DOI: 10.17117/no.2015.04.161

Поступила (Received): 24.06.2015

<http://ucom.ru/doc/no.2015.04.161.pdf>

tomsk@rgsu.net

Петров Е.В., Колосова М.В., Качаева С.Г., Печенкина Т.И. Содействие занятости и трудоустройству молодежи в современных экономических условиях

Petrov E.V., Kolosova M.V., Kachaeva S.G., Pechenkina T.I.
Promoting of employment and employment
of young people in the current economic conditions

В данной статье рассматриваются вопросы занятости и безработицы в стране как социальных явлениях на рынке труда. В работе приводится текущая динамика экономически активного населения, в том числе занятого населения и безработных граждан. Требования, предъявляемые к рабочей силе на современном этапе, а также факторы, влияющие на конкурентоспособность молодежи на рынке труда. Рассматривается динамика уровня безработицы по возрастным группам, в том числе среди молодежи. В работе приводятся данные о влиянии значимости различных мотивов к трудовой деятельности в процессе профессионального определения молодежи, а также трудности, с которыми приходится сталкиваться молодежи в связи с возросшей конкуренцией на рынке труда

Ключевые слова: занятость, безработица, рынок труда, молодежь, уровень безработицы

This article considers the issues of employment and unemployment in the country as a social phenomenon in the labor market. The paper presents current dynamics of the economically active population, including the employed population and the unemployed. Requirements to the labor force at the present stage, as well as factors affecting the competitive ability of young people on the labor market. The article considered the dynamics of the unemployment rate by age groups, including young people. The paper presents data on the effect of the importance of different motives to work in a professional definition of youth, as well as the difficulties faced by young people in connection with the increased competition in the labor market

Key words: employment, unemployment, labor market, young people, unemployment rate

Петров Евгений Владимирович

Кандидат технических наук, доцент
Российский государственный социальный университет
г. Томск, проспект Ленина, 217

Petrov Evgeny Vladimirovich

Candidate of Engineering Sciences, Associate Professor
Russian state social university
Tomsk, Lenin ave., 217

Колосова Марина Владимировна

Доктор медицинских наук, профессор, зав. кафедрой
Российский государственный социальный университет
г. Томск, проспект Ленина, 217

Kolosova Marina Vladimirovna

Doctor of Medical Sciences, Professor, Head of Department
Russian state social university
Tomsk, Lenin ave., 217

Качаева Светлана Геннадьевна

Старший лаборант
Томский государственный архитектурно-строительный университет
г. Томск, площадь Соляная, 2

Kachaeva Svetlana Gennadyevna

Senior Lab technician
Tomsk state university of architecture and building
Tomsk, Solyanaya Square, 2

Печенкина Татьяна Иннокентьевна
 Преподаватель
 Российский государственный социальный
 университет
 г. Томск, проспект Ленина, 217

Pechenkina Tatiana Innokentevna
 Lecturer
 Russian state social university
 Tomsk, Lenin ave., 217

Одним из основных факторов уровня жизни, развития государства и общества является занятость населения, которая влияет на разные сферы жизни общества, определяет уровень доходов населения, а также регулирует такое важное направление деятельности, как социальную защиту населения. Занятость населения представляет собой экономическую основу социальной жизни общества и представляет собой, прежде всего, общественно-экономические отношения, в которые вступают члены общества для участия в трудовых отношениях с целью удовлетворения различных потребностей [7].

На сегодняшний день в России в области занятости населения можно отметить такие тенденции как: снижение доли занятых в экономике, увеличение возрастных границ трудового возраста (много работающих пенсионеров), при этом увеличивается доля безработных и занятых в теневой экономике. В результате происходит снижение заработной платы, падает уровень доходов населения, увеличивается число бедных и малоимущих семей.

В период реформирования экономики России, строительства государства и общества стали появляться новые формы занятости. Появляется тенденция к организации самостоятельной занятости [3, 11].

Особенно важным на современном этапе развития общества становится занятость молодежи, которая является одним из основных элементов рыночной экономики, который позволяет развивать производство, способствует решению проблем безработицы путем создания дополнительных рабочих мест и дает возможность самореализации [3, 10]. Следует отметить, что в рамках активной политики занятости на рынке труда особое значение приобретают программы содействия и развития самостоятельной занятости, обучение основам предпринимательской деятельности и выделение денежных субсидий гражданам для создания малого бизнеса.

