

# ВОПРОСЫ ЗАНЯТОСТИ И РЫНОК ТРУДА

## ПРОБЛЕМА ПЕРВОГО РАБОЧЕГО МЕСТА В РОССИИ, ПОИСК ОПТИМАЛЬНОЙ СТРАТЕГИИ ПО ЕЕ ПРЕОДОЛЕНИЮ С ОПОРОЙ НА МИРОВЫЕ ПРАКТИКИ

Руденко Д.П.<sup>10</sup>, Москвина М.В.<sup>11</sup>

В данной статье рассматривается проблема получения первого рабочего места в России, а также ключевые барьеры на пути ее преодоления – недостатки нормативного регулирования и несоответствие рынка образовательных услуг рынку труда. В исследовании рассматриваются одни из лучших мировых практик в данной области - опыт Великобритании, США, Франции, Италии, Словении, Германии и Казахстана. По окончании исследования был сформирован ряд рекомендаций для преодоления обозначенной проблемы в России.

Ключевые слова:

*Молодежная безработица, GR, трудоустройство молодежи, первое рабочее место.*

---

<sup>10</sup> Руденко Дмитрий Павлович – студент 2-го курса ОП «Управление бизнесом», НИУ ВШЭ; [dprudenko@edu.hse.ru](mailto:dprudenko@edu.hse.ru), +7 (977) 773-29-86.

<sup>11</sup> Москвина Мария Валерьевна – кандидат экономических наук, управляющий директор Управления рынка труда и социального партнерства ООР «РСПП», член Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений; [moskvinamv@rspp.ru](mailto:moskvinamv@rspp.ru).

## Введение

Проблемы занятости молодежи являются серьезнейшими социально-экономическими проблемами любого государства. Стоит отметить, что «занятость не только влияет на материальное состояние человека, но и определяет его психическое, нравственное и социальное положение, место в обществе и будущее» [1]. Отсутствие работы может привести к регрессу и личности, и всего общества. Незавершённая социализация, развитие девиаций, нарастание социальной напряженности, – это лишь некоторые проблемы, к которым может привести дисбаланс на рынке труда. Однако непосредственно занятость молодежи проявляется в экономической сфере общественной жизни. Все процессы, протекающие на молодежном рынке труда, определяют не только сегодня, но и завтра облик экономики того или иного государства.

В контексте данного исследования необходимо обозначить базовую терминологию. Определение понятия «молодёжь» было сформулировано В.Т. Лисовским в конце 1960-х: «Молодёжь – поколение людей, проходящих стадию социализации, усваивающих, а в более зрелом возрасте уже усвоивших, образовательные, профессиональные, культурные и другие социальные функции» [2]. Из данного определения следуют ключевые характеристики, отличающие молодежь, – принятие социальных норм и усвоение определенных знаний, умений и навыков, необходимых для успешной жизни в обществе.

Со временем термин претерпел изменения и уточнения, но его сущность осталась неизменной. Так, в распоряжении Правительства РФ от 29 ноября 2014 г. №

2403-р «Об утверждении Основ государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года» «молодежь» определяется как «социально-демографическая группа, выделяемая на основе возрастных особенностей, социального положения и характеризующаяся специфическими интересами и ценностями. Эта группа включает лиц в возрасте от 14 до 30 лет, а в некоторых случаях, определенных нормативными правовыми актами Российской Федерации и субъектов Российской Федерации, – до 35 и более лет» [3]. Принимая во внимание столь колоссальный возрастной разброс, в контексте данного исследования под термином «молодежь» будут пониматься лица в возрасте от 15 до 29 лет, что соответствует методологии Федеральной службы государственной статистики.

Предметом исследования выступает комплекс проблем, связанных с преодолением молодыми людьми порога между учебой и работой, ведь именно в переходе от первого ко второму проявляется ключевая особенность положения молодежи на рынке труда.

## Обзор российского молодежного рынка труда

На 2018 г. в России проживало почти 24,3 млн чел. в возрасте от 15 до 29 лет, что составляет 16,5% всего населения страны, согласно официальному статическому сборнику «Труд и занятость в России 2019» [4]. При этом в 2020 г. доля безработных в России моложе 29 лет составляла 38,4% от общего числа безработных. Стоит отметить, что наибольшая численность (более 650 тыс. чел.) безработных наблюдается в возрастной категории 20-24 года, что свидетельствует о том, что молодые специалисты – выпускники средних и высших учебных заведений –

испытывают трудности с трудоустройством. Проблема трудоустройства молодежи сопровождается недостатком профессиональных навыков и опыта. Так, согласно статистическому сборнику, среди безработной молодежи доля не имеющих опыта работы составляет 56%. Поэтому работодателю часто приходится собственными силами обучать молодых специалистов, что влечет за собой дополнительные издержки.

Доля молодежной безработицы достигла пика в июле 2020 г. – 21,3%, но после этого на фоне восстановления экономики и частичного снятия ограничений начала снижаться. К сентябрю она составляла 17,4%, а к декабрю – 16,9% [5]. Но кризисная ситуация, в которой оказалась Россия в 2019-2020 гг., обострила проблемы на рынке труда молодежи. На рынке вакансий случился обвал [6]: вакансии в 1 полугодии 2020 г. сократились на 33% к 1-му полугодию прошлого года. В I полугодии 2020 г. на крупнейшем в России портале поиска работы hh.ru ежедневно в среднем было более 33 тыс. вакансий начального уровня, а количество резюме превышало 450 тысяч. Средний конкурс составил 14 человек на одну вакантную должность. Данная статистика означает, что спрос на рынке труда никоим образом не может удовлетворить предложение.

И до пандемии уровень молодежной безработицы был довольно высоким, а сейчас ситуация значительно ухудшилась. Но Россия не единственная, кто переживает тяжелые последствия кризиса. В исследовании фонда Росконгресс от 02 марта 2020 г. указано: «В США на данный момент примерно 7,7 млн молодых людей являются безработными, около 3 млн молодых людей потеряли работу за последние месяцы. В Великобритании к маю 2020 года, после двух месяцев с начала

периода самоизоляции, на пособие по безработице подали на 109% больше молодых людей, чем в марте этого же года. Среди молодежи (16–24 лет) количество заявлений увеличилось на 107%. В целом в Европе уровень безработицы значительно увеличился в наиболее пострадавших странах – Италии, Испании, Франции» [7].

Согласно исследованию МОТ, в котором приняло участие более 112 стран с 120 тыс. респондентами в период с апреля по май 2020 г., каждый шестой молодой человек в возрасте 18–29 лет (17,4%) прекратил работать с начала кризиса, что свидетельствует о том драматическом воздействии, которое эпидемия коронавируса оказывает на молодежные рынки труда во всем мире [8]. Что касается России, то только лишь за два месяца самоизоляции спад производства в России достиг уровня 2008–2009 годов, отмечается в отчете Института проблем естественных монополий [9]. И сейчас дисбаланс на российском рынке труда молодежи связан в первую очередь с крайне низкими темпами роста экономики. Спрос на молодежь не может удовлетворить предложение. Найти работу сейчас сложно еще и потому, что большинство студентов колледжей и университетов в этом году оказались без преддипломной практики. Освоить необходимые производственные навыки в дистанционном режиме невозможно. Было бы целесообразно отложить защиту дипломов и провести практику после снятия карантина, но это крайне трудоёмкий процесс, который не по силам осуществить образовательным учреждениям без помощи государства. Пандемия привела к тому, что молодые люди не только теряют работу, нарушается образовательный процесс, снижается профессиональная подготовка, создаются серьезные препятствия для тех,

кто только выходит на рынок труда или переходит с одной работы на другую.

