отношений, в том числе – молодежь. Молодежь, как особая группа в социальной структуре общества, выступает важным фактором замещения поколений, главным стратегическим ресурсом воспроизводства материального и интеллектуального потенциала страны, обеспечивающим ее конкурентоспособность и устойчивое развитие.

Молодежь рассматривается как важнейший ресурс общества, обладающий потенциалом внести значительный вклад в экономический рост, играя важную роль в обеспечении устойчивого социально-экономического развития. Достижения Целей устойчивого развития (ЦУР), разработанные Генеральной ассамблей ООН, предполагает активное и всестороннее вовлечение молодежи в развитие политических, социально-экономических и трудовых отношений. Участие молодежи в новой глобальной повестке дня в области устойчивого развития имеет решающее значение, поскольку 65 из 169 задач прямо или косвенно касаются молодежи, при этом 20 из них ориентированных непосредственно на молодежь, распределены по шести ключевым ЦУР. В частности, для достижения ЦУР 8 – «содействие поступательному, всеохватному и устойчивому экономическому росту, полной и производительной занятости и достойной работе для всех» необходимо «к 2030 году обеспечить полную и производительную занятость и достойную работу для всех женщин и мужчин, в том числе молодежи и людей с инвалидностью, и равную оплату за труд равной ценности»<sup>1</sup>. Актуальной является задача формирования условий и предоставление возможностей для реализации трудового потенциала молодежи, их самореализации, в том числе – в профессиональной сфере, энергии и амбиций.

По оценкам, численность молодых людей в возрасте от 15 до 24 лет составляет 1,21 миллиарда человек, или 15,5 процента мирового населения<sup>2</sup>. Большая часть этих людей испытывает серьезные трудности с трудоустройством. Прогнозы предполагают, что численность молодежи достигнет 1,29 миллиарда (15,1 процента от общемировой численности населения) к 2030 году и почти 1,34 миллиарда человек (13,8 %) к 2050 году<sup>3</sup>. Таким образом, при отсутствии срочных мер по снижению напряженности на молодежном рынке труда в обозримой исторической перспективе проблема молодежной занятости не утратит своей актуальности.

Актуальные экономические, технологические и социальные процессы, имеющие глобальный характер, также влияют на состояние молодежной занятости.

---

<sup>1</sup> Sustainable Development Goals Knowledge Platform, (2018). Retrieved from Sustainable Development Goal 8// [URL:https://sustainabledevelopment.un.org/sdg8](https://sustainabledevelopment.un.org/sdg8). Дата обращения: 12.04.2021 г.

<sup>2</sup> World youth report. New York: United Nations, 2020. P.5.

<sup>3</sup> Там же.

По данным Всемирного экономического форума, во всем мире в 2020 году занятость молодежи сократилась на 8,7%. Для взрослых граждан падение занятости было менее серьезным, зафиксированном на уровне 3,7%. Эта разница иллюстрирует масштабы экономических последствий пандемии для молодых людей<sup>4</sup>.

В исследовании Международной организации труда отмечается, что за период пандемии COVID-19 каждый шестой молодой человек (17 %), работавший до вспышки инфекции, полностью прекратил работу, особенно это характерно для молодых работников в возрасте от 18 до 24 лет. Рабочее время среди занятой молодежи сократилось почти на четверть (т.е. в среднем на два часа в день), и двое из пяти молодых людей (42 %) сообщили о сокращении своих доходов<sup>5</sup>. Если не будут предприняты действия по снижению негативных последствий пандемии в отношении возможностей трудоустройства молодых людей, многие из них могут оказаться вне сферы социально-трудовых отношений еще надолго.

На заседании организационного комитета по проведению в России Года молодежи Президент Российской Федерации В.В.Путин отметил: «Когда мы говорим о молодежной политике, то имеем в виду целый комплекс экономических, социальных вопросов, проблем демографии, науки, образования, жилищной политики... Это продолжение нашей стратегической линии на инвестиции в человеческий капитал. ... Те, кому сегодня 15, 20, 30 лет, в 40 лет станут главными действующими лицами в нашей стране по реализации планов и проектов развития России, укрепления гражданского общества. Молодежь...—...это наиболее динамичная и в то же время наиболее уязвимая часть общества. С одной стороны, она способна на многое. может сделать страну по-настоящему успешной и конкурентоспособной, но требует поддержки, поощрения, создания здоровой жизненной среды и надежных социальных гарантий... Необходимо снять все барьеры для роста, карьерного продвижения молодежи в бизнесе, системе госуправления, в науке, предоставить ей широкие возможности для личностной и профессиональной самореализации»<sup>6</sup>.

Российская государственная политика занятости молодежи в рамках «Долгосрочной программы содействия занятости молодежи до 2030 года»<sup>7</sup> декларирует, что «изменения на рынке труда, вызванные распространением новой коронавирусной инфекции, осложняют положение молодых людей на рынке труда, так как молодежь чаще людей старшего возраста находится в условиях временной и

<sup>4</sup> The pandemic has damaged youth employment: Here's how we can help// <https://www.weforum.org/agenda/2021/07/pandemic-damaged-youth-employment/> (дата обращения: 2.02.2022 г.)

<sup>5</sup> Youth & COVID-19: Impacts on jobs, education, rights and mental well-being. Executive Summary of the survey report. 11 August 2020.

<sup>6</sup> В.В.Путин провел заседание организационного комитета по проведению в России Года молодежи. URL: <http://archive.government.ru/docs/3431/> (дата обращения: 11.02.2022 г.)

<sup>7</sup> Утверждена распоряжением Правительства Российской Федерации от 14 декабря 2021 г. № 3581-р// URL: <https://minobrnauki.gov.ru/rPqTKcZXAGKm9YF3xVcoANoHZSUnnpE6.pdf> (дата обращения: 26.12.2021 г.)

неполной занятости, а значит, чаще сталкивается с высоким риском потери работы и заработка.

Решение проблем в сфере занятости молодежи в период распространения новой коронавирусной инфекции возможно через формирование новой молодежной повестки и выделение приоритетных направлений поддержки молодежи, в том числе в сфере получения качественного доступного образования и первого трудоустройства после завершения обучения, поддержки занятости социально уязвимых групп среди молодежи и содействия трудовой мобильности молодежи»<sup>8</sup>.

Задача повышения молодежной занятости и трудоустройства – актуальная проблема для многих стран мира, и по оценкам экспертов, эта проблема в ближайшем будущем будет стоять еще более остро. По разным оценкам во всем мире порядка 88 миллионов молодых людей в настоящее время являются незанятыми, то есть, по сути, не могут найти работу. В России из 35053,7 тысяч молодых людей трудоспособного возраста на начало 2021 года были трудоустроены только 65%<sup>9</sup>. Весь мир признает безработицу среди молодых, трудоспособных граждан проблемой и определяет ее как актуальную задачу, имеющую важное научное и прикладное значение, и обуславливает необходимость поиска эффективных инструментов и методов развития и стимулирования молодежной занятости.

**Степень разработанности проблемы.** Тема функционирования рынков труда является объектом исследования российских и зарубежных ученых в течение уже многих столетий. Представители классических школ экономической теории рассматривали занятость, безработицу, поведение субъектов на рынке труда и с разных позиций:

- представители классической и неоклассической школы - А. Смит, Д. Рикардо, Т. Мальтус, А. Маршалл, А. Пигу, Ф. Эджуорт, У. Джевонс и др., а также К. Маркс и Ф. Энгельс – исследовали проблемы занятости и равновесия на рынке труда, причины и факторы безработицы, инструменты регулирования занятости.