Поддержка занятости молодежи крайне важна, так как это является одной из экономических основ, которые обеспечивают постоянные трудовые отношения, обладающими резервами для государства.

Согласно данным официальной статистики [4] численность экономически активного населения в Российской Федерации в возрасте 15 – 72 года по состоянию на октябрь 2015 года составляла 76,8 млн. человек, что соответствует 53% от общей численности населения нашей страны. Из общей численности экономически активного населения страны 72,5 млн. человек, или 94,5% были заняты в экономике, а 4,3 млн. человек, или 5,5% не имели работы или иного доходного занятия, но активно его искали (в соответствии с методологией МОТ они классифицируются как безработные).

Численность экономически активного населения, занятых и безработных постоянно меняется. Поквартальная динамика численности занятого населения и безработных среди экономически активного населения в стране за 2014 и 2015 годы представлена в таблице 1.

Таблица 1. Численность экономически активного населения России 2014–2015 годы, млн. человек

Период	2014 год		2015 год	
	Занятые	Безработные	Занятые	Безработные
I квартал	70,8	4,1	71,6	4,4
II квартал	71,5	3,8	72,2	4,3
III квартал	72,2	3,7	73,1	4,1
IV квартал	71,7	3,9	–	–

Как видно из таблицы, общая численность безработных в стране за 2015 год превышает 4 млн. человек, при этом в государственных учреждениях службы занятости населения в октябре 2015 года было зарегистрировано в качестве безработных только 0,9 млн. человек.

Ежемесячная динамика общей численности экономически активного населения [6], в том числе занятого населения и безработных граждан в стране за 2014 и 2015 год представлена на рисунке 1. Как видно из графика имеет место незначительный тренд по увеличению численности экономически активного населения в 2015 году по сравнению с 2014 годом.

Рис.

1. Динамика численности экономически активного населения в стране за 2014 и 2015 годы (помесечно)

Рис. 2. Сравнение динамики численности экономически активного населения в стране за 2014 и 2015 годы (поквартально)

Поквартальная динамика численности занятого населения в России при сравнении данных за 2014 и 2015 год представлена на рисунке 2. При этом данные за четвертый квартал 2015 года отсутствуют в связи с тем, что данный квартал еще не закончился. При этом в рамках поквартальной динамики экономически активного населения также четко прослеживается тенденция увеличения данной группы населения в каждом квартале 2015 года по отношению к соответствующему кварталу 2014 года [4].

Экономическая активность населения в Российской Федерации за последний год, а также ее изменение по сравнению с рядом временных периодов представлено в таблице 2.

Таблица 2. Экономическая активность населения в России

Наименование показателя	2015 г.				Октябрь 2015 г. (+, –) к	
	III квартал	август	сентябрь	октябрь	октябрю 2014 г.	сентябрю 2015 г.
Экономически активное население в возрасте 15–72 лет (рабочая сила), тыс. человек	77183	77415	76958	76793	–191	–165
занятые, тыс. человек	73127	73348	72926	72538	–500	–388
безработные, тыс. человек	4056	4067	4032	4255	310	223
Уровень экономической активности, %	69,7	69,9	69,5	69,3	0,2	–0,2
Уровень занятости, %	66,0	66,2	65,8	65,5	–0,2	–0,3
Уровень безработицы, %	5,3	5,3	5,2	5,5	0,4	0,3

Как видно из таблицы 2, уровень безработицы, определяемый как отношение численности безработных граждан в стране к численности экономически активного населения, в октябре 2015 года составил 5,5% [6]. Уровень занятости населения, определяемый как отношение численности занятого населения в стране к общей численности населения обследуемого возраста (15 – 72 года), в октябре 2015 года составил 65,5%. При этом уровень экономической активности, определяемый как отношение численности экономически активного населения к численности населения в возрасте 15 – 72 года, снизился и составил в октябре 2015 года 69,3%.

Согласно данным таблицы, по сравнению с сентябрем 2015 года численность занятого населения в октябре 2015 года уменьшилась на 388 тыс. человек, или на 0,5%; численность безработных увеличилась на 223 тыс. человек, или на 5,5%. По сравнению с октябрём 2014 года численность занятого населения уменьшилась на 500 тыс. человек, или на 0,7%; численность безработных увеличилась на 310 тыс. человек, или на 8,0%.