В настоящее время молодежный рынок труда является немногочисленной, но важной составляющей частью общероссийского и мирового рынка труда. Неполное использование трудового потенциала молодежи — это, конечно же, отрицательное явление, так как замедляется механизм обновления рабочей силы и использования кадров. А растрата их трудового потенциала сейчас — это потеря качества рабочей силы в недалёком будущем. Особенно тяжёлой и болезненной данная ситуация оказалась именно для молодежи, которая в силу специфики социально-психологических характеристик оказывается недостаточно подготовленной к современным реалиям рынка труда. Это требует от государства разработки и реализации особой системы мер, обеспечивающих не только представление тех или иных гарантий занятости для молодежи, но и оказание поддержки в адаптации данной группы населения к современной экономической системе общества. Государство и общество не должны пассивно ожидать самонастройки молодежного рынка труда. Требуется научно обоснованная политика регулирования молодёжной занятости и снижения ее текущего высокого уровня.

### **Нормативное регулирование занятости молодежи в России**

Основу государственного регулирования занятости составляют такие законодательные акты высшей юрисдикции, как Конституция РФ [10] - ст. 37: свободное распоряжение способностями к труду, запрет принудительного труда и основные права работника и т. д. Трудовой кодекс РФ [11]. Именно в нем установлен запрет на дискриминацию в сфере труда (ст. 3), включая возраст. Также в Трудовом кодексе

о возрасте работника упоминается в 40 статьях, из которых 32 посвящены особенностям правового регулирования труда несовершеннолетних — прежде всего, глава 42 (ст. 265–272 ТК РФ), т.е. наблюдается колоссальный «перевес» в пользу правового регулирования труда указанной группы.

При этом в трудовых отношениях лица в возрасте до 18-ти лет имеют привилегированное положение: их нельзя привлекать к работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни, им запрещено работать сверхурочно; они могут быть зачислены на работу только после предварительного медицинского осмотра, оплачиваемого работодателем, и ежегодно проходят осмотры до достижения совершеннолетия. Согласно Кодексу, занятым лицам до 18-ти лет полагается отпуск продолжительностью в 31 календарный день с сохранением заработной платы и рабочего места, который должен быть предоставлен им в любое удобное для них время. Стоит отметить, что гарантии для несовершеннолетних действуют не только в период трудовых отношений, но и при их прекращении. Так, расторжение трудового договора с несовершеннолетними по инициативе работодателя (кроме определенных случаев) осложняется необходимостью получения согласия государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав (ст. 269 ТК РФ).

По данным Росстата, численность занятых в возрастной группе 15–19 лет с 1339 тыс. чел. в 2006 г. сократилась до 384 тыс. чел. в 2017 г. [12]. Из них по найму работают лишь 239 тыс. чел. (0,4 % всего занятого населения) [12]. У данного явления может быть несколько объяснений. Во-первых, такая ситуация может являться выражением желания молодежи сначала получить образование,

чтобы стать более конкурентоспособной на рынке труда. Во-вторых, это может быть «ловушка сверхзащищенности», когда работодатель не желает трудоустраивать несовершеннолетнего ввиду обязанности предоставления разнообразных гарантий и сложностей последующего увольнения несовершеннолетнего работника. В итоге мы имеем законодательство, регулирующее сферу труда, которое, с одной стороны, защищает несовершеннолетних от негативных физических и нравственных аспектов трудовой деятельности, но в то же время создает препятствия для приема новых работников. Стоит также отметить, что законодательное регулирование Трудовым кодексом занятости молодежи в возрасте от 18 до 30 лет почти никак не дифференцировано от других возрастных категорий с точки зрения регулирования сферы труда. В итоге данная категория остается уязвимой на рынке труда.

В России молодежную занятость регулирует и Федеральный закон от 19 апреля 1991 № 1042-1 «О занятости населения в Российской Федерации» [13]. Закон о занятости призван обеспечить выполнение некоторых мер, помогающих ряду граждан (не достигшим совершеннолетия; ищущим работу впервые в возрасте от 18 до 20 лет, имеющим среднее профессиональное образование), испытывающим сложности в вопросе трудоустройства (ст. 5). Государство гарантирует право на получение бесплатной консультации и услуг, связанных с профориентацией и профдиагностикой, в службах занятости для выбора сферы деятельности, дальнейшего трудоустройства, профессионального обучения или переподготовки (ст. 9). При отсутствии нужной квалификации; при необходимости изменить профессию в связи с отсутствием работы,

соответствующей имеющейся квалификации, профессиональное обучение и дополнительное образование граждан, желающих найти работу, могут реализовываться при значительном содействии служб занятости. Признанные безработными выпускники общеобразовательных заведений, граждане, впервые ищущие работу и не имеющие квалификации, получают приоритетное право пройти профессиональное обучение или получить дополнительное профессиональное образование (ст. 23). Безработные получают пособия по безработице, а также стипендии в период прохождения обучения по направлению службы занятости. Также период, в течение которого гражданин получает пособие по безработице, стипендию и время, которое безработный тратит на переезд или переселение по направлению службы занятости в другую местность для трудоустройства, включается в трудовой стаж (ст. 28). Службы занятости оказывают бесплатную помощь в трудоустройстве гражданам РФ. Трудоустройство проходит два этапа. На первом этапе при обращении в службу занятости, у граждан обязаны принять заявление и начать подбирать подходящие вакансии. Следующий шаг - поступление на учебу по направлению органа службы занятости или непосредственно заключение трудового договора с работодателем. Обращающийся вправе не принимать предлагаемую вакансию, однако, в случае повторного отказа от предлагаемой работы, он лишается статуса безработного.

Стоит отметить, что положение дел на отечественном рынке занятости молодежи напрямую связано с неосведомленностью молодых людей о своих правах и объективных возможностях, которые им предоставляют государственные службы трудоустройства. Обстановка на

современном рынке труда нестабильная, молодые безработные предъявляют высокие требования к открытым для них вакансиям, они более мобильны при поиске рабочего места, но вместе с тем зачастую не готовы к самостоятельным действиям по трудоустройству. Правовая грамотность поможет молодым людям ориентироваться в региональных законах, федеральных подзаконных нормативных актах, отражающих различные аспекты организации занятости молодежи, квотировании вакансий и предоставлении льгот. Миссию по преодолению правовой безграмотности должны выполнять как образовательные заведения, так и органы службы занятости. Правовой нигилизм, присущий молодым людям, есть не что иное, как результат недостаточной правовой образованности и культуры граждан [14].