- роль государства в регулировании занятости подчеркивал Дж. М. Кейнс и представители посткейнсианской и неокейнсианской школы подходов - А. Линдбек, Х. Найссер, Дж. Тейлор, С. Фишер и др..

- с позиции монетаризма - М. Фридмен, Ф. Хайек, Т. Саргент и др.

- в рамках институциональной школы исследования, посвященные рынку труда, проводились Т. Вебленом, Дж. Гэлбрейтом, Дж. Коммонсом, У. Митчеллом, Д. Нормом.

Среди российских авторов, чьи работы посвящены вопросам функционирования рынка труда, следует отметить Н.А. Волгина, Ю.П. Кокина, Л.А. Костина, Р.И. Капелюшникова, А.И. Рофе, Н.Н. Гриценко, А.Э. Котляра, Ю.Г. Одегова, С.В. Дудникова, Б.Г. Збышко, В.А. Каменецкого, Ю.В. Долженкову, Р.П.

<sup>8</sup> Там же.

<sup>9</sup> Труд и занятость в России. 2021: Стат.сб. – М.: Росстат., 2021.

Колосову, А.Л. Сафонова, О.И. Меньшикову, Е.В. Маслову, А.В. Кашепова, О.А. Александрову, Н.В. Локтюхину, Г.Г. Руденко, М.С. Токсанбаеву, Н.В. Дорохову, А.В. Ярашеву, О.Н. Забелину и др.

Сфокусировано на проблемах молодежного рынка труда свои исследования проводят Ю.А. Зубок, Г.Г. Силласте, Т.Л. Клячко, Н.Г. Вишневская, М.К. Горшков, В.И. Чупров, О.А. Волкова. Региональные и отраслевые особенности молодежного рынка труда рассматриваются в работах Г.Г. Вукович, Т.О. Разумовой, К.Г. Кязимова, Е.Д. Каткульского, В.А. Гневашевой и пр. В рамках данного исследования, как и в работах С.П. Стрельченко, В.А. Елисеева, Е.С. Тимошенко, В.В. Ухоботова, Е.В. Челюбеевой, И.В. Цыганковой и др., термины «рынок труда молодежи» и «молодежный рынок труда» употребляются как синонимы.

Последние годы отмечены небывалыми политическими, экономическими и социальными трансформациями, связанными сначала с пандемией COVID-19, а затем – с введением санкций против Российской Федерации. Несмотря на достаточное количество публикаций в научной литературе, посвященных развитию рынка труда, безработицы и занятости молодежи, работ о содействии занятости именно в этих новых условиях недостаточно в то время, как наука должна обладать прогнозными инструментами, в том числе – и вопросах разработки эффективных мер снижения напряженности на рынке труда, возникающей в условиях внешнего воздействия.

**Объект исследования** – занятость молодежи в современных условиях экономического развития России.

**Предмет исследования** – социально-экономические и трудовые отношения, возникающие в процессе содействия занятости молодежи.

**Цель работы** – разработка научно-обоснованных рекомендаций совершенствования процесса содействия занятости молодежи.

В соответствии с указанной целью в работе **поставлены и решены задачи:**

- на основе анализа теоретико-методологических аспектов безработицы и занятости на молодежном рынке труда уточнить определение границ молодежного рынка труда и выделить его суб-сегменты;
- в процессе анализа нормативной правовой базы систематизировать подходы к определению понятия «молодой специалист» с целью обеспечения занятости соответствующей категории граждан из числа молодежи;
- сформулировать предложения по совершенствованию механизма содействия занятости молодых специалистов на этапе перехода от образовательной деятельности к трудовой;
- разработать концепцию формирования и развития карьеры молодых специалистов и обосновать механизм взаимодействия субъектов молодежного рынка труда с целью содействия молодежной занятости;
- разработать предложения по развитию мер государственной поддержки работодателей, участвующих в содействии занятости молодых специалистов.

**Гипотеза исследования:** в условиях социально-экономической напряженности на рынке труда, проявляющейся в ограничении возможностей для трудоустройства молодых людей в возрасте до 35 лет, эффективной мерой содействия молодежной занятости может выступать механизм формирования и развития деловой карьеры молодых специалистов.

**Методологическую и информационную базу** диссертационной работы составили научно-теоретические публикации российских и зарубежных авторов по вопросам обеспечения эффективной государственной политики занятости на молодежном рынке труда; законодательные акты Российской Федерации, регулирующие развитие механизмов молодежной занятости, данные международной, всероссийской и региональной статистики; публикации по данной теме в отечественной и зарубежной печати; материалы конференций, форумов и круглых столов; аналитические и статистические данные.

**Работа соответствует паспорту специальности 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством (экономика труда):**

5.3. Теоретико-методологические проблемы в сфере труда и социально-трудовых отношений;

5.5. Рынок труда, его функционирование и развитие, структура и сегментация (международный, национальные, региональные, внутрифирменные и т.д.); занятость населения (формирование формы и видов); безработица (основные виды и формы, социально-экономические последствия, пути минимизации).

**Основные научные результаты, полученные лично автором.** К основным элементам **научной новизны**, выносимым на защиту, относятся следующие.

1. Уточнено понятие молодежного рынка труда – как сегмента локального, регионального, или глобального рынка труда, в котором выделяются суб-сегменты, характеризующиеся значительными различиями и которые могут быть дифференцированы по определенному перечню показателей, и субъектами которого выступают граждане в возрасте от 14 до 35 лет, формирующие предложение рабочей силы и способные в определенной степени ответить на спрос в кадрах соответствующей профессиональной компетентности. Приращение научного знания по сравнению с ранее представленными положениями заключается в сегментации молодежного рынка труда, выделении суб-сегментов и их характеристики с позиции конкурентоспособности участников:

- рынок труда граждан младшего молодежного возраста – 14-19 лет;
- рынок труда граждан среднего молодежного возраста – 20-24 года;
- рынок труда граждан старшего молодежного возраста – 25-35 лет (п.5.3.

Паспорта специальности ВАК).

2. На основе анализа нормативной правовой базы предложена авторская трактовка понятия «молодой специалист», устраняющая пробелы в используемых нормативных источниках определениях и конкретизирующая критерии отнесения

молодых работников к данной категории. Молодой специалист – работник в возрасте до 35 лет, впервые завершивший обучение по программам среднего или высшего образования, и впервые устраивающийся на работу по трудовому договору по специальности, определённой документом об образовании в течение шести месяцев после окончания основной образовательной программы. Предложенное определение позволяет институционализировать понятие молодых специалистов и инициировать изменения в нормативных документах с целью приведения их к единообразию толкования категории «молодых специалистов». При этом 6-месячный срок рассматривается как достаточный для того, чтобы определиться с началом трудовой деятельности, и стимулирует активную позицию дипломированного специалиста на рынке труда (п.5.3. Паспорта специальности ВАК).