Общая численность безработных, классифицируемых в соответствии с критериями МОТ, в 4,7 раза превысила численность безработных, зарегистрированных в государственных учреждениях службы занятости населения (4,255 млн. человек против 0,911 млн. человек). В конце октября 2015 года в государ-

ственных учреждениях службы занятости населения состояло на учете в качестве безработных 911 тыс. человек, что на 0,8% меньше по сравнению с сентябрем 2015 года и на 13,7% больше по сравнению с октябрём 2014 года.

Как показывают официальные материалы обследования населения по проблемам занятости, в октябре 2015 года 71% безработных искали работу самостоятельно, без содействия служб занятости населения [6]. Среди безработных мужчин доля ищущих работу с помощью служб занятости в октябре 2015 года составила 26,3%, среди безработных женщин 32,7%. Наиболее предпочтительным является обращение при поиске работы к помощи родственников, друзей или знакомых. В октябре 2015 года данный путь применяли 68,6% безработных граждан. Поиск работы в интернете и в средствах массовой информации является вторым по популярности способом поиска работы, который использовали 46,4% безработных.

В современных условиях все более актуальными становятся проблемы трудоустройства выпускников высших учебных заведений, наиболее полной реализации их профессионального и личностного потенциала [5, 16]. Молодые специалисты, выходящие на рынок труда после окончания учебных заведений, неизбежно сталкиваются с различными сложностями и их ожидания зачастую не оправдываются. В настоящее время российское общество столкнулось с ситуацией рассогласования таких важных его компонентов как рынок образовательных услуг, с одной стороны, и рынок труда – с другой стороны [1].

Основная задача работодателя на рынке труда найти подходящего работника для заполнения вакансий, то есть максимально соответствующего функциональному содержанию рабочего места за приемлемую заработную плату и другие условия труда. В случае достижения договоренности работник и работодатель, заключив сделку в виде трудового договора, покидают рынок труда [1, 12].

К рабочей силе начинают на современном этапе предъявляться совершенно новые, по сравнению с прошлым периодами, требования [9]:

- участие в развитии производства на каждом рабочем месте;
- обеспечение высокого качества быстро меняющейся по своим характеристикам и технологически все более сложной продукции;
- удержание низкой себестоимости изделий путем постоянного совершенствования методов производства;
- индивидуализация всех видов и форм производственного и непроизводственного обслуживания.

Представление об идеальном молодом специалисте в настоящее время различно как у работодателей, так и у выпускников. На современном этапе необходимо уделять больше внимания профессиональной ориентации студентов уже на первом курсе вуза для того, чтобы помочь им выявить ту сферу деятельности, в которой молодой специалист может наиболее полно реализовать свои возможности [16]. Для самих студентов это означает, что необходимо активно изучать как сам предмет обучения, так и стараться как можно больше времени уделять профессиональной подготовке.

Кризисные тенденции в экономической среде страны непосредственно отражаются в сокращении занятости молодежи и росте безработицы, повышении уровня длительной безработицы, а также скрытых форм занятости.

Современная молодежь выходит на рынок труда в сложный период трансформационных изменений в стране.

И не всегда темпы структурных перестроек в экономике страны являются достаточными для стремительного создания новых рабочих мест для молодежи. Кризисные явления в экономике, характеризующиеся инфляционными процессами и падением уровня жизни, непосредственно отражаются и на рождаемости населения [8]. Поэтому, основным среди социальных факторов влияния на конкурентоспособность молодежи на рынке труда является демографический фактор. Ведь демографическая ситуация в стране является одним из важнейших факторов формирования предложения рабочей силы и является своеобразным показателем развития рынка труда страны.

Демографические тенденции в стране вносят коррективы в количественный состав будущего трудового потенциала страны, а именно приводят к избытку или недостатку трудовых ресурсов государства.

Среди внешних социальных факторов влияния на конкурентоспособность молодежи значительное место занимают морально-этические ценности, менталитет, религиозные и этнические факторы, то есть те, которые непосредственно зависят не только от социальных институтов (семьи, школы, религиозных организаций), но от влияния ряда историко-культурных условий и обстоятельств государства.