Процесс социализации современной молодежи стал сложным и противоречивым и требует комплексного подхода не только от государственных органов, но и от самой молодежи, желающей трудоустроиться. Снижение напряженности на рынке труда молодежи в условиях быстро меняющегося спроса и предложения на рынке труда – это серьезная задача, решение которой государство возлагает на службы занятости. Социальная защита молодежи на рынке труда относится к полномочиям органов государственной власти федерального, регионального и местного уровней и закреплена в рамках реализации Федерального закона «Об общих принципах организации законодательных (представительных) и исполнительных органов государственной власти субъектов Российской Федерации» от 6 октября 1999 г. №184-ФЗ [15] и Федерального закона «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации» от 6 октября 2003 г. № 131-ФЗ [16]. Одним

из полномочий органов публичной власти субъектов РФ является норма, регулирующая организацию временного трудоустройства безработных граждан в возрасте от 18 до 20 лет, имеющих среднее профессиональное образование и ищущих работу впервые. При этом муниципалитеты вправе участвовать в организации и финансировании временного трудоустройства указанной категории граждан. Необходимо отметить, что в данном законе нет обособленных норм, регулирующих трудоустройство и занятость молодежи. Современное федеральное законодательство не закрепляет подобного рода нормы. Данная проблема во многом решается за счет принятия региональных нормативных актов, которые регулируют, к примеру, институт квотирования рабочих мест для молодежи. Например, в Москве это регулируется законом от 22 декабря 2004 г. № 90 «О квотировании рабочих мест» в котором определена квота для молодых (в возрасте от 14 до 18 лет; лиц из числа детей-сирот и детей, в возрасте до 23 лет; выпускников образовательных учреждений в возрасте от 18 до 24 лет и др.) [17]. Еще примерами государственной региональной политики в области содействия занятости безработных могут служить такие акты как: постановление правительства Ростовской области «Содействие занятости населения» от 17 октября 2018 г. № 644 [18] и постановление правительства Санкт-Петербурга и государственная программа Санкт-Петербурга "Содействие занятости населения в Санкт-Петербурге" от 24 марта 2015 г. №17810 [19]. Данные нормативно-правовые акты определяют политику на рынке труда, а именно, создание условий, направленных на эффективное развитие трудоустройства наиболее уязвимых категорий граждан, в том числе, и молодежи.

В нашей стране в настоящий момент активно развивается предпринимательство среди молодежи, которое регламентируется распоряжением Правительства РФ от 29 ноября 2014 г. № 2403-р «Об утверждении Основ государственной молодежной политики в Российской Федерации на период до 2025 года» [20]. В документе можно найти определение «молодежного предпринимательства» как предпринимательской деятельности физических лиц в возрасте до 30 лет, а также юридических лиц, средний возраст штатных работников которых, а также возраст руководителя не превышает 30 лет либо в уставном (складочном) капитале которых доля вкладов лиц не старше 30 лет превышает 75%. Реализация данного законопроекта происходит через поддержку молодежного предпринимательства со стороны органов государственной власти в оказании материальной поддержки, консультировании в вопросах организации бизнеса и т.п. [21].

Важным механизмом при реализации всех вышеназванных нормативно-правовых выступают мероприятия по повышению трудовой активности самих молодых людей и стимулирование работодателей для создания новых рабочих мест, улучшения условий труда и повышения уровня заработной платы для молодых специалистов. Система сопровождения строится в рамках целевых программ по содействию занятости населения, которые разрабатываются, как на федеральном уровне, так и региональном с учетом перспектив кадрового развития субъекта федерации и складывающейся ситуации на рынке труда. Непосредственно за разработку и реализацию государственной политики в сфере занятости осуществляет Министерство труда и социальной защиты

РФ, а функции контроля и надзора за разработкой и реализацией производит Федеральная служба по труду и занятости РФ, непосредственно обеспечивающая реализацию Государственной программы «Содействие занятости населения» [22].

Таким образом, современное государственное регулирование занятости молодежи представляет собой достаточно сложный комплекс, включающий в себя ряд не только законодательных, но и экономических, организационных и иных мер. Исследовав основные аспекты вопроса трудоустройства и занятости молодежи, можно сделать следующие выводы:

1) необходимо отдельное комплексное правовое регулирование института занятости молодежи, поскольку именно эта категория является наименее защищенной на рынке труда;

2) основным документом, регулирующим трудоустройство молодежи, остается Закон РФ от 19 апреля 1991 г. № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации», который определяет компетенции органов государственной власти в содействии трудоустройства и определяет основы эффективного решения проблем трудоустройства отдельных категорий молодежи;

3) более эффективно и оперативно решаются вопросы трудоустройства молодежи на региональном уровне, где существуют центры занятости и центры по развитию молодежного предпринимательства.

Стоит отметить, что только государство имеет необходимые ресурсы и полномочия, позволяющие выработать институциональную политику, то есть проводить такую политику, которая позволит всем участникам рынка труда и сферы образовательных услуг добиться

максимального эффекта по решению проблемы первого рабочего места.

### **Роль образовательных организаций в содействии решения проблемы первого рабочего места**

Примерно в 15 лет молодые люди начинают задумываться о будущей профессии. В первую очередь, конечно, нужно ориентироваться на свои интересы, склонности к конкретным специальностям, но не нужно забывать и о востребованности выбираемой профессии. Ведь именно от этого в большей степени зависит будущее трудоустройство. На данный момент в рамках освоения основного общего образования не предусмотрены профориентационные дисциплины, из-за чего выбор школьниками будущих специальностей иногда происходит случайно или, по крайней мере, неосознанно. В дальнейшем это приводит к трудоустройству не по специальности.

Более того, наблюдается несоответствие рынка образовательных услуг рынку труда. На сегодняшний день наиболее востребованными являются следующие профессии: врачи, педагоги, IT-специалисты, специалисты по инжинирингу, экологи. Не менее важно проанализировать список профессий, которые названы перспективными профессиями будущего, чтобы понимать тенденции рынка труда, знать о новых тенденциях. Рынок труда перенасыщен специалистами с гуманитарным, экономическим и юридическим (менеджеры, специалисты по связям с общественностью, юристы, маркетологи), которым тяжело найти работу, так как они вовсе не востребованы.

Министерство образования и науки Российской Федерации провело мониторинг трудоустройства выпускников высших учебных заведений

2014 г., проанализировав данные по трудоустройству и средней заработной плате этих специалистов в 2015 г., которые были предоставлены Пенсионным фондом РФ, Федеральной службой по надзору в сфере образования и науки, а также другими образовательными организациями. Согласно результатам мониторинга, в ходе которого были обработаны данные более чем о 1172 тыс. выпускников - самый высокий процент трудоустройства у медиков и инженеров (от 80 до 90%). Зато около 40% выпускников с юридическим и около 20% с экономическим образованием не находят работу после выпуска из учебного заведения [23].

Зачастую складывается так, что отсутствие спроса на рынке труда на многие из профессий приводит к тому, что большая часть ищущей работу молодежи трудоустраивается по специальностям, совершенно не относящимся к полученной в ходе обучения профессии. Поэтому для многих выпускников переподготовка является единственной возможностью получить работу. Ежегодно из числа выпускников каждый четвертый становится потенциальным кандидатом на переобучение, получает второе образование. Помимо этого, пятая часть молодых людей увольняется из-за неудовлетворенности профессией уже в первый год работы после окончания учебного заведения [24]. Более того, большинство ВУЗов не имеют связи с работодателями. Дисбаланс между объемом и направлением подготовки будущих специалистов с имеющимися потребностями рынка труда и, что немаловажно, несоответствие учебных программ им усугубляет проблемы трудоустройства выпускников. Образовательные организации недостаточно ориентированы на подготовку выпускников, которые будут



обладать всеми профессиональными и личностными компетенциями, востребованными работодателями. Постоянный конфликт между представителями рынка труда и образовательными организациями возникает на почве методик обучения студентов их профессиям. Как правило, в ходе обучения студенты получают теоретические знания, оторванные от практики. Но данный конфликт не приносит никаких плодов: все также отсутствует совместная разработка учебных программ, содействие трудоустройству выпускников со стороны работодателей в большинстве высших и средних специальных учебных заведениях. Несбалансированность рынка труда и рынка образовательных услуг осложняет решение проблемы социально-экономической адаптации выпускников к рынку труда. Осложнения поствузовской адаптации вынуждают выпускников реализовывать модели поведения за пределами профессионализации, включая переквалификацию, выезд из страны и т.д.