3. Разработан и научно обоснован организационно-экономический механизм содействия занятости молодежи, относящейся к категории молодых специалистов. Предложенный механизм включает в себя как существующие, так и разработанные автором инструменты, позволяющие обеспечить занятость молодежи, обладающей пониженной конкурентоспособностью на рынке труда на этапе окончания обучения в образовательных организациях среднего профессионального и высшего образования и перехода к трудовой деятельности. Сформулированы предложения для включения в «План мероприятий по реализации Долгосрочной программы содействия занятости молодежи на период до 2030 года», направленные на повышение конкурентоспособности молодых специалистов на рынке труда и содействующие решению задач, определенных Программой (п.5.5. Паспорта специальности ВАК):

По Задаче 1 «Формирование карьерных стратегий молодежи в соответствии с личностно-профессиональными наклонностями и потребностью рынка труда»: 1а. Обеспечение органами службы занятости межведомственной координации мероприятий по трудоустройству молодых специалистов в течение 6 месяцев после завершения обучения по профессиональным образовательным программам в целях адаптации на рабочем месте;

По Задаче 2 «Обеспечение соответствия получаемого образования профессионально-квалификационным требованиям работодателей и предпринимательской деятельности»: 9а. Совершенствование механизмов трудоустройства молодых специалистов; развитие, апробация и обеспечение функционирования на единой цифровой платформе в сфере занятости и трудовых отношений «Работа в России»<sup>10</sup> подсистемы по осуществлению в электронном виде процедур рекрутинга молодых специалистов (база данных работодателей, имеющих в рамках кадровой политики программы развития молодых специалистов; фиксация вакансий для молодых специалистов; механизм дистанционной подачи заявки на вакансию; отчетность).

<sup>10</sup> Работа России. Общероссийская база вакансий и резюме: [URL:https://trudvsem.ru](https://trudvsem.ru). (дата обращения: 12.02.2022 г.).



По Задаче 4 «Создание дополнительных механизмов снижения рисков незанятости молодежи»: 20а. Взаимодействие органов службы занятости субъектов Российской Федерации и центров карьеры (центров содействия трудоустройству выпускников) организаций высшего образования и профессиональных образовательных организаций с социальными партнерами в целях информирования обучающихся о механизме содействия занятости и трудоустройства молодых специалистов; 29а. Апробация комплексного подхода по карьерному сопровождению молодежи, включая разработку индивидуальных планов карьерного развития; 30а. Проведение всероссийского конкурса лучших практик трудоустройства молодых специалистов и организация их тиражирования.

4. Разработаны предложения по формированию и развитию деловой карьеры молодого специалиста, обеспечивающие содействие занятости, ускорение процесса адаптации к трудовой деятельности в профессии и профессионального становления на этапе первичного трудоустройства: определены принципы, правовые нормы, субъекты, механизм формирования и развития деловой карьеры; условия закрепления и/или продления статуса «молодого специалиста»; прохождения испытания при приеме на работу и аттестации; назначения наставника; карьерного консультирования; обозначены подходы к оценке эффективности проводимых мероприятий. Обоснован совместный подход к планированию деловой карьеры молодого специалиста государственными службами занятости населения, работодателями и самими молодыми работниками, что позволяет специалисту правильно определить траекторию профессионального развития и/или должности, на замещение которых он может претендовать, совершенствовать свои профессиональные знания и компетенции и приобрести практический опыт (п.5.5. Паспорта специальности ВАК).

5. Разработаны меры государственной поддержки работодателей, участвующих в содействии занятости молодых специалистов, включающие субсидии, льготное кредитование и возмещение расходов на переподготовку молодых специалистов; определены требования к работодателям, участвующих в программе содействия занятости молодых специалистов, порядок предоставления им мер поддержки. Сформулированные предложения позволяют повысить активность работодателей и эффективность их участия в трудоустройстве и адаптации молодых специалистов с целью обеспечения молодежной занятости (п.5.5. Паспорта специальности ВАК).

**Достоверность и обоснованность положений и выводов**, сформулированных по итогам диссертационного исследования, определяются структурно-логической последовательностью изучаемых объектов, процессов и явлений, адекватностью применяемых научных методов, обоснованностью и непротиворечивостью выводов. Проведенный в работе анализ и расчеты базируются на статистических, аналитических, социологических и иных источниках, обладающих высокой степенью

достоверности и репрезентативности. В процессе проведения исследования была использована актуальная теоретико-методологическая и эмпирическая база.

**Теоретическая значимость** работы заключается в приращении научно-обоснованных выводов в области исследований молодежной занятости, понятийного аппарата и пр.; углублении теоретических положений относительно возрастных особенностей занятости молодежи, специфики ее поведения на рынке труда, обуславливающие адресность проводимой молодежной политики занятости; уточнении трактовки понятия «молодой специалист», позволяющей институционализировать данное понятие, устранить пробелы в нормативной правовой документации и конкретизировать критерии отнесения молодых работников к категории молодых специалистов.

**Практическая значимость** исследования заключается в возможности использования сформулированных в работе предложений в практике реализации программ поддержки молодежной занятости в рамках федеральных, региональных и муниципальных программ, а также в практике деятельности предприятий и организаций реального сектора, стимулировании работодателей к привлечению и трудоустройству молодых специалистов; при разработке и чтении дисциплин образовательных программ бакалавриата и магистратуры по соответствующим направлениям и профилям.

**Апробация работы.** Отдельные положения и результаты диссертационной работы докладывались автором на различных всероссийских и международных научно-практических конференциях, в том числе:

- V Всероссийской (с международным участием) научно-практической конференции «Социально-экономические аспекты развития национальной экономики». – Москва, 2020;

- Международная научно-практическая конференция «Трансформация трудовых отношений и роль профсоюзов в условиях цифровой экономики». – Москва, 2021 г.;

- IV Международная научно-практическая конференция «Костинские чтения» - «Трансформация рынка труда и политика занятости». – Москва, 2021 г.;

- VII Международная научно-практическая конференция «Инновационная траектория развития современной науки: становление, развитие, прогнозы». – Москва, 2022;

- и пр.

Материалы настоящего диссертационного исследования использовались при разработке и чтении курса «Экономика труда» для студентов бакалавриата, обучающихся по направлению «Государственное и муниципальное управление» в процессе работы автора во Владимирском государственном университете имени Александра Григорьевича и Николая Григорьевича Столетовых.

Положения, отражающие новизну проведенного автором исследования и приращение научного знания отражены в публикациях в научно-рецензируемых журналах, рекомендованных ВАК Министерства науки и высшего образования РФ, в сборниках научных трудов по итогам конференций и круглых столов.

**Публикации результатов исследования.** По теме диссертационной работы опубликовано 12 работ общим объемом 4,45 п. л., из них авторских 3,75 п. л., из которых 5 работ опубликованы в изданиях, рекомендованных ВАК РФ, 7 работ – в сборниках по итогам выступлений автора на российских и международных научно-практических конференциях.

**Структура работы.** Структура, содержание и объем диссертации определены поставленной целью и задачами, а также логикой исследования. Работа состоит из введения, трех глав (девяти параграфов), заключения, списка использованных источников из 127 наименований. Работа содержит 6 таблиц, 30 рисунков.