Технологические факторы конкурентоспособности молодежи на рынке труда занимают ключевую позицию среди факторов внешнего воздействия. Новейшие информационные технологии и системы перестали быть достоянием только научно-технической сферы, но и стали атрибутом бытовой составляющей общества. Именно в этот период в стране необходимы высококвалифицированные молодые специалисты, способные осваивать новейшие технологии, а также быстро и профессионально реагировать на любые изменения научно-технического характера. Современная ситуация ставит перед молодежью кардинально новые требования, актуальные сегодняшним инновационным вызовам общества. При этом основой конкурентоспособности молодого человека являются знания, информация, научные достижения и технологии.

Развитие научно-технического прогресса несет диаметрально противоположные влияния на рынок труда. С одной стороны, появление современных новейших информационных технологий способствует увеличению количества новейших технологических отраслей, а, следовательно, и соответствующее увеличение количества рабочих мест. С другой стороны, внедрение новых технологий повышает производительность труда, в результате провоцирует высвобождение работников, а, следовательно, ведет к повышению уровня безработицы.

На реализацию трудового потенциала колоссальное влияние имеют внутренние факторы конкурентоспособности. Современная молодежь под влиянием таких факторов, как уровень и качество образования, профессиональная компетентность, мотивация и организаторские способности, физиологические, нравственно-моральные факторы и жизненные ориентации, способна определить свое место на рынке труда.

Поскольку определяющим критерием при трудоустройстве специалиста является опыт работы, который отсутствует у подавляющего большинства молодых людей, поэтому молодому специалисту стоит рассчитывать только на мобилизацию если не всех, то основных личностных ресурсов. Как правило, специалист легко реализуется на профессиональном поприще в результате его безупречной подготовки в психологическом и социальном плане.

Численность студентов в образовательных организациях высшего образования в 2015 году составила около 5,2 миллионов человек [8]. По данным Федеральной службы государственной статистики [6] за октябрь 2015 года средний возраст безработных составил 35,7 года. На рисунке 3 представлен уровень безработицы по возрастным группам, а также по виду поселения (городское или сельское население). Несмотря на то, что молодежь до 25 лет среди безработных составляет 25,6%, в том числе в возрасте 15–19 лет 4,1%, 20–24 года 21,4%, уровень безработицы среди молодежи достаточно высок по сравнению со средним уровнем безработицы среди всего населения. Как следует из данных рисунка 3, высокий уровень безработицы отмечался в возрастной группе 15–19 лет (30,3%) и 20–24 лет (15,3%).

Рис. 3. Уровень безработицы в стране по возрастным группам и виду поселения в октябре 2015 года (в % от экономически активного населения)

В среднем среди молодежи в возрасте 15–24 года уровень безработицы в октябре 2015 года составил 16,7%, в том числе среди городского населения 15,0%, среди сельского населения 21,2%. Коэффициент превышения уровня безработицы среди молодежи в среднем по возрастной группе 15–24 года по сравнению с уровнем безработицы населения в возрасте 30–49 лет составляет 3,9 раза, в том числе среди городского населения 4,1 раза, сельского населения 3,2 раза.

В численности безработных 27% составляют лица, не имеющие опыта трудовой деятельности. В октябре 2015 года их численность составила 1,1 млн. человек. В числе безработных, не имеющих опыта трудовой деятельности, 12,4% составляет молодежь в возрасте от 15 до 19 лет, 52,7% от 20 до 24 лет, 19,6% от 25 до 29 лет. При этом, среди безработных, по методологии МОТ, доля женщин

в октябре 2015 года составила 47%, доля городских жителей 66%. Безработица городского и сельского населения характеризуется превышением уровня безработицы среди сельских жителей по сравнению с уровнем безработицы среди городских жителей. В октябре 2015 года это превышение составило 1,7 раза [6].

По федеральным округам самый низкий уровень безработицы, соответствующей критериям МОТ, отмечается в Центральном федеральном округе (3,4%), самый высокий в Северо-Кавказском федеральном округе (11,0%). В Сибирском федеральном округе уровень безработицы существенно выше, чем в целом по стране [6]. В октябре 2015 года уровень безработицы составил 8,2% от экономически активного населения, в то время как в октябре 2014 года ее уровень был 7,1%. Для сравнения уровень безработицы по стране составлял в 2015 году 5,5%, а в октябре 2014 года 5,1%.