Однако и сами выпускники часто отказываются от предлагаемой невысокооплачиваемой работы по своей специальности, что приводит к низкой эффективности трудоустройства молодежи. Также очень часто студенты младших курсов устраиваются на работу не по профилю получаемой специальности, таким образом, не подкрепляя получаемые теоретические знания практическим опытом. А работодатели, зачастую требуя от них полной отдачи, буквально заставляют их трудиться на уровне остальных работников, тем самым снижая возможности посещения учебного заведения, что приводит к ухудшению качества получаемых знаний. После получения диплома подобный специалист хоть и имеет опыт работы, но его

профессиональные характеристики могут быть ниже по сравнению с конкурентами на вакантное рабочее место. Поэтому и после получения диплома молодые специалисты продолжают пополнять ряды неформально занятых.

В последние годы наблюдаются преобразования в системе ВПО, позволяющие подготовить востребованного на рынке труда специалиста. Построенные новые модели образовательных учреждений, такие как многофункциональные центры прикладных квалификаций, способствуют развитию системы профессионального образования в целом. Для помощи в трудоустройстве молодых специалистов многие ВУЗы устраивают конкурсы на стажировки и прохождение практик с дальнейшим закреплением выпускников на рабочих местах (данное требование регламентировано Приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 5 августа 2020 года № 59778 «О практической подготовке обучающихся» [25]). Также проходят «ярмарки вакансий» и «дни карьеры», однако, стоит отметить, что активное содействие образовательных организаций студентам в трудоустройстве является больше частными случаями, чем общими практиками.

Наиболее интересной практикой является деятельность Национального исследовательского университета «Высшая школа экономики». На факультетах создаются «базовые кафедры» с участием работодателей для привлечения специалистов компаний к проведению занятий и обучению студентов по материалам, основанным на богатом проектном опыте и лучших практиках. К примеру, в Высшей Школе Бизнеса есть базовые кафедры следующих компаний: «Хуавей», «Делойт», «Аксенчер», «1С» и многих других [26]. Для обеспечения

содействия в трудоустройстве студентов и выпускников были созданы многофункциональные центры занятости на каждом из факультетов, которые осуществляют не только консультационную деятельность (рецензирование резюме, помощь с выбором направлений для стажировки / практики и т. д.), но также предоставляют информацию об открытых вакансиях: составляют и рассылают на электронные почты еженедельные подборки с примерно 50-ю актуальными предложениями для студентов самых разных направлений, организуют «дни карьеры» с выступлениями представителей ведущих компаний, возможностью пообщаться с рекрутерами, которые с удовольствием ответят на интересующие вопросы и запишут на собеседование. Также центры карьеры активно разрабатывают и размещают гайды, карьерные карты, предоставляющие доступную инструкцию к трудоустройству. На базе центра карьеры выпускается подкаст – «норм стажер» в формате интервью со вчерашними студентами НИУ ВШЭ, которые смогли занять достойное место на рынке труда и могут поделиться своим опытом. При этом центр осуществляет свою деятельность преимущественно через интернет, находясь в одном цифровом поле с молодежью (об этом свидетельствует наличие страниц в наиболее распространенных среди молодежи социальных сетях – «Вконтакте» и «Инстаграм»).

Университеты, колледжи и другие образовательные учреждения могли бы тщательнее продумать такие условия, которые способствовали бы успешному трудоустройству среди выпускников данных заведений. В большинстве своем получается, что студент отучился на определенную профессию, однако найти престижное место работы для него

составляет проблему. К основным точкам роста можно отнести:

- отсутствие у большинства выпускников необходимых коммуникативных навыков по ведению переговоров с работодателями по вопросам трудоустройства;

- не всегда высокий уровень качества образования. Традиционная подготовка выпускников, учитывающая почти исключительно внутренние требования образовательной сферы, стала не в полной мере отвечать заказу со стороны работодателей;

- существенное различие в программах подготовки с требуемыми работодателями навыками, то есть выпускники получают теоретические знания, однако они не приспособлены к решению задач, с которыми придется столкнуться во время работы;

- отсутствие эффективной системы профессиональной ориентации школьников, которая должна содействовать своевременному и сознательному профессиональному выбору;

- непродуманность стратегий развития образовательного рынка, что привело к появлению перекосов на рынке труда.

### **Анализ международного опыта в решении проблем занятости молодежи**

Для рассмотрения возможных способов преодоления выделенных проблем обратимся к международному опыту, среди которого выделим наиболее передовой, который частично можно имплементировать и в России.

1. В **Великобритании** [29] на национальном уровне разработана система обеспечения качества рабочей силы, в которую включаются:

- национальные профессиональные стандарты (National Occupational Standards);

- сеть Советов по развитию отраслевых квалификаций (Sector Skills Councils);

- программы профессионального образования, обеспечивающие взаимосвязь различных уровней и типов обучения;

- национальная рамка квалификаций;

- система оценки и признания результатов предыдущего образования;

- сеть автономных колледжей и частных учебных заведений, реализующих программы профессионального обучения в тесном сотрудничестве с региональными организациями работодателей.

Один из главных органов, занимающихся политикой занятости на территории Великобритании, – Отраслевые Советы по вопросам умений, деятельность которых координируется Агентством по формированию умений для отраслей. Создание данных советов было обусловлено трудной экономической ситуацией, которая привела к низкой производительности труда в сравнении с другими развитыми конкурентоспособными странами.

К ключевым мероприятиям, которые помогают выпускникам найти будущее место работы, относятся:

- семинары по карьерному росту;
- презентации различных профессий;
- дебаты на различные темы в сфере трудоустройства;
- семинары, оказывающие помощь в составлении резюме;
- бесплатные консультации специалистов.

Данные мероприятия проводятся как отдельно, так и в рамках крупного события – выставки, направленной на трудоустройства выпускников. Огромное количество заинтересованных работодателей и выпускников присутствуют на подобных событиях. ВУЗы также активно способствуют трудоустройству выпускников тем, что предоставляют им при поступлении некоторые гарантии:

- для студентов, которые положительно себя проявляют во время учебы и показывают высокий уровень знаний, предоставляется возможность проявить себя во время стажировки в престижной организации;

- абсолютно для всех студентов проводятся профессиональные тренинги будущих специалистов, благодаря этому студенты получают практические знания во многих областях;

- при высоком показателе оценок студентам разрешается во время 3-го года обучения работать на полную ставку по специальности, где ранее была стажировка, при условии, что в последующем, во время выпускного года студент напишет и защитит проектную работу в данной области.

Особое внимание необходимо уделить тому, что на территории Великобритании существует бесплатная психологическая поддержка как выпускников учебных заведений, так и населения в целом. Суть психологической поддержки заключается в помощи выпускникам бороться со стрессом, вызванным ожиданием самостоятельной жизни и неуверенностью в себе. Необходимо отметить, что процент трудоустройства выпускников в Великобритании довольно высок. Так, в Великобритании согласно статистическим

данным, 82% студентов находили работу в течение 6-ти месяцев после окончания вуза.