**Оглавление диссертации** выглядит следующим образом:

ВВЕДЕНИЕ
ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ЗАНЯТОСТИ МОЛОДЕЖИ
1.1. Занятость и безработица в теории экономики труда
1.2. Молодежь как субъект рынка труда
1.3. Проблемы трудоустройства и содействие занятости молодежи
ГЛАВА 2. ПРАКТИКА СОДЕЙСТВИЯ МОЛОДЕЖНОЙ ЗАНЯТОСТИ И КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТЬ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ НА РЫНКЕ ТРУДА
2.1. Зарубежный опыт содействия занятости молодежи
2.2. Институционализация понятия «молодой специалист» для целей содействия молодежной занятости
2.3. Конкурентоспособность молодых специалистов на рынке труда
ГЛАВА 3. СОДЕЙСТВИЕ МОЛОДЕЖНОЙ ЗАНЯТОСТИ НА ОСНОВЕ ФОРМИРОВАНИЯ И РАЗВИТИЯ ДЕЛОВОЙ КАРЬЕРЫ МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА
3.1. Разработка предложений по формированию и развитию деловой карьеры молодого специалиста
3.2. Стимулирование работодателей к привлечению молодых специалистов
3.3. Совершенствование мер государственной поддержки молодежной занятости в рамках мероприятий по формированию и развитию деловой карьеры молодого специалиста
ЗАКЛЮЧЕНИЕ
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ
ПРИЛОЖЕНИЯ

## II. ОСНОВНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ И РЕЗУЛЬТАТЫ ИССЛЕДОВАНИЯ, ВЫНОСИМЫЕ НА ЗАЩИТУ

**Первое положение, выносимое на защиту.** Молодые люди в настоящее время оказывают существенное влияние на общественно-политические и социальные процессы в современном обществе. Наряду с этим, именно молодежь во всем мире признана одной из наиболее уязвимых групп на рынке труда.

Как отмечают эксперты МОТ, возраст является одной из причин неравенства на рынке труда. Уровень участия молодежи в рабочей силе устойчиво снижается. В период с 1999 по 2019 год, несмотря на то что численность молодежи во всем мире увеличилась с 1 миллиарда до 1,3 миллиарда, общее число молодых людей, занятых в рабочей силе сократилось с 568 миллионов до 497 миллионов. По состоянию на 1 января 2020 года 22 процента молодых людей в возрасте от 15 до 24 лет во всем мире не имели работы, образования или профессиональной подготовки<sup>11</sup>. Хотя эта тенденция отражает рост охвата средним и высшим образованием, что приводит к более квалифицированной рабочей силе во многих странах, она также подчеркивает значительное число молодых людей, которые не работают, не получают образования или профессиональной подготовки.

От других участников социально-экономических отношений, возникающих на рынке труда, молодежь отличается рядом характеристик (рисунок 1.)

Количество безработных молодых людей в Российской Федерации в последние годы имеет тенденцию к росту, уровень занятости молодёжи падает. Несмотря на реализуемые в настоящее время меры содействия трудоустройства и поддержки занятости молодёжи на российском рынке труда, в России сохраняются проблемы молодёжной безработицы, дефицит рабочих мест, соответствующих получаемому профессиональному образованию, высокая вовлеченность молодых специалистов в неформальные сектора экономики, временная занятость и др..

Уровень молодёжной безработицы (15-19 лет – 27,2%, 20-24 лет – 16,2% в 2020 г.) выше уровня безработицы в целом (5,8% в 2020 г.). Тенденции молодёжной занятости представлены на рисунке 2.

---

<sup>11</sup> Global Employment Trends for Youth 2020. Technology and the future of jobs. – Geneva: International Labour Organization, 2020. P.13.

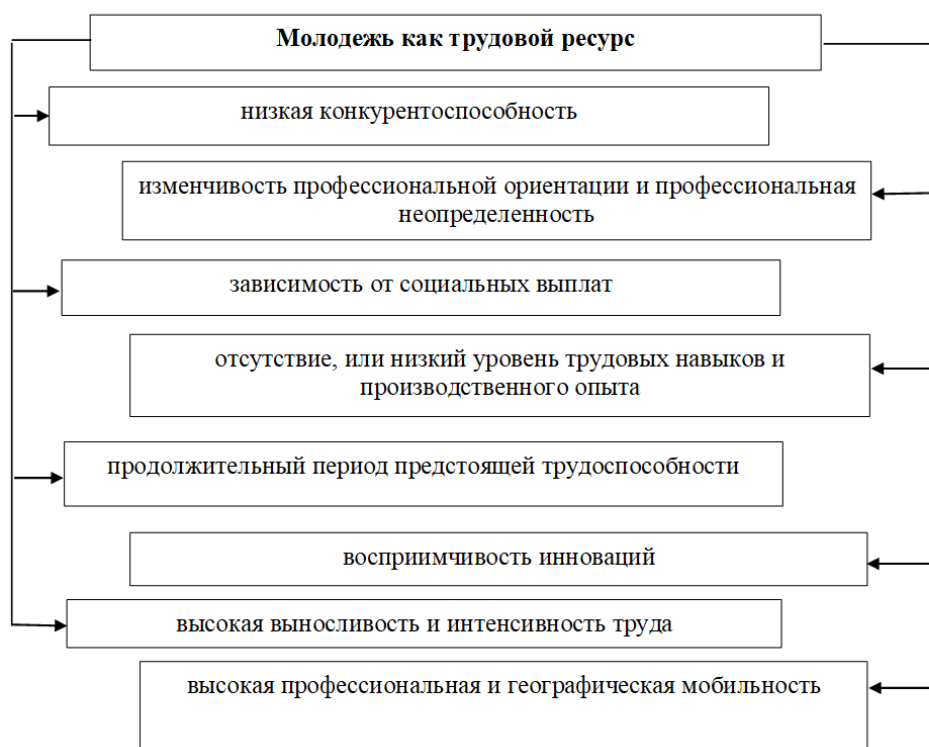


Рисунок 1. Характеристики молодежи как трудового ресурса.  
Источник: разработано автором.

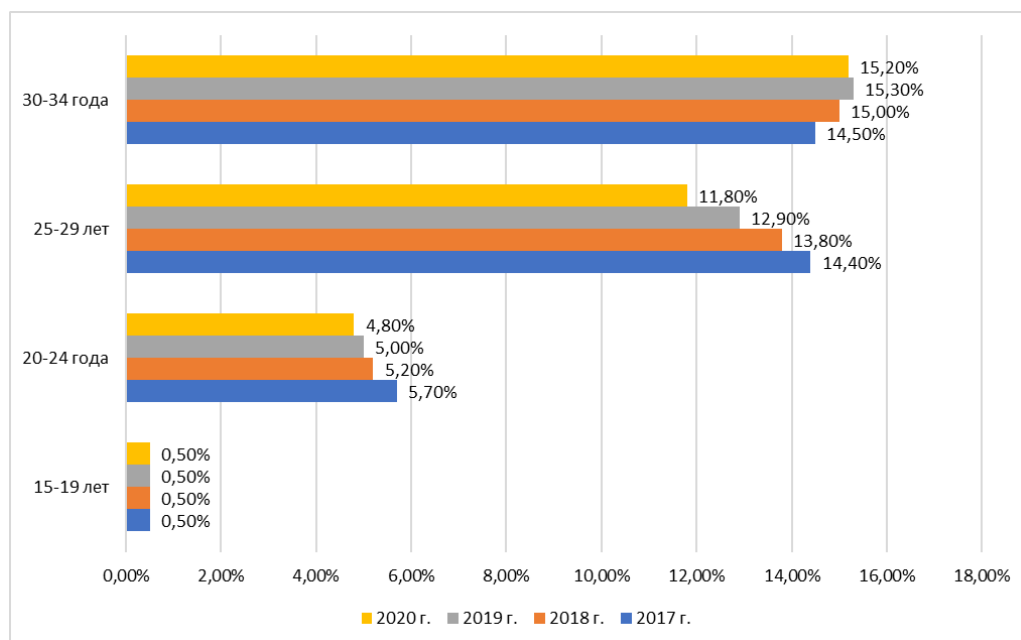


Рисунок 2. Структура занятой молодежи в Российской Федерации по возрастным группам, 2017-2020 гг., %  
Источник: составлено автором на основе <sup>12</sup>.