На основе выше приведенных данных, можно сказать, что за последний год безработица среди молодежи выросла. Во многом это обусловлено переходом на европейскую систему образования. Если раньше высшие учебные заведения выпускали специалистов, то сейчас идет первая волна выпускников-бакалавров. Среди работодателей имеет место отношение к бакалавриату, как к незаконченному высшему образованию.

Сегодня в условиях трансформации российского общества, происходит слом старой социально-демографической структуры. Традиционные в свое время способы эффективного взаимодействия между людьми не действуют. Формирование новых рыночных механизмов регулирования процесса отбора персонала осложнено кризисными явлениями. В результате наблюдается де-профессионализация некоторых групп и слоев общества, представители которых имеют специальности, не востребованные на рынке труда или не обеспечивающие условий существования, идущие работать в качестве обслуживающего персонала отнюдь не по призванию.

В результате этого, на современном этапе молодежь находится в довольно тяжелом положении при поиске работы, с одной стороны, может быть ущемление их прав по возрастному признаку, а с другой молодому человеку необходима прибыльная работа, которую не так просто найти. Кроме этого, у государства недостаточно рычагов регулирования молодежной занятости, что еще более ухудшает состояние молодежи на рынке труда.

Таблица 3. Привлекательность профессии для молодежи

Основные мотивы выбора	Учащиеся 8–11 классов, %	Студенты высших учебных заведений, %	Специалисты, %
Интерес к профессии	52,4	52,2	17,0
Высокий заработок	9,2	7,3	55,2
Перспективность (карьера)	3,0	17,6	13,6
Общественная значимость	2,7	4,9	2,4
Семейная традиция	2,7	2,0	3,2
Легко устроиться на работу	4,0	4,9	8,3
Другие мотивы	–	5,4	0,3

Влияние значимости различных мотивов к трудовой деятельности в процессе профессионального определения молодежи [15] в различных возрастных группах приведено в таблице 3.

Как видно из таблицы интерес к профессии является основополагающим мотивом выбора для учащихся средних школ и студентов высших учебных заведений. В тоже время видно, что для специалистов наиболее важны такие аспекты профессии, как высокий заработок, интерес к профессии и карьерные перспективы. Таким образом, требования к профессии, так или иначе, изменяются во времени по мере взросления молодежи.

Материальная мотивация, как стратегия преодоления кризиса труда, основана на долговременном воздействии на работника в целях изменения по заданным параметрам структуры ценностных ориентации и интересов работника, развитие его потенциала [2, 13]. Другая немаловажная особенность заключается в том, что престижность и общественная значимость профессии не всегда совпадают с ее прибыльностью.

Для рассмотрения современных направлений решения проблемы молодежной безработицы в нашей стране необходимо проанализировать проводимую политику повышения занятости среди молодежи в зарубежных странах. Понятие молодежной политики в странах Европы несколько отличается от отечественного понятия хотя бы потому, что в каждой стране сложились свои национальные традиции работы с молодежью, имеющей или динамический, или статический характер. Например, в странах Северной Европы преобладает статическая модель, в то время как в Великобритании, Дании и странах Средиземноморья динамическая модель, которая придает большое значение постоянным изменениям в работе с молодежью, обеспечению взаимодействия между участниками процесса разработки и внедрения молодежной политики [17].

Принимая во внимание способы координации молодежной политики и законодательство в отношении молодежи, развитые страны Европы можно классифицировать следующим образом:

- страны с развитым молодежным сектором: молодежная политика непосредственно сконцентрирована в конкретно определенном молодежном секторе, который доминирует. Примером является Австрия, Люксембург, Лихтенштейн, Испания, Греция, Португалия;
- страны с ограниченным молодежным сектором: молодежную политику, частично переданную в специализированный сектор, а частично распределенную среди традиционных секторов, а именно: образование, трудоустройство, охрана здоровья и т.д. Это наблюдается в Нидерландах, Франции, Бельгии, Ирландии, Финляндии, Швеции, Норвегии;
- страны без специального молодежного сектора: молодежная политика распределена по традиционным секторам без явно выраженного центра. Примером является Великобритания, Исландия, Италия, Дания.