2. Систему содействия трудоустройству выпускников в США [29] на данный момент можно рассматривать как децентрализованный процесс. Ключевым моментом в создании механизмов содействия трудоустройству и доработке действующих подобных механизмов является прогноз для предотвращения сложной экономической ситуации. В данном прогнозе рассматриваются следующие позиции, чтобы охватить всю полноту картины:

- какие отрасли национальной экономики будут в приоритете;
- какие отрасли будут испытывать спад;
- насколько возрастет численность ожидаемой рабочей силы;
- какие профессии будут наиболее привлекательными для выпускников;
- какой уровень образования необходим в нынешних условиях для быстрого трудоустройства и др.

В США на постоянной основе в учебных заведениях проводятся Ярмарки вакансий как для будущих работодателей, так и для молодых специалистов. Необходимо отметить, что огромное влияние в трудоустройстве выпускников играет Ассоциация выпускников, механизм работы которой состоит в следующем: выдающиеся выпускники ВУЗов становятся его попечителями, которые в последующем тесно взаимодействуют со своими бывшими учебными организациями и, приглашая на практику или стажировку в свои компании, зачастую трудоустраивают выпускников. Практически в каждом ВУЗе США существуют Центры карьеры, которые обеспечивают студентов необходимой информацией по вопросам

трудоустройства. Данные центры оказывают следующие меры поддержки:

- поиск организаций для прохождения стажировки;
- подготовка плана карьеры;
- составление резюме;
- размещение списка вакансий предприятий и организаций;
- проведение исследования рынка труда.

Огромное влияние на содействие трудоустройству выпускников оказывают компании, которые предоставляют стипендии на обучение с последующим трудоустройством. Данные компании поддерживает государство. Оригинальный способ производственной адаптации используется в США в виде виртуальных компаний. Такие предприятия организованы и действуют в режиме реальной коммерческой фирмы со всеми необходимыми атрибутами (дирекцией, бухгалтерией, менеджерами): ведется вся документация и отчетность, проводятся аудиторские проверки, заключаются сделки, организуется учет рабочего времени каждого сотрудника и оценивается эффективность его работы. Реальные фирмы проводят оценку деятельности своих виртуальных аналогов. Стажировка на виртуальном предприятии длится 13 недель, из них 3 недели стажер работает на реальном предприятии. В программу обучения входит обязательный поиск работы самим стажером. Зарплата обучающимся выплачивается за счет пособия по безработице. Молодой человек, успешно прошедший стажировку, записывает ее в свое резюме как реальный трудовой опыт. В США после окончания вуза 77,6% выпускников с легкостью находят постоянное место работы.

3. Программа «Гарантия молодежи» - Франция [30]. В последние годы

государства-члены ЕС активизировали свои усилия по использованию всех соответствующих инструментов политики для борьбы с безработицей молодежи. Это связано с реализацией программы "Гарантия молодежи" («Youth guarantee»), которая способствует проведению комплексного и последовательного набора структурных реформ для облегчения перехода молодых людей от учебы к работе. Запущенная во второй половине 2013 г. в качестве пилотного проекта и действовавшая до декабря 2017 г., эта мера была направлена на оказание помощи молодым в возрасте 18-25 лет в получении большей самостоятельности и повышение уровня занятости. Бенефициары отбираются партнерским советом, состоящим из представителей государственной службы занятости Франции, социальных центров, профилактических сетей, советов департаментов, министерства образования и других ассоциаций.

Политика борьбы с молодежной безработицей сочетает в себе интенсивное консультирование и погружение в профессиональную деятельность с ежемесячным пособием. Она основана на годовом контракте "взаимности" (заключаемым один раз) между молодым человеком и местной государственной службой занятости. Контракт (включая цели и учебные модули) разрабатывается совместно с молодым человеком. После заключения контракта первые 6-8 недель молодые люди посещают коллективные семинары (по основным или "мягким" навыкам). Затем следует период индивидуальной поддержки, оказываемой консультантом, в течение которого молодой человек проходит несколько стажировок на рабочем месте, а также может пройти курс обучения. Проект является инновационным, поскольку в нем применяется подход "работа - прежде

всего", так что молодой человек может получить не один опыт работы, который может быть дополнен дополнительным обучением. Также выплачивается ежемесячное пособие, которое является ценным подспорьем для многих молодых людей. Важным фактором успеха являются хорошо налаженные партнерские отношения с местными работодателями.

**4. «First Challenge» - Словения [30].** В Словении программа "Первый вызов" способствует трудоустройству более 2800 молодых людей. Программа состоит из трехмесячного испытательного срока, в течение которого молодой человек знакомится со своим работодателем, трудовыми обязанностями и рабочим местом. После этого, при взаимном согласии работодателя и работника, программа предусматривает 1 год субсидированной занятости.

**5. Содействие самозанятости среди молодежи - Италия [30].** Финансовый инструмент «SELFIE-employment» был запущен в марте 2016 г. для содействия самозанятости среди молодых людей путем оказания им помощи в получении микрокредитов (до 25 тыс. евро) и малых кредитов (до 50 тыс. евро). Общий объем финансирования данного инструмента составляет около 137 млн евро и был рассчитан до 31 декабря 2020 г. Программа «SELFIE-employment» направлена на помощь молодым людям, которые хотят открыть свой бизнес или стать самозанятыми, но, как правило, не могут найти финансирование через традиционные каналы. Если бизнес-идея получает положительную оценку, бенефициар может получить кредитные средства через Национальный оборотный фонд, который называется «Фонд SELFIE-занятость». Для снижения риска, связанного с открытием бизнеса, доступ к кредиту обуславливается участием в тренинге под руководством региональной

Торговой палаты, а услуги по поддержке предоставляются в течение первых 12 месяцев после подписания кредитного договора.

6. **Германия** [30] является государством с одним из самых низких показателей уровня безработицы среди стран Евросоюза: данный показатель в прошлом году составил 3,2% (2 395 600 человек), а показатель молодежной безработицы определялся в 5,6%. В Германии вопросами содействия занятости населения, в том числе и профессиональной ориентацией, занимаются 156 агентств по трудоустройству и почти 600 филиалов в разных регионах страны, а их работу координирует 10 региональных управлений, которые, в свою очередь, подчиняются Федеральному агентству по трудоустройству в Германии. Сотрудники агентств по трудоустройству заводят на каждого учащегося школы личное дело по профессиональной ориентации, информация для которого поступает непосредственно из школы. В личное дело заносятся данные об успеваемости, состоянии здоровья школьника, оценка способностей и особенности характера молодого человека. И уже на основании этих данных профконсультант проводит беседы, конечным результатом которых являются рекомендации относительно выбора профессии. В процессе работы специалисты активно применяют практические методики тестирования и опросов.

7. Стоит отметить, что наибольший эффект политика по борьбе с молодежной безработицей получает при комплексном подходе к решению проблем. Крайне интересной является практика **Казахстана** в решении проблемы первого рабочего места, в частности, политика 2019 г., объявленного годом молодежи. По результатам 2019 г. более 2 млн чел. были

охвачены мерами молодежной политики, и в конце 2019 г. уровень безработицы среди молодежи составил всего лишь 3,8%. Механизм реализации молодежной политики состоял из ряда программ по предоставлению молодым образования, доступного жилья, развитию предпринимательства, обеспечения высокого уровня молодежной занятости и т.д. [27]. Однако указанные меры потребовали колоссального финансирования проведения молодежной политики, которое возросло более чем в 40 раз (до 300 млрд. тенге в 2019 г, что составляет примерно 52 млрд. рублей [28] - эквивалент расходов РФ на молодежную политику, однако численность населения РФ почти в 8 раз больше).