Кризисные явления во всех секторах экономики в 2020-2021 годах, связанные с введением ограничительных мер для предотвращения распространения заболеваемости

<sup>12</sup> Труд и занятость в России. 2022: Стат.сб. // Росстат - М., 2022.

COVID-19, усугубили ситуацию с трудоустройством молодых специалистов. Так, за период с сентября 2020 года по сентябрь 2021 года численность трудящихся в возрасте от 20 до 29 лет – самой работоспособной категории трудовых ресурсов – сократилось на 460,5 тыс. человек<sup>13</sup>. Помимо возрастных групп молодых людей, не имеющих достаточного опыта работы, единственной возрастной группой, показавшей динамику сокращения численности занятых, стали работники в возрасте старше 70 лет.

За год с сентября 2020-го по сентябрь 2021 года общее количество работающих во всех возрастных группах увеличилось на 1,84 млн — до 72,3 млн человек<sup>14</sup>, что указывает на тенденцию к увеличению общего числа работающих во всех возрастных группах. Однако, молодежная занятость характеризуется тем, что востребованность молодых сотрудников среди российских работодателей находится на низком уровне.

Анализ динамики российского молодежного рынка труда позволил в рамках настоящего исследования уточнить содержание понятия молодежного рынка труда и предложить авторскую трактовку. **Молодежный рынок труда – как сегмента локального, регионального, или глобального рынка труда, в котором выделяются суб-сегменты, характеризующиеся значительными различиями и которые могут быть дифференцированы по определенному перечню показателей, и субъектами которого выступают граждане в возрасте от 14 до 35 лет, формирующие предложение рабочей силы и способные в определенной степени ответить на спрос в кадрах соответствующей профессиональной компетентности. На молодежном рынке труда можно выделить суб-сегменты:**

- рынок труда граждан младшего молодежного возраста – 14-19 лет;
- рынок труда граждан среднего молодежного возраста – 20-24 года;
- рынок труда граждан старшего молодежного возраста – 25-35 лет.

Первый суб-сегмент характеризуется самым низким уровнем конкурентоспособности молодежи на рынке труда, что связано с отсутствием профессиональных компетенций, опыта работы, практических навыков, внутренней осознанности и ориентации на профессиональную деятельность.

Для граждан второго суб-сегмента преимущественно характерно наличие профессионального образования, но при этом опыт работы недостаточно длительный и разнообразный, а профессиональные компетенции еще не нашли применения в достаточной степени.

В третий суб-сегмент входят молодые люди, чья конкурентоспособность на рынке труда является наиболее высокой. В силу того, что эти молодые люди имеют в своем арсенале не только базовые профессиональные знания, полученные в учебном заведении, но попробовали себя в практической деятельности, именно в этом суб-

<sup>13</sup> Васютченко З. В России сократилось число молодых работников почти на полмиллиона за год. URL:// <https://www.banki.ru/news/lenta/?id=10959450> (дата обращения: 1.03.2022 г.)

<sup>14</sup> Исследование РБК. URL: <https://www.rbc.ru/economics/13/01/2022/61ddb0159a7947ca69615b63>. (дата обращения: 20.02.2022).

сегменте наблюдается профессиональная специализация и концентрация на конкретных отраслях и сферах народного хозяйства, но и наиболее высокая конкуренция среди состоявшихся профессионалов.

Следует подчеркнуть, что молодежь, относящаяся к каждому суб-сегменту, дифференцирована не только по уровню образования и опыту профессиональной и трудовой деятельности, но и по своим ценностным ориентациям, семейному положению и родительскими обязанностями, опыту финансово-экономического поведения (получение кредитов, крупные покупки и пр.) и иным поведенческим практикам, что обуславливает определенные паттерны в принятии социально и экономически значимых решений (в том числе, в вопросах трудоустройства и занятости).

Кроме того, меры содействия трудоустройству и занятости в отношении каждой категории молодых людей отличаются содержанием и целевыми результатами. Так, в отношении граждан младшего молодежного возраста наблюдается сфокусированность в области профориентации, выбора профессии, получения профессионального образования и последующей ориентации на рынке труда. В то время, как граждане среднего молодежного возраста нуждаются в иных мерах: для них актуальной является проблема первичного трудоустройства и получения начального трудового опыта. Специалисты старшего молодежного возраста, будучи уже опытными профессионалами в той, или иной сфере, могут быть заинтересованы в мерах по стимулированию самозанятости, или мобильности на межрегиональном рынке труда.

Выделение указанных сегментов обеспечивает сфокусированность молодежной политики занятости и возможность разработки адресных мер государственной политики, содействующих устойчивому трудоустройству молодых трудоспособных граждан, которому характерны такие черты, как длительность работы на одном и том же месте, профессиональное и карьерное развитие, высокая степень удовлетворенности качеством и условиями труда, лояльность работодателю.

**Второе положение, выносимое на защиту.** [Пункт 6 статьи 2](#) Федерального закона от 30.12.2020 года № 489-ФЗ «О молодежной политике в Российской Федерации» устанавливает в качестве молодого специалиста гражданина РФ в возрасте до 35 лет включительно, завершившего обучение по основным профессиональным образовательным программам и (или) по программам профессионального обучения, впервые устраивающегося на работу в соответствии с полученной квалификацией<sup>15</sup>.

В Постановлении Правительства РФ от 13.12.2017 года № 1544 «О внесении изменений в Государственную программу развития сельского хозяйства и

---

<sup>15</sup> Федеральный закон от 30.12.2020 N 489-ФЗ «О молодежной политике в Российской Федерации». [Электронный ресурс]. URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_372649/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_372649/). (дата обращения: 29.01.2022).

регулирования рынков сельскохозяйственной продукции, сырья и продовольствия на 2013-2020 годы» под понятием «молодые специалисты» подразумеваются «одинокое проживающее или состоящее в браке лица в возрасте не старше 35 лет, имеющие законченное высшее (среднее профессиональное) образование»<sup>16</sup>.

В Кодексе законов о труде РФ, который регулировал сферу трудовых отношений до 2002 года, также содержалась норма, позволяющая относить граждан РФ к молодым специалистам: так в статье 210 закреплялось, что в районных (городских) народных судах рассматриваются трудовые споры по заявлениям молодых специалистов, окончивших высшее или среднее специальное учебное заведение и направленных в установленном порядке на работу на данное предприятие, в учреждение, организацию<sup>17</sup>.

Следует отметить, что в Трудовом кодексе Российской Федерации, регулирующем на текущий момент сферу социально-трудовых отношений, понятие «молодой специалист» не закреплено. Однако, поскольку данное понятие довольно часто используется при реализации государственных и частных инициатив в сфере социально-трудовых отношений, в рамках настоящего исследования необходимо дать конкретную формулировку данному понятию.