Мировой опыт убеждает, что правительства разных стран ищут свои подходы к формированию и реализации молодежной политики. В развитых демократических странах молодежная политика проводится на региональном и

местном уровнях [17]. В странах Западной Европы на этой основе активно разрабатываются и внедряются комплексные меры в отношении молодежи. Во многих странах Центральной и Северной Европы молодежная политика базируется на признании ответственности за успешное включение в общественно-политическую жизнь всех слоев молодежи.

В нашей стране государство считает целесообразным проводить следующие меры в обеспечении занятости населения, в том числе и среди молодежи. В соответствии с ними органы государственной власти субъектов Российской Федерации занимаются следующими вопросами:

- разработка и осуществление государственной политики содействия занятости населения с учетом национальных, культурных традиций, а также исторически сложившихся в субъектах видов занятости;
- обеспечение реализации прав граждан на занятость;
- содействие занятости граждан, особо нуждающихся в социальной защите и испытывающих трудности в самостоятельном поиске работы;
- разработка и реализация мероприятий по стабилизации положения на рынке труда региона, предупреждение массовых увольнений работников;
- сохранение существующих и создание новых рабочих мест;
- организация временных и общественных работ и другие.

При создании системы привлечения и удержания молодого персонала в России следует исходить из разработанных в законодательстве и применимых в рыночной экономике принципов:

- комплексность (всесторонний подход: правовые, психологические, материальные и другие методы);
- системность (постоянный характер работы с персоналом, по программе);
- регламентация (закрепление на постоянной основе);
- специализация (в зависимости от уровня и профессионализма специалиста, соответственное повышение или понижение к нему требований);
- целенаправленное творчество (применение инструментов менеджмента исходя из целей организации).

Кроме этого, отдельно хотелось бы остановиться на проблемах мотивации молодых специалистов, наиболее полной реализации их профессионального и личностного потенциала. Молодые специалисты, выходящие на рынок труда после окончания учебных заведений, неизбежно сталкиваются с различными сложностями, и их ожидания зачастую не оправдываются. Чаще всего имеется два основных противоречия:

1. Между представлениями и действительностью. Особенно усугубляет это противоречие излишняя теоретическая направленность образования, в том числе отсутствие прохождения практики студентами в некоторых учебных заведениях. Выпускник высшего учебного заведения до самого окончания не осознают, в чем же на практике заключается работа по специальности, с чем ему придется столкнуться на выходе.

2. Собственно профессиональное становление. Переход от «обывателя» к «специалисту» связан с перестройкой на личностном уровне: изменяется режим

труда и отдыха, изменяются привычки, появляется необходимость осваивать новые сферы деятельности и т.д. Вопрос активности самообразования человека непосредственно связан с личностным набором мотивов и стимулов, которые влекут за собой действия или бездействие, ориентированные на становление как специалиста. Если у человека нет цели для профессионального саморазвития и видения себя в организации в дальнейшем, как специалист он имеет мало шансов на карьерный рост в будущем.

В тоже время представление об идеальном сотруднике в настоящее время различно как у работодателей, так и у выпускников высших учебных заведений. В связи с этим, высшие учебные заведения, программы которых будучи смоделированными по классическим образцам и ориентированными на устойчивую культурную парадигму, прежние принципы в новых условиях уже не обеспечивают необходимых знаний и навыков даже общего характера по профессии.

В связи с данной тенденцией, можно предложить следующие меры поддержки, которые могли бы помочь современным абитуриентам при поступлении быть более подготовленными к выбору профессии:

1. Необходимо давать больше реальной информации о возможности трудоустройства специалистов, положительных и негативных сторонах профессии. Установлено, что большинство нынешних старшекурсников поступали на специальность, руководствуясь внутренними мотивами, не оценивая реальные перспективы, дальнейшее видение себя в профессиональной сфере (нереалистичные ожидания от условий труда и заработка от работы).

2. Рассказывать студентам о возможностях получения дополнительного заработка в бюджетной сфере (гранты на социальные проекты, социальное предпринимательство, фандрайзинг и другие).

3. Распространение практико-ориентированного образования:

- студент должен представлять, для чего может понадобиться получаемое им знание;

- понимать, как стыковать это знание с другими знаниями и навыками, то есть обучаться междисциплинарной коммуникации;

- как это междисциплинарное, практически-ориентированное знание может быть включено и встроено в систему социального действия;

- необходим проблемно-ориентированный, сценарный и контекстуальный подходы. Лучше всего это реализуется методом *learning by doing* (обучение в процессе работы), от начала некоторого проекта и до выдачи его результатов.

