

РЫНОК ТРУДА И ЗАНЯТОСТЬ МОЛОДЕЖИ В РОССИИ

THE LABOR MARKET AND YOUTH EMPLOYMENT IN RUSSIA

ПОЛУЧЕНО 09.09.2022 ОДОБРЕНО 13.09.2022 ОПУБЛИКОВАНО 31.10.2022

УДК 331.5 DOI 10.12737/2305-7807-2022-11-5-71-78



ЗОЛОТИНА О.А.

Канд. экон. наук, доцент кафедры экономики труда и персонала, Экономический факультет ФГБОУ ВО «Московский государственный университет имени М.В. Ломоносова», г. Москва

ZOLOTINA O.A.

Candidate of Economic Sciences, Associate Professor, Department of Labor Economics and Personnel Management, Faculty of Economics, Lomonosov Moscow State University, Moscow

e-mail: Zolotina.o@gmail.com



САГДЕЕВА А.Т.

Студент магистратуры, факультет Международного бизнеса и делового администрирования, Московский государственный институт международных отношений МИД Российской Федерации (МГИМО), г. Москва

SAGDEEVA A.T.

1st year Master's Degree Student, Faculty of International Business and Business Administration, International Business, Moscow State Institute of International Relations of the Ministry of Foreign Affairs of the Russian Federation (MGIMO), Moscow

e-mail: sagdeevaat@mail.ru

Аннотация

По определению до 2021 г. молодежь — это население в возрасте от 15 до 29 лет, формирующее трудовой потенциал страны. В настоящее время доля молодежи составляет 15% от всего населения России. Группа эта неоднородна. В ней есть и учащиеся системы среднего образования, и студенты системы профессионального образования, и молодые специалисты. В статье анализируется, как молодые люди выходят на рынок труда, каковы характеристики их работы, каково участие специалистов, получивших диплом о профессиональном образовании, в трудовой деятельности, как повлиял период пандемии коронавируса на рынок труда и занятость молодежи. Целью настоящего исследования является анализ особенностей занятости молодежи в современной России и выявление перспективных вариантов для получения опыта при совмещении работы с обучением.

Ключевые слова: занятость молодежи, влияние пандемии коронавируса на рынок труда, поколение Z.

Abstract

Until 2021, in Russia youth is the population aged 15 to 29 years old, which is forming the labor potential of the country. Currently, the share of young people is 15% of the total population of Russia. This group is not homogeneous. It includes students of the secondary education system, and students of the vocational education system, and young professionals. This article analyzes how young people enter the labor market, what are the characteristics of their work, what is the participation of specialists, who have received a diploma of vocational education, in work, how the period of the coronavirus pandemic has affected the labor market and youth employment. The purpose of this study is to analyze the characteristics of youth employment in modern Russia and identify promising options for gaining experience while combining work with education.

Keywords: youth employment, influence of coronavirus pandemic on labor market, Generation Z.

УЧАСТИЕ МОЛОДЕЖИ В РАБОЧЕЙ СИЛЕ

Доля молодежи в возрасте от 15 до 29 лет от общей численности населения России составляет 15%, или 22,6 млн чел. Из них в рабочей силе участвуют преимущественно более старшие возрастные группы. В российской статистике они подразделяются на группы 20–24 года и 25–29 лет. Количество молодых людей в возрасте 20–24 года на 2021 г. было 6,8 млн чел., в возрасте 25–29 лет — 8,6 млн чел.

Возрастная группа 25–29 лет является «сверхзанятой» — работает или ищет работу почти 90% ее представителей. А среди подгруппы 20–24 года, по данным официальной статистики, работает около 50% [1]. Аналогично, Мониторинг экономики образования оценивает, что и среди учащейся молодежи, получающей высшее образование, работает на постоянной или эпизодической основе более 50% [2]. Молодые люди активно совмещают учебу и работу, и эта практика становится все более распространенной. Поэтому

исследователи говорят о смене модели трудового поведения — если ранее молодые люди осуществляли переход от учебы к работе после получения диплома, то сейчас конкурентной стратегией на рынке труда является получение профессионального опыта в период обучения.

При этом о наличии резервов для реализации трудового потенциала молодежи говорит тот факт, что уровень занятости в возрастной группе 20–24 года, подавляющую часть которой составляют учащиеся системы высшего и среднего профессионального образования, за последние три года составлял 48–49,5%, в то время как в возрастной группе молодежи 25–29 лет он колебался в пределах 81,5–83,7% [3]. Только около половины учащихся, которые ищут работу, ее находят. Дело в том, что более старшие представители молодежи, как правило, уже являются выпускниками, завершившими обучение. Они успешно конкурируют на рынке труда за рабочие места со стандартным 40-часовым режимом занятости. А учащиеся при поиске работы вынуждены

балансировать между учебой и работой, предпочитая гибкие формы и режимы занятости.

Период пандемии коронавируса еще раз доказал, что молодежь является уязвимой социально-экономической группой на рынке труда. Летом 2020 г. когда прошел очередной выпуск из образовательных организаций, многие компании пересматривали планы набора сотрудников или приостановили набор вовсе из-за неопределенности ожиданий в отношении развития бизнеса. В результате уровень занятости населения России в целом снизился на 1,7%, а среди молодежи — в два раза больше, на 2,8% в возрастной группе 20–24 года и 2,5% в возрастной группе 25–29 лет (табл. 1).