Рассмотрим наиболее интересные программы по сокращению молодежной безработицы. К примеру, государственную программу развития массового предпринимательства и высокой занятости на 2017– 2021 гг. «Еңбек». По состоянию на 1 декабря 2019 г. доля молодежи среди участников программы составила 34,3%. За указанный период в состав участников программы были включены более 200 тыс. молодых людей, среди которых работу получили более 88 % [27]. Отличительная особенность программы – наличие комплексного подхода к решению проблем молодежи. Программа включает проекты, направленные на развитие предпринимательства среди молодежи, образовательные и научные мероприятия, проекты, ориентированные на внутреннюю трудовую мобильность и повышение уровня занятости молодежи. Трудовая мобильность осуществляется в виде перераспределения рабочей силы от регионов с избыточными трудовыми ресурсами в те регионы, где существует высокий спрос на рабочую силу. При этом молодежь предварительно получает возможность получения образования в

собственном регионе. Представители молодежи охотно соглашаются на переезд, ведь государство обеспечивает их жильем и рабочим местом. Также дети переселенцев получают места в детских садах и школах.

Проект «Первое рабочее место» поощряет трудоустройство молодых, которые закончили образовательные организации и впервые вступают на рынок труда. При этом первоочередно трудоустраивают наиболее социально уязвимых представителей молодежи – инвалидов, членов многодетных и малообеспеченных семей. Осуществляется трудоустройство следующим образом: работодатель заключает договор с центром занятости, обязуясь взять молодого специалиста на работу на срок не менее 2-х лет, а взамен он получит субсидию для возмещения расходов на оплату труда работника в размере до 20 минимальных размеров оплаты труда за первый год сотрудничества. При этом выигрывают все стороны: молодежь трудоустраивается и получает первый опыт работы, а работодатель получает субсидии, позволяющие сокращать издержки.

Проект «Контракт поколений» предполагает трудоустройство молодого специалиста с последующей заменой работника предпенсионного возраста на предприятии, при этом уходящий сотрудник передает свои знания, умения и навыки новому работнику. Претендент принимается на субсидируемое государством рабочее место на срок до 6-ти месяцев. По истечении срока контракта преемник принимается на постоянную работу с заработной платой своего наставника. Данная программа позволяет решить проблему занятости молодежи, вместе с тем укрепляя преемственность в сфере профессиональных компетенций.

Изучив зарубежный опыт в сфере организации рынка труда, можно

отметить, что на сегодняшний день практически в каждом государстве выработаны собственные меры по преодолению проблемы получения первого рабочего места. К наиболее ценным можно отнести следующие:

- организацию профессионального обучения и переподготовки молодежи за счёт средств государственного бюджета;
- постоянное улучшение сети государственных органов и частных агентств, осуществляющих содействие в трудоустройстве безработных граждан;
- оказание профессиональных услуг по профориентации на ранних этапах, задолго до того, как представитель молодежи столкнётся с проблемой безработицы;
- развитие предпринимательских способностей и молодежи и стимулирование к организации собственного бизнеса;
- введение системы налоговых послаблений для организаций, принимающих участие в содействии трудоустройству незанятой молодежи и т. д.

Рекомендации по решению проблем занятости молодежи России с опорой на международный опыт

Так как безработица среди молодёжи в России находится на достаточно высоком уровне, эта социально экономическая проблема требует принятия мер по снижению. В качестве рекомендаций, способствующих решению проблем молодых людей на рынке труда, следует отметить некоторые активные меры государственной политики в области содействия занятости молодежи. Могут быть предложены 3 направления в решении проблем занятости молодежи: нормативное регулирование труда молодых, реформирование

образовательной системы (как общего образования, так и профессионального), а также различные государственные программы в содействии занятости молодежи.

1. Анализ недостатков нормативного регулирования показал отсутствие комплексного подхода регулирования занятости молодежи на уровне Федерации и многообразие мер на уровне регионов, которые не всегда могут эффективно решить проблему. Для этого на федеральном уровне предлагается разработать систему мер, направленных на поддержку молодежи, приняв специальный федеральный закон. Он может предусматривать, к примеру, расширение нормы субсидирования работодателей или налоговые послабления в случае найма на работу молодых специалистов. В то же время ключевая рекомендация в сфере нормативного регулирования по решению проблемы первого рабочего места – отмена определенных преференций, которые являются значительными барьерами для найма несовершеннолетних и молодых специалистов (к примеру, устранение невозможности испытательного срока для несовершеннолетних и выпускников высших учебных заведений, имеющих государственную аккредитацию и ищущих работу впервые). Это позволит работодателям не брать на работу человека вслепую, а более осознанно осуществлять прием кандидатов. Однако, вместе с тем можно сократить длительность возможного испытательного срока для указанных категорий, что будет способствовать сокращению неопределенности на рынке труда для соискателей и в то же время позволит работодателям в полной мере ознакомиться с возможностями работника. Также для несовершеннолетних работников можно упростить расторжение

трудового договора – не привлекать государственную инспекцию труда и комиссию по делам несовершеннолетних при расторжении трудового договора по инициативе работодателя в случае заключения срочного трудового договора на срок, к примеру, до 3-х месяцев. Данная мера позволит работодателям не становится заложником ситуации, в которой уволить несовершеннолетнего крайне сложно, а значит, они будут предлагать больше мест для трудоустройства молодежи. Вместе с этим можно развить систему информирования о правах несовершеннолетних для их самостоятельного обращения в правоохранительные органы в случае нарушения прав. Стоит также более точно регламентировать полномочия, возлагаемые на самоуправления и региональные органы государственной власти. Зачастую, ввиду недостаточного финансирования и отсутствия полномочий, они вовсе не участвуют в решении проблемы первого рабочего места. В данном ключе рекомендуется на законодательном уровне разработать меры по сотрудничеству между указанными органами публичной власти и службами занятости, развивать региональные и муниципальные программы по трудоустройству не только в масштабе органов занятости, а далеко выходящие за его пределы.

2. С точки зрения реформирования образовательной системы: для начала необходимо развивать систему профессиональной ориентации на уровне общего образования, которая позволила бы на ранних этапах осознанно подойти к выбору будущей профессии. Это обеспечит возможность максимального развития способностей ребенка и с малых лет адаптации человека к условиям рынка труда, воспитывать чувство ответственности за свое будущее и



будущее общества в целом. Как в Германии можно организовать базу личных дел, куда бы заносились данные об успеваемости, состоянии здоровья школьника, оценке его способностей и особенностях характера. В это же дело могут добавляться результаты профориентационных тестов. В дальнейшем эти дела могут помочь центрам занятости более оперативно осуществлять поиск работы в случае обращения после окончания школы. Также необходимо рассказывать о многообразии профессий на классных часах и поощрять проектную и исследовательскую работу в различных дисциплинах.