На основании проанализированных в работе норм российского законодательства, предложена авторская трактовка понятия «молодой специалист», устраняющая пробелы в используемых нормативных источниках определениях и конкретизирующая критерии отнесения молодых работников к данной категории. **Молодой специалист – работник в возрасте до 35 лет, впервые завершивший обучение по программам среднего профессионального или высшего образования, и впервые устраивающийся на работу по трудовому договору по специальности, определённой документом об образовании в течение шести месяцев после окончания основной образовательной программы. Предложенное определение позволяет институционализировать понятие молодых специалистов и инициировать изменения в нормативных документах с целью приведения их к единообразию толкования категории «молодых специалистов».**

Период действия статуса «молодой специалист», закреплённый в ряде программных, отраслевых и корпоративных нормативных актов варьируется, составляя в среднем 3 года, что, как правило гарантирует сохранение занятости. Таким образом, вводимое нами определение понятия «молодой специалист» не является тождественным статусу «молодой специалист», который может быть

---

<sup>16</sup> Постановление Правительства РФ от 13.12.2017 года № 1544 «О внесении изменений в Государственную программу развития сельского хозяйства и регулирования рынков сельскохозяйственной продукции, сырья и продовольствия на 2013-2020 годы» (ред. от 02.09.2021). [Электронный ресурс]. URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_286191/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_286191/). (дата обращения: 29.01.2022).

<sup>17</sup> Кодекс законов о труде Российской Федерации (утв. ВС РСФСР 09.12.1971) (ред. от 10.07.2001, с изм. от 24.01.2002) (утратил силу). [Электронный ресурс]. URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_398130/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_398130/). (дата обращения: 29.01.2022).



получен молодым работником при соответствии критериям, предусмотренным той, или иной программой, в которой именно статус является фактором получения соответствующих привилегий и преференций. При этом, выходя из одной программы (например, отраслевой) и теряя статус в соответствии с предусмотренными ею критериями, специалист может принять участие в другой программе (например, корпоративной) и вновь получить утраченный статус, но уже в соответствии с новыми критериями.

Формирование и развитие профессионального потенциала молодого специалиста - как условия успешного трудоустройства и устойчивой занятости - является сложным и длительным процессом накопления и использования знаний, навыков и умений, который позволяет управлять деловой карьерой, развивать способности и использовать их в профессиональной сфере.

**Третье положение, выносимое на защиту.** В настоящее время на территории Российской Федерации реализуется ряд федеральных, региональных отраслевых и корпоративных программ, направленных на содействие занятости молодежи, ее трудоустройство, закрепление на рабочем месте и профессиональное развитие, поддержанные соответствующими нормативными правовыми актами и документами.

Основным организационно-экономическим механизмом содействия занятости молодежи, является «Долгосрочная программа содействия занятости молодежи на период до 2030 года», утвержденная Правительством Российской Федерации, цель которой – «создание условий для реализации профессионального, трудового и предпринимательского потенциала молодежи в условиях трансформационных процессов на рынке труда»<sup>18</sup>. В соответствии с целью, в рамках Программы предполагается решение задач, связанных с формированием карьерных стратегий молодежи, ранним вступлением на рынок труда, развитием центров карьеры и содействием трудоустройства выпускников образовательных организаций.

Разработчики программы признают, что основными причинами, по которым молодежная занятость находится на низком уровне, являются «ограниченное количество возможностей для совмещения молодыми людьми обучения и работы», «относительно высокий ... уровень вовлеченности молодежи в возрасте от 15 до 24 лет в отношении в сфере труда без надлежащего оформления», «отсутствие опыта работы у части молодежи при выходе на рынок труда», «неудовлетворенность качеством рабочей силы молодежи со стороны работодателей»; «несформированность профессиональных ориентаций для построения профессиональной и трудовой карьеры»<sup>19</sup>.

---

<sup>18</sup> Распоряжение Правительства РФ от 14.12.2021 N 3581-р Об утверждении Долгосрочной программы содействия занятости молодежи на период до 2030 года. URL: <http://static.government.ru/media/files/rPqTKcZXAGKm9YF3xVcoANoHZSUnnpE6.pdf> (дата обращения: 02.04.2022 г.)

<sup>19</sup> Там же.

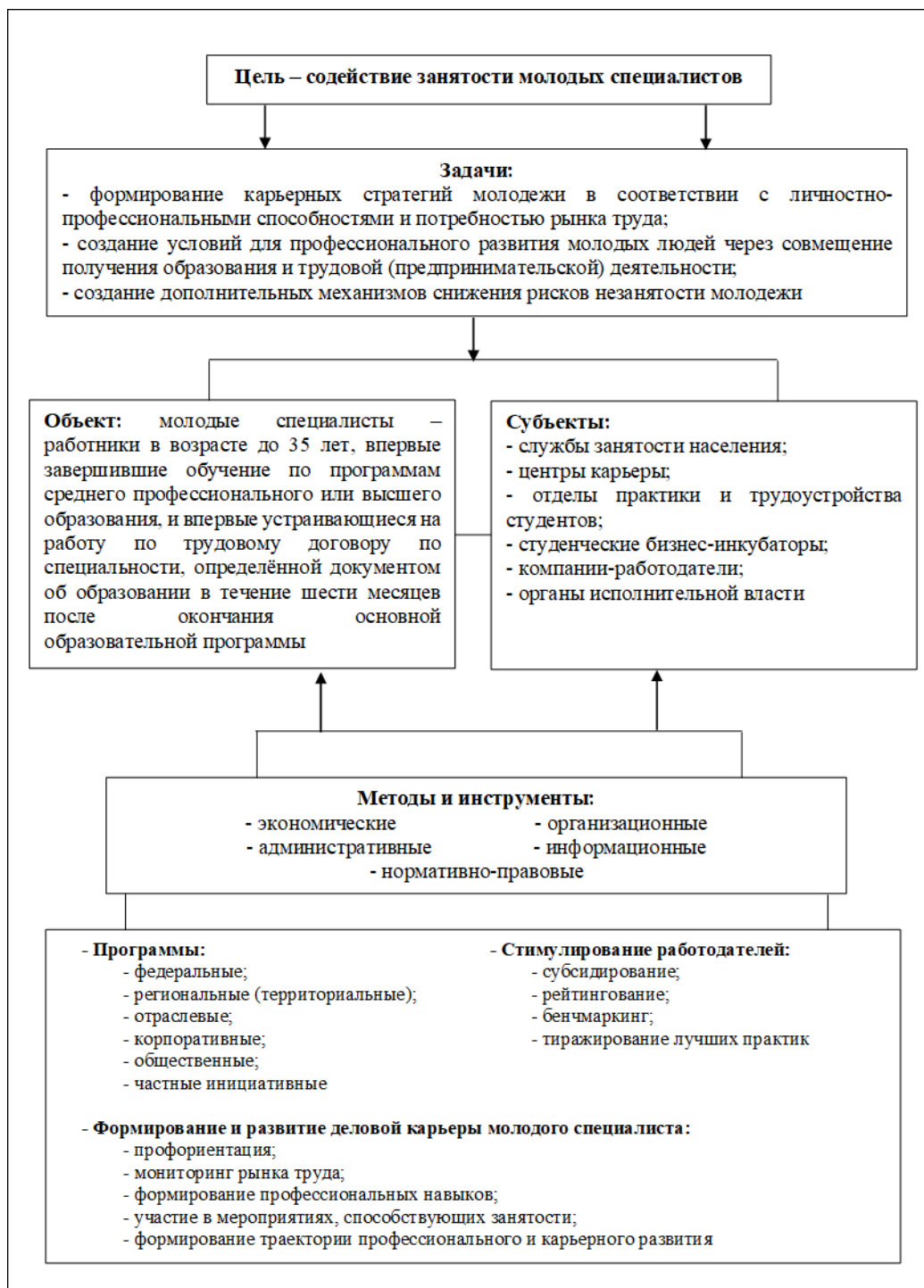


Рисунок 3. Механизм содействия занятости молодых специалистов.