Таблица 1

Влияние пандемии коронавируса на занятость молодежи

	2019 (%)	2020 (%)	Изменение 2020/2019(%)	2021	Изменение 2021/2020(%)
<i>Уровень занятости</i>					
В РФ, в целом	59,4	58,4	-1,7	59,4	+1,7
В том числе					
20–24	49,4	48	-2,8	49,2	+2,5
25–29	83,6	81,5	-2,5	83,7	+2,7
<i>Уровень безработицы</i>					
В РФ, в целом	4,6	5,8	+26%	4,8	-17,2%
В том числе					
20–24	14,4	16,2	+12,5%	15,1	-6,8%
25–29	5,6	7,4	+32,1%	5,9	-20,3%

Источник: разработано авторами на основе данных справочника «Рабочая сила, занятость и безработица в России», Росстат, 2022.

Безработица в 2020 г. острее ощущалась не студентами, а выпускниками — в возрастной группе 25–29 лет она выросла на 1,8 п.п., или на 32,1% по сравнению с уровнем 2019 г. Но уже в 2021 г. произошел компенсационный рост спроса на молодых специалистов, и уровень занятости выпускников в возрасте 25–29 лет повысился на 2,2 п.п., или

2,7%, в то время как в целом по России — на 1 п.п., или 1,7%. Среди молодежи 20–24 лет колебания спроса были менее значительными.

Повышение спроса на молодых специалистов было заметно и по статистике HeadHunter: по данным портала, в 2021 г. наблюдалось не просто восстановление спроса на кандидатов, не имеющих значительного опыта работы, но и рост спроса на молодых работников относительно других возрастных категорий. Во всех федеральных округах прирост вакансий по позициям начального уровня в 2 и более раз превышал прирост вакансий в целом по рынку по сравнению со спросом в 2020 г.

Спрос на молодую рабочую силу в 2021 г. в целом увеличился на 127% по сравнению с предыдущим годом, когда совокупный рынок труда вырос всего лишь на 60%. При этом общее количество резюме кандидатов без опыта выросло всего на 16% [4]. Конкурс молодых специалистов при трудоустройстве в 2021 г. снизился на 4% пункта по сравнению с предыдущим годом и составил 5,1 человека на вакансию. Конкуренция среди молодых людей за рабочие места снизилась, а конкуренция компаний за молодых сотрудников возросла. При этом уровень конкуренции на рынке труда молодежи все равно остался выше, чем на рынке труда в целом: индекс конкуренции НН, рассчитываемый как отношение количества резюме к количеству вакансий, по всем возрастным группам составляет 3,8 резюме на 1 вакансию.

Высокая востребованность молодых кадров обусловлена, в частности, старением населения. В России численность людей каждого следующего поколения в целом, меньше, чем предыдущего. При этом есть и демографические волны: в определенные годы детей рождается меньше, чем в предыдущие, а потом снова следует период повышения рождаемости. И в настоящее время на рынок труда выходит малочисленное поколение, рожденное в период «демографической ямы 1990-х гг.», что для рынка труда означает спад численности занятости молодой части рабочей силы. Ожидается, что этот спад будет продолжаться до 2035 г., после чего на рынок труда придет более много-



Рис. 1. Изменение количества вакансий по федеральным округам в 2021 г. по отношению к 2020 г., в том числе для категории «Молодые специалисты»

Источник: Аналитическая служба компании HeadHunter — [Электронный ресурс] — «Что предлагает рынок труда молодым специалистам» https://hh.ru/article/29871?hmtFrom=article_29867; 25.01.2022.

численное поколение [5]. В условиях роста напряженности на рынке труда в 2022 г. демографический фактор продолжает работать в пользу поддержки занятости молодых специалистов.

СТРУКТУРА РЫНКА ТРУДА МОЛОДЕЖИ

Молодежь — это внутренне неоднородная социально-демографическая группа. До 2021 г. она определялась возрастными границами от 15 до 29 лет. Для более предметного понимания происходящих с ней процессов молодежь разделялась на подгруппы 15–19 лет, 20–24 года и 25–29 лет. Как было сказано выше, активное участие в рабочей силе принимают две более старшие категории. Это связано с тем, что подавляющее большинство выпускников школ стремятся получить профессиональное и, в первую очередь, высшее образование и откладывают выход на работу на более поздний период. Поэтому объектом для анализа в настоящей статье выступают преимущественно подгруппы 20–24 и 25–29 лет. В 2021 г. вступил в силу новый закон «О молодежной политике в Российской Федерации», который расширяет границы молодежного возраста и закрепляет их от 14 до 35 лет включительно [6]. Это ставит новые задачи для анализа молодежной занятости.

Молодежь претендует на позиции, не требующие значительного опыта работы, что является фактором формирования несколько обособленного сегмента — рынка труда молодежи, на котором она не конкурирует с более опытными кандидатами. Традиционно выделяют первичный и