В средних специальных и высших учебных заведениях можно развить систему свободной записи на интересующие дисциплины, помимо основного цикла (с прохождением всех формальных элементов контроля). Такие курсы будут способствовать трудоустройству молодых специалистов в случае отсутствия работы по специальности, только в том случае, если они будут фиксироваться в дипломе. Нужно выстраивать и публиковать собственный национальный рейтинг государственных университетов в зависимости от показателей трудоустройства (как одной из главных метрик успеха деятельности университета), в зависимости от которого будут распределяться дополнительные дотации из средств федерального бюджета. Это позволит активизировать работу центров занятости университетов. В этой связи можно дать определенные рекомендации для их работы: организация системы наставничества с индивидуальными карьерными консультациями по трудоустройству, внедрение в учебные планы образовательных лекций по эффективному трудоустройству, на которых обучали бы таким компетенциям как поиск работы, составление резюме,

развитие коммуникативных навыков, презентация себя и своих умений, правильное формирование пути карьерного роста и прививание необходимости дальнейшего обучения с повышением квалификации в рамках непрерывного образования. Для решения проблемы несоответствия предложения рынка образовательных услуг и спроса рынка труда необходимо создать современную систему непрерывного образования, в которую будут входить постоянные семинарские занятия с работодателями, обсуждения с ними специфики их организаций для дальнейшей более эффективной разработки программ обучения, подготовки и переподготовки специалистов. Эффективным будет проведение «ярмарок вакансий». Опыт Великобритании и США в данном ключе будет наиболее ценным. Для примера образцовой организации, содействующей в трудоустройстве студентов и выпускников, можно выделить опыт Высшей школы экономики и в дальнейшем масштабировать его на другие университеты. Однако безусловно, это потребует больших финансовых вложений, на которые нужно будет пойти, чтобы ликвидировать разрыв между переходом человека от обучения к работе.

3. Последняя и наиболее эффективная мера, направленная на преодоление проблемы первого рабочего места - развитие государственных программ, направленных на молодежь. Для того, чтобы проводимые государственные меры были эффективны для трудоустройства молодежи, предлагается переосмыслить организацию центров занятости. Во-первых, нужно удобно представить центры занятости в едином онлайн-пространстве, а не в виде отдельных, зачастую неудобных для пользователя сайтах, имеющих

преимущественно информационную направленность (вакансии, часы работы центра, сотрудники и т. д.) и ограниченных в функционале (отсутствие личных кабинетов и т. д.). К примеру, на базе текущего приложения «Госуслуги», где представитель молодежи мог бы не только ознакомиться с возможностями, предоставляемыми центрами занятости (в том числе, актуальными государственными программами по содействию трудоустройства), но также провести консультацию с представителем центра занятости и т.п. Важно, чтобы сотрудник центра занятости выполнял роль наставника до тех пор, пока соискатель не найдет работу. Такая система отлично зарекомендовала себя в Германии.

Внутри центров занятости нужно разработать несколько программ по решению проблемы безработицы и предоставить соискателю выбор – получение образования или переориентация, прохождение тренинга по трудоустройству (написание резюме, развитие мягких навыков, поведение на собеседовании и т. д.), помощь в организации собственного бизнеса или просто поиск работы. Несколько направлений – тренинги по трудоустройству и организации бизнеса – можно организовать для молодежи полностью в дистанционном формате в виде курсов, но с кураторами, которые следят за посещаемостью, отвечают на вопросы и дают рекомендации. Предварительно для точного выбора направления помощи можно провести консультацию с представителем центра занятости, чтобы выявить наиболее подходящую программу. Если же соискатель отказывается от выбора направления после обращения в центр занятости или некачественно проходит программу – это может служить основанием для лишения статуса

безработного, а значит, и пособия по безработице. Для эффективного поиска вакансий можно сотрудничать с наиболее крупными онлайн-сервисами по поиску работы. Причем сделать размещение вакансий, доступ к которым будет только у центров занятости, всегда бесплатным для работодателей. Упущенную выгоду сервисов можно будет возместить или предложить налоговые послабления за счет государственного бюджета.

На базе центров занятости можно организовывать виртуальные компании, как в США, чтобы пока соискатель, выполняя определенную трудовую функцию, соответствующую его образованию или сфере интересов, получал трудовой опыт даже в отсутствии реальных вакансий на рынке труда. Такие компании можно открыть в крупных городах и областных центрах. Также на базах центров занятости можно организовывать различные конкурсы и кейс-чемпионаты в партнерстве с местными компаниями, результатом которых будет трудоустройство соискателей, предложивших наиболее интересное решение задачи или проблемы. Даже если соискатель не выиграет, он может указать опыт участия в конкурсе в резюме.

Предлагается значительно расширить государственные программы поощрения работодателей при трудоустройстве молодых – путем, к примеру, временного сокращения страховых выплат или частичного возмещения расходов на оплату труда работника. На основе этого можно организовать аналоги программ «Контракт поколений» и «Первое рабочее место» в Казахстане. Отдельного внимания заслуживает развитие предпринимательства среди молодёжи. В данном ключе можно расширить льготное кредитование на небольшие суммы для молодых людей, желающих открыть свое

дело, аналогично программе "SELFIE-employment" в Италии. Направлению предпринимательства следует уделить наибольшее внимание, поскольку представитель молодежи с масштабированием собственного бизнеса создаст рабочие места, а значит, положительно повлияет на сокращение безработицы. Финансирование подобных программ требует значительных финансовых вложений, однако в дальнейшем они смогут вернуться в виде различных налогов (НДФЛ от получения заработной платы, уплата НДС за счет более активного участия в экономическом обороте и т.д.). Стоит отметить, что ключевой институт, позволяющий реализовывать различные программы в области занятости молодежи – центры занятости, от работы которых напрямую будет зависеть успешность политики по решению проблемы первого рабочего места.

### Заключение

Подводя итог вышесказанному, отметим, что важность проблемы безработицы среди молодежи возрастает, оказывая отрицательное влияние на экономическое развитие страны в целом. В России весьма многочисленная часть молодежи, которая очень уязвима на рынке труда, практически никак не дифференцирована с точки зрения трудового права и законодательства о занятости. Поэтому на законодательном уровне необходимо уточнить меры, направленные именно на молодежь. Законодательство России также несовершенно в ключе положительной дискриминации молодежи, затрудняющей трудоустройство новых работников. Помимо нормативного регулирования, не меньшее значение имеет активная политика в части занятости молодежи. Некоторые из этих механизмов, например наставничество, поддержка

предпринимательства среди молодежи, «контракт поколений», предоставление субсидий или налоговых льгот работодателям при приеме на работу молодежи и другие хорошо зарекомендовали себя на практике и заслуживают имплементации в России или более широкого применения. При этом успешность политики по преодолению проблемы первого рабочего места напрямую зависит от работы многих институтов по содействию трудоустройства – как образовательных организаций, так и центров занятости. Только при развитии всех указанных направлений по борьбе с молодежной безработицей, опираясь на успешный международный опыт, проблема первого рабочего места может быть преодолена.

### Список источников и литературы

1. Кислович А.И., Кардабнев А.А. Проблемы молодежи в ситуации безработицы. Актуальные проблемы современной науки: взгляд молодых ученых: материалы Всерос. науч.-практ. конф. с междунар. участием. Грозный, 2017. С. 215–219.
2. Лисовский В.Т. Социология молодёжи. СПб.: Изд-во СПбГУ, 1996.
3. Основы государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года: распоряжение Правительства России от 29 ноября 2014 г. № 2403-р [Электронный ресурс]. URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_171835](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_171835) (дата обращения 17.02.2021).
4. Федеральная служба государственной статистики. «Труд и занятость в России 2019». [Электронный ресурс]. URL:

[https://gks.ru/bgd/regl/b19\\_36/Mai.n.htm](https://gks.ru/bgd/regl/b19_36/Mai.n.htm) (дата обращения 20.04.2021).