Источник: разработано автором.

В работе разработан и научно обоснован организационно-экономический механизм содействия занятости молодежи, относящейся к категории молодых специалистов. Предложенный механизм включает в себя как существующие, так и разработанные автором инструменты, позволяющие обеспечить занятость молодежи, обладающей пониженной конкурентоспособностью на рынке труда на этапе окончания обучения в образовательных организациях среднего

**профессионального и высшего образования и перехода к трудовой деятельности (рисунок 3).**

**В работе сформулированы предложения для включения в «План мероприятий по реализации Долгосрочной программы содействия занятости молодежи на период до 2030 года», направленные на повышение конкурентоспособности молодых специалистов на рынке труда и содействующие решению задач, определенных Программой (таблица 1).**

Таблица 1. - Мероприятия содействия занятости молодых специалистов

Задача Программы	Наименование предлагаемого мероприятия
Задача 1. Формирование карьерных стратегий молодежи в соответствии с личностно-профессиональными наклонностями и потребностью рынка труда	1а. Обеспечение органами службы занятости межведомственной координации мероприятий по трудоустройству молодых специалистов в течение 6 месяцев после завершения обучения по профессиональным образовательным программам в целях адаптации на рабочем месте
Задача 2. Обеспечение соответствия получаемого образования профессионально-квалификационным требованиям работодателей и предпринимательской деятельности	9а. Совершенствование механизмов трудоустройства молодых специалистов; развитие, апробация и обеспечение функционирования на единой цифровой платформе в сфере занятости и трудовых отношений «Работа в России» подсистемы по осуществлению в электронном виде процедур рекрутинга молодых специалистов (база данных работодателей, имеющих в рамках кадровой политики программы развития молодых специалистов; фиксация вакансий для молодых специалистов; механизм дистанционной подачи заявки на вакансию; отчетность)
Задача 4. Создание дополнительных механизмов снижения рисков незанятости молодежи	20а. Взаимодействие органов службы занятости субъектов Российской Федерации и центров карьеры (центров содействия трудоустройству выпускников) организаций высшего образования и профессиональных образовательных организаций с социальными партнерами в целях информирования обучающихся о механизме содействия занятости и трудоустройства молодых специалистов 29а. Апробация комплексного подхода по карьерному сопровождению молодежи, включая разработку индивидуальных планов карьерного развития 30а. Проведение всероссийского конкурса лучших практик трудоустройства молодых специалистов и организация их тиражирования

Источник: разработано автором.

Совокупность предложенных мероприятий позволяет обеспечить сфокусированное взаимодействие со стороны субъектов Программы относительно выпускников образовательных организаций среднего профессионального и высшего образования с целью их эффективного перехода от образовательной к трудовой деятельности, снижения рисков нетрудоустройства, содействия трудоустройству по полученной специальности, повышению лояльности и укрепления механизмов удержания молодых специалистов на предприятиях.

**Четвертое положение, выносимое на защиту.** Согласно исследованиям аналитиков Группы компаний HeadHunter (НН), в 2021 году для трудоустройства молодых специалистов было представлено 102301 вакантных мест, а для работодателей было доступно 634726 резюме соискателей<sup>20</sup>. При этом конкурс молодых специалистов при трудоустройстве составил 7 человек на одно место, при этом по методологии НН молодым специалистом считается выпускник образовательной организации среднего профессионального, или высшего образования в течение 1 года после получения диплома.

Вне зависимости от формы и направления получаемого среднего профессионального, или высшего образования, выпускники образовательных организаций – молодые специалисты сталкиваются с проблемой перехода от этапа профессионального обучения к этапу занятости.

**Разработаны предложения по формированию и развитию деловой карьеры молодого специалиста, обеспечивающие содействие занятости, ускорение процесса адаптации к трудовой деятельности в профессии и профессионального становления на этапе первичного трудоустройства. Обоснован совместный подход к планированию деловой карьеры молодого специалиста государственными службами занятости населения, работодателями и самими молодыми работниками, что позволяет специалисту правильно определить траекторию профессионального развития и/или должности, на замещение которых он может претендовать, совершенствовать свои профессиональные знания и компетенции и приобрести практический опыт.**

В работе обосновано, что молодому работнику, впервые трудоустраивающемуся в соответствии с предлагаемыми нами положениями, необходимо закрепить статус молодого специалиста с определением совокупности прав и обязанностей, приобретаемых выпускником образовательной организации со дня заключения трудового договора с работодателем, при этом статус молодого специалиста действует в течение полугода после начала трудовой деятельности. В течение 6 месяцев с момента трудоустройства молодого специалиста организация-работодатель получает государственную субсидию, стимулирующую привлечение выпускников образовательных организаций. По окончании указанного срока работник утрачивает статус молодого специалиста, а работодатель – право на субсидию. При этом работник может восстановить утраченный статус – но уже в рамках корпоративной программы адаптации и развития молодых сотрудников при соответствии критериям, определенной корпоративной программой.

В случае перевода специалиста из одного подразделения организации в другое данный статус за ним сохраняется, и срок его действия не прерывается. Статус молодого специалиста может быть однократно продлён (на период действия причины

---

<sup>20</sup> Что предлагает рынок труда молодым специалистам. URL: <https://hh.ru/article/29871> (дата обращения: 12.03.2022 г.)

продления, но не более чем на год, в следующих случаях: призыв на военную службу; направление на стажировку или обучение с отрывом от основного места работы; направления в очную аспирантуру для подготовки и защиты кандидатской диссертации; нахождения на больничном листе).

В работе также обоснованы условия, при которых статус молодого специалиста утрачивается.

**Пятое положение, выносимое на защиту.** В работе разработаны меры государственной поддержки работодателей, участвующих в содействии занятости молодых специалистов. Сформулированные предложения позволяют повысить активность работодателей и эффективность их участия в трудоустройстве и адаптации молодых специалистов с целью обеспечения молодежной занятости.

В настоящее время, когда предприятия России находятся в сложном экономическом положении из-за последствий пандемии и введения санкционных мер в отношении российского бизнеса, государство решило поддержать предпринимателей и выделить компаниям, которые в 2022 году трудоустраивают в свой штат молодых людей, господдержку в рамках программы субсидирования найма в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 18.03.2022 № 398<sup>21</sup>. Программа субсидирования найма была запущена в марте 2021 года и в рамках этой меры поддержки занятости работодатели получали субсидии за трудоустройство безработных молодых людей и выпускников 2020 года.

Получателями субсидии на компенсацию затрат на оплату труда молодых специалистов могут выступать юридические лица, в т. ч. бюджетные и казенные организации, некоммерческие структуры и индивидуальные предприниматели.

Так как согласно данным о средней начисленной заработной плате сотрудников российских предприятий, фактическая заработная плата молодых людей превышает МРОТ, то предлагаемые мероприятия, освободив от налогообложения компенсацию расходов на оплату труда молодых специалистов в размере МРОТ, будут способствовать выведению заработной платы сотрудников из теневого сектора и повышению собираемости налогов с ФОТ<sup>22</sup>.

С учётом рекомендуемых изменений в порядок выделения субсидий на компенсацию части затрат, связанных с оплатой труда молодых специалистов, приведём прогнозные значения экономической эффективности введения мер поддержки работодателей, принимающих на работу специалистов без трудового опыта, в таблице 2.