В результате этого, рассмотрение этапа вхождения и пребывания молодого человека на рынке труда как одной из стадий воспитательного процесса социально активной личности и обуславливает необходимость определения молодежного сегмента рынка труда не как экономической категории, а как социальной. Учитывая такой подход, под молодежным сегментом рынка труда понимается специфическая часть общенационального рынка труда как целостной системы, обеспечивающей эффективное воспроизводство и использование труда различных групп молодежи, удовлетворения их основных жизненных потребностей и способствует решению стратегических задач воспитания социально активной личности на общегосударственном уровне.

Таким образом, на основе проведенных исследований можно сделать следующие выводы. В современной России проблема занятости стоит очень остро. Численность экономически занятого населения снижается. Одной из причин этого является недостаточное внимание к проблемам трудоустройства молодежи. В связи с большой конкуренцией на рынке труда, молодым специалистам очень сложно устроиться на работу, что приводит к потере профессиональных навыков и снижению уровня мотивации. Международное сообщество уделяет особое внимание вопросам занятости и трудоустройства молодежи, доказывает важность государственного управления занятостью молодежи в контексте его влияния на состояние и процесс развития государственно-общественных отношений.

Однако, несмотря на проводимые меры поддержки занятости молодежи, проблема по-прежнему остается острой и требует внимания на федеральном, региональном и местных уровнях власти.

Список используемых источников:

1. Артемов О.Ю., Архипова Н.И., Ермакова И.Н. Овчинникова Н.В. Теория и практика работы с кадрами. М.: РГГУ, 2007. 800 с.
2. Гурлев В.Г., Хомякова Т.С., Кузнецова Е.В. Метод оценки социально-экономической мотивации выпускников вузов на рынке труда // Молодой ученый. 2015. №1. С. 193-201.
3. Петров Е.В., Качаева С.Г. Стимулирование развития малого бизнеса и предпринимательства как основа обеспечения занятости молодежи // Наука и современность. 2014. № 1 (1). С. 101-107.
4. Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики.
URL: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/wages/labour_force
5. Печенкина Т.И., Колосова М.В., Морозов А.И., Петров Е.В. Особенности подготовки социальных работников в системе высшего профессионального образования Сибирского региона // Ученые записки Российского государственного социального университета. 2014. Т. 2. № 4 (127). С. 61-69.
6. Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики.
URL: http://www.gks.ru/bgd/free/b04_03/Iss WWW.exe/Stg/d06/229.htm
7. Петров Е.В., Морозов А.И., Колосова М.В., Печенкина Т.И. Современные социальные технологии в управлении занятостью населения (на примере Томской области) // Социальная политика и социология. 2015. Т. 14. № 1 (107). С. 41-53.
8. Колосова М.В., Петров Е.В. Демографический ресурс Томской области как существенный потенциал развития территорий Сибири // Наука и современность. 2014. № 2 (2). С. 180-187.
9. Управление персоналом организации. М.: Инфра-М, 2005. 638 с.
10. Петров Е.В., Морозов А.И., Колосова М.В., Печенкина Т.И. Регулирование занятости населения на современном этапе: региональный аспект // Социально-экономические и правовые основы развития экономики: коллективная монография. Уфа: Аэтерна, 2015. С. 89-103.
11. Петров Е.В., Качаева С.Г. Управление занятостью молодежи путем развития малого бизнеса и предпринимательства на примере Томской области // Инновационные технологии и экономика в машиностроении. Томск: Изд-во Национального Исследовательского Томского политехнического университета, 2015. С. 238-242.
12. Петров Е.В., Качаева С.Г. Современные технологии социальной работы в социальной службе (на примере Алтайского «Краевого кризисного центра») // Научный альманах. 2015. № 8 (10). С. 1450-1459.
13. Егоршин А.П. Управление персоналом. Н. Новгород: НИМБ, 2005. 720 с.
14. Петров Е.В., Качаева С.Г. Современное состояние и перспективы развития внутреннего туризма в стране на примере Томской области // Проблемы экономики и управления строительством в условиях экологически ориентированного развития. Томск: Изд-во Томского государственного архитектурно-строительного университета, 2015. С. 275-282.
15. Горшков М.К., Шереги Ф.Э. Молодежь России: социологический портрет. М.: ЦСПиМ, 2010. 592 с.