5. Информационный портал «Известия». [Электронный ресурс]. URL: <https://iz.ru/1150750/2021-04-13/dolia-molodezhnoi-bezrobotitcy-v-rossii-iz-za-pandemii-vyros-la-lish-na-1> (дата обращения 15.04.2021).

6. Рынок труда молодых специалистов: итоги 1 полугодия 2020 года. [Электронный ресурс]. URL: <https://krasnodar.hh.ru/article/27187> (дата обращения 27.01.2021).

7. Пандемия коронавируса может болезненно отразиться на уровне жизни молодежи — исследование [Электронный ресурс]. URL: <https://roscongress.org/news/pandemija-koronavirusa-mozhet-boleznenno-otrazitsja-na-urovne-zhizni-molodezhi-issledovanie> (дата обращения 27.01.2021).

8. Молодежь и CoVID-19: влияние на рабочие места, образование, права и ментальное самочувствие (Youth & CoVID-19: Impacts on Jobs, Education, Rights and Mental Well-Being).

9. Индексы ИПЕМ. Мониторинг состояния промышленности, июль 2020 года. [Электронный ресурс]. URL: [http://ipem.ru/files/files/index\\_archive/20200813\\_index\\_jule2020.pdf](http://ipem.ru/files/files/index_archive/20200813_index_jule2020.pdf) (дата обращения 5.02.2021).

10. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993 с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 01.07.2020) [Электронный ресурс]. URL: <http://www.consultant.ru/document>

[/cons\\_doc\\_LAW\\_28399](#) (дата обращения 24.02.2021).

11. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ [Электронный ресурс]. URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_34683](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683) (дата обращения 24.02.2021).

12. Рабочая сила, занятость и безработица в России (по результатам выборочных обследований рабочей силы). 2018: стат. сб. / Росстат. М., 2018.

13. Закон РФ "О занятости населения в Российской Федерации" от 19.04.1991 N 1032-1 [Электронный ресурс]. URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_60/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_60/) (дата обращения 1.03.2021).

14. Шаповалов А.В., Мирошниченко Н.С., Мирошниченко Е.А. Право как социокультурное явление // В сборнике: Филологические и социокультурные вопросы науки и образования Сборник материалов IV Международной научно-практической очно-заочной конференции. 2019. С. 1691-1697.

15. Закон РФ "Об общих принципах организации законодательных (представительных) и исполнительных органов государственной власти субъектов Российской Федерации" от 06.10.1999 № 184-ФЗ [Электронный ресурс]. URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_14058/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_14058/) (дата обращения 5.03.2021).

16. Закон РФ "Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации" от 06.10.2003 N 131-ФЗ

[Электронный ресурс]. URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_44571/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_44571/) (дата обращения 5.03.2021).

17. Департамент труда и социальной защиты населения города Москва. Квотирование рабочих мест для инвалидов и молодежи. [Электронный ресурс]. URL: <https://dszn.ru/deyatelnost/trud-i-zanyatost/Kvotirovanie-rabochih-mest-dlya-invalidov-i-molodezhi> (дата обращения 29.03.2021).

18. Государственная программа Ростовской области «Содействие занятости населения» [Электронный ресурс]. URL: <https://www.donland.ru/activity/1460> (дата обращения 30.03.2021).

19. О государственной программе Санкт-Петербурга «Содействие занятости населения в Санкт-Петербурге» [Электронный ресурс]. URL: <https://docs.cntd.ru/document/822403597> (дата обращения 1.03.2021).

20. Распоряжение Правительства РФ от 29.11.2014 № 2403-р «Об утверждении Основ государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года» [Электронный ресурс]. URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_171835/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_171835/) (дата обращения 1.03.2021).

21. Миронова Л. К. Современные подходы в управлении занятости молодежи // Вестник Саратовского государственного технического университета. 2009. № 1.

22. Постановление Правительства РФ от 15.04.2014 № 298 (ред. от 29.03.2021) "Об

утверждении государственной программы Российской Федерации "Содействие занятости населения" [Электронный ресурс]. URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_162169](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_162169) (дата обращения 6.03.2021).

23. Портал мониторинга трудоустройства выпускников. [Электронный ресурс]. URL: <http://graduate.edu.ru> (дата обращения 9.03.2021).

24. Широкова Л.В. Планирование профессиональной карьеры. [Электронный ресурс]. URL: <http://ctv.swsu.ru/wp-content/uploads/2017/03/Uchebnoe-posobie-PPK.pdf> (дата обращения 10.04.2021).

25. Приказ Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 5 августа 2020 года № 59778 «О практической подготовке обучающихся» [Электронный ресурс]. URL: <https://normativ.kontur.ru/document?moduleId=1&documentId=380518> (дата обращения 7.03.2021).

26. Официальный сайт «Высшая школа бизнеса НИУ ВШЭ» [Электронный ресурс]. URL: <https://gsb.hse.ru> (дата обращения 15.04.2021).

27. Трудоустройство, выдача жилья, микрокредитование: каким был 2019 год для молодежи Казахстана. [Электронный ресурс]. URL: <https://primeminister.kz/ru/news/reviews/trudoustroystvo-vy-dacha-zhilya-mikrokreditovanie-kakim-byl-2019-god-dlya-molodezhi-kazahstana> (дата обращения 5.05.2021).

28. По курсу ЦБ РФ на 12.05.2021 [Электронный ресурс]. URL:

<https://www.cbr.ru> (дата обращения 12.05.2021).

29. Youth employment policies in the United States and Great Britain [Электронный ресурс]. URL: [http://www.earyouth.eu/sites/default/files/documents/tbilisi\\_presentation\\_barbara\\_gello\\_rus\\_eu\\_youth\\_policy.pdf](http://www.earyouth.eu/sites/default/files/documents/tbilisi_presentation_barbara_gello_rus_eu_youth_policy.pdf) (дата обращения: 27.04.2021).

30. European semester thematic factsheet. Youth employment [Электронный ресурс]. URL: [https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/file\\_import/european-semester\\_thematic-factsheet\\_youth\\_employment\\_en.pdf](https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/file_import/european-semester_thematic-factsheet_youth_employment_en.pdf) (дата обращения 17.04.2021).

## THE PROBLEM OF THE FIRST WORKPLACE IN RUSSIA, THE SEARCH FOR THE OPTIMAL STRATEGY TO OVERCOME IT BASED ON WORLD PRACTICES

**Rudenko Dmitry** - 2nd-year student of the Bachelor's Programme "Business Administration" of the Higher School of Economics; dprudenko@edu.hse.ru, +7 (977) 773-29-86.

**Moskvina Marina** - PhD in Economics, Managing Director of the Department of Labor Market and Social Partnership OOR "RSPP", member of the Russian Trilateral Commission for the Regulation of Social and Labor Relations; moskvinamv@rspp.ru

This article examines the problem of the first job in Russia and the key barriers to overcoming it - the weaknesses of normative regulation and the mismatch between the educational services market and the labor market. The research examines some of the world's best practices in this area, the experience of Great Britain, the United States, France, Italy, Slovenia, Germany, and Kazakhstan. At the end of the research a number of recommendations for overcoming the problem in Russia have been formed.

Keywords:

*Youth unemployment, GR, youth employment, first job*