---

<sup>21</sup> Постановление Правительства РФ от 18.03.2022 N 398 «О внесении изменений в постановление Правительства Российской Федерации от 13 марта 2021 г. N 362». [Электронный ресурс]. URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_34683/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/). (дата обращения: 29.03.2022).


<sup>22</sup> Труд и занятость в России. 2021: Стат.сб./Росстат  2021. – 177 с.

Таблица 2. - Прогнозные значения экономической эффективности поддержки работодателей, принимающих на работу молодых специалистов на 2022 г.

№	Показатель	Количество	Примечание
1	Всего безработных в возрасте 15-29 лет, тыс. чел.	1454	данные Росстата (табл. 1.63 сборника «Труд и занятость в России». 2021: Стат.сб./Росстат – 2021. – 177 с.)
2	Доля безработных, не имеющих профессионального образования, %	10,1	данные Росстата (табл. 1.68 сборника «Труд и занятость в России». 2021: Стат.сб./Росстат – 2021. – 177 с.)
3	Число безработных в возрасте 15-29 лет, имеющих профессиональное образование, тыс. чел.	1307	рассчитано автором: стр. 1- (стр. 1 * стр.2)
4	Размер субсидии в мес. в случае трудоустройства, тыс. руб.	18154,23	рассчитано автором: стр. 3 * МРОТ
5	Среднемесячная начисленная заработная плата, руб.	55717,00	Среднемесячная номинальная начисленная заработная плата работников в целом по экономике Российской Федерации в 1991-2022 гг. (данные на январь 2022 г.)
6	ФОТ начинающих специалистов в случае трудоустройства в мес., тыс. руб.	72822,12	рассчитано автором: стр. 3 * стр. 5
7	Облагаемая сумма ФОТ в мес., тыс. руб.	54667,89	рассчитано автором: стр. 6 – стр. 4
8	Страховые взносы и НДФЛ в мес., тыс. руб.	23616,53	рассчитано автором: стр. 7 * (30 (страховые взносы) + 13 (НДФЛ))%
9	Объём субсидий в рамках действующей программы (факт на 2022 г.), тыс. руб.	12000000,00	Постановление Правительства РФ от 18.03.2022 N 398
10	Объём субсидий в рамках предлагаемой программы (прогноз на 2023 г.), тыс. руб.	108925,38	рассчитано автором: стр. 4 * 6 мес.
11	Минимальный размер пособия по безработице, руб.	1500,00	Закон РФ от 19.04.1991 №1032-1 «О занятости населения в РФ»
12	Объём пособий по безработице начинающих специалистов в случае постановки на учёт в службе занятости (прогноз на 2023 г.), тыс. руб.	11763,00	рассчитано автором: стр. 11 * стр. 3 * 6 мес.
13	Экономический эффект, тыс. руб.	11926454,00	Стр. 9-10 + стр. 8 + стр. 12

Источник: рассчитано автором.

Субсидирование, как предлагаемая мера поддержки работодателей, поможет молодым специалистам, которые завершили обучение в период наибольшей напряжённости на рынке труда, быстрее найти работу. Решение о выделении субсидии работодателю необходимо распространять на выпускников с дипломом о высшем и среднем профессиональном образовании. На каждого трудоустроенного специалиста, удовлетворяющего этим критериям, необходимо выделять ежемесячную

субсидию в размере МРОТ с учётом районного коэффициента на протяжении 6 месяцев трудоустройства у работодателя.

Как показывают проведенные в работе расчеты, сузив категорию граждан, при трудоустройстве которых работодатели могут подать заявление на компенсацию части затрат на оплату труда до категории молодых специалистов, получивших образование и не трудоустроенных в течение 6-и месяцев после получения диплома об образовании, можно добиться снижения финансирования программ помощи в трудоустройстве безработных граждан; повышения налогов и сборов с фонда оплаты труда молодых специалистов и сокращению расходов на выплату пособий по безработице при постановке на учёт в органах служб занятости.

### **III. СПИСОК РАБОТ, ОПУБЛИКОВАННЫХ ПО ТЕМЕ ДИССЕРТАЦИИ**

Основные результаты диссертационного исследования отражены в публикациях автора:

**- в журналах, рекомендованных ВАК Министерства образования и науки Российской Федерации:**

1. Ведехин А.Ю. «Молодежная гарантия»: программа Европейского Союза по регулированию молодежной занятости. Труд и социальные отношения. 2021. Том 32. № 6. - 0,5 п.л.

2. Ведехин А.Ю. Молодежная безработица и факторы, влияющие на ее расширение. Альманах «Крым». 2021. №28. – С.43-50 – 0,3 п.л.

3. Ведехин А.Ю. Трудоустройство молодых специалистов: актуальные проблемы и перспективы. Труд и социальные отношения. 2022. Том 33. № 1. – С.40-45. – 0,4 п.л.

4. Ведехин А.Ю. Молодежная занятость и безработица: показатели, тенденции, особенности. Альманах «Крым». 2022. №30. – С.38-46. – 0,4 п.л.

5. Ведехин А.Ю. Молодые специалисты на рынке труда: совершенствование мер поддержки в рамках программы содействия занятости. Труд и социальные отношения. 2022. Том 33. № 4. – С.31-42. – 0,4 п.л.

**- в прочих изданиях:**

6. Яковлева Е.С., Ведехин А.Ю. Некоторые аспекты проблематизации вопроса молодежной занятости на российском рынке труда// V всероссийская (с международным участием) научно-практическая конференция «Социально-экономические аспекты развития национальной экономики». – М.: АТиСО, 2020. – С.135-139. – 0,3 п.л., авт. – 0,15 п.л.

7. Ведехин А. Некоторые аспекты организации и проведения профессиональных стажировок студентов вузов и колледжей// Международная научно-практическая конференция «Трансформация трудовых отношений и роль профсоюзов в условиях цифровой экономики». – М.: АТиСО, 2021. – С.39-45. – 0,3 п.л.

8. Кузнецов М., Ведехин А. Профессиональные компетенции молодых специалистов: ожидания работодателей// Международная научно-практическая конференция «Трансформация трудовых отношений и роль профсоюзов в условиях цифровой экономики». – М.: АТиСО, 2021. – С.100-106. – 0,4 п.л., авт. – 0,2 п.л.

9. Ведехин А.Ю. Трудоустройство выпускников высших учебных заведений// IV Международная научно-практическая конференция «Костинские чтения» - Трансформация рынка труда и политика занятости. – М.: АТиСО, 2021. – С.138-142. – 0,3 п.л.

10. Ведехин А.Ю. Социально-трудовые отношения: взгляд молодежи// I Международная научно-практическая конференция «Социальное страхование и пенсионные системы: вызовы XXI века и пути их решения». – М.: ВГБУ ВНИИ труда, 2021. С.33-38. – 0,3 п.л.

11. Ведехин А.Ю. Проблема компетентности молодежи в вопросах развития карьеры// VII Международная научно-практическая конференция «Инновационная траектория развития современной науки: становление, развитие, прогнозы». – Петрозаводск: Международный центр научного партнерства «Новая наука», 2022. – С.49-53. – 0,3 п.л.

12. Ведехин А.Ю. Трудовое воспитание в рамках образовательного процесса как фактор успешного трудоустройства и занятости молодежи// II Международная научно-практическая конференция «Построение систем управления устойчивым развитием территории: предпринимательские сетевые взаимодействия». – Владимир: Владимирское региональное отделение Вольного экономического общества России, 2022. – 0,5 п.л.