16. Печенкина Т.И., Колосова М.В., Морозов А.И., Петров Е.В. Проблемы подготовки социальных работников в системе высшего профессионального образования (на примере Томской области) // Ученые записки Российского государственного социального университета. 2015. Т. 14. № 3 (130). С. 136-145.

17. Козаченко А.В. Зарубежный опыт мотивации труда.

URL: http://www.elitarium.ru/zarubezhnyjj_opyt_motivacii_truda/

References:

1. Artemov O.U., Arkhipova N.I., Ermakova I.N., Ovchinnikov N.V. Theory and practice of working with the staff. M.: Russian State Humanitarian University, 2007. 800 p.
2. Gurlev V.G., Khomyakova T.S., Kuznetsova E.V. The method of estimation of social and economic motivation of college graduates in the labor market. The young scientist. 2015. №1. P. 193-201.
3. Petrov E.V., Kachaeva S.G. Stimulation of development of small business and entrepreneurship as the basis for youth employment. Science and modernity. 2014. № 1 (1). P. 101 -107.
4. The official website of the Federal State Statistics Service.
URL: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/wages/labour_force/
5. Pechenkina T.I., Kolosova M.V., Morozov A.I., Petrov E.V. Features of training of social workers in the system of higher professional education of the Siberian region. Scientific notes of Russian State Social University. 2014. Vol. 2. № 4 (127). P. 61-69.
6. The official website of the Federal State Statistics Service.
URL: http://www.gks.ru/bgd/free/b04_03/IssWWW.exe/Stg/d06/229.htm
7. Petrov E.V., Morozov A.I., Kolosova M.V., Pechenkina T.I. Modern social technologies in the management of employment of the population (on the example of Tomsk region). Social Policy and Sociology. 2015. Vol. 14. № 1 (107). P. 41-53.
8. Kolosova M.V., Petrov E.V. Demographic resources of Tomsk region as a substantial potential for the development of territories of Siberia // Science and modernity. 2014. № 2 (2). P. 180-187.
9. Management of staff of organization. M.: INFRA-M, 2005. 638 p.
10. Petrov E.V., Morozov A.I., Kolosova M.V., Pechenkina T.I. Regulation of employment at the present stage: the regional aspect. Socio-economic and legal bases of development of the economy: collective monograph. Ufa: Aeterna, 2015. P. 89-103.
11. Petrov E.V., Kachaeva S.G. Management of youth employment through the development of small business and entrepreneurship on the example of Tomsk region. Innovative technologies in mechanical engineering and economics. Tomsk: Publishing House of the NRTPU, 2015. P. 238-242.
12. Petrov E.V., Kachaeva S.G. Modern technologies of social work in social service (on the example of the Altai « Regional Crisis Centre»). Science Almanac. 2015. № 8 (10). P. 1450-1459.
13. Egorshin A.P. Management of staff. Nizhniy Novgorod: NIMB, 2005. 720 p.
14. Petrov E.V., Kachaeva S.G. Modern condition and prospects of development of domestic tourism in the country as an example of the Tomsk region. Problems of economy and construction management in the conditions of ecologically oriented development. Tomsk: Publishing house of Tomsk State Architectural and Building University, 2015. P. 275-282.
15. Gorshkov M.K., Sheregi F.E. Youth of Russia: sociological portrait. M.: TsSPiM, 2010. 592 p.
16. Pechenkina T.I., Kolosova M.V., Morozov A.I., Petrov E.V. Problems of training of social workers in the system of higher professional education (on the example of Tomsk region). Scientific notes of Russian State Social University. 2015. Vol. 14. № 3 (130). P. 136-145.
17. Kozachenko A.V. Foreign experience in labor motivation.
USB: http://www.elitarium.ru/zarubezhnyjj_opyt_motivacii_truda/

© 2015, Петров Е.В., Колосова М.В., Качаева С.Г.,
Печенкина Т.И.

Содействие занятости и трудоустройству
молодежи в современных экономических условиях

© 2015, Petrov E.V., Kolosova M.V., Kachaeva S.G.,
Pechenkina T.I.

Promoting of employment and employment of young
people in the current economic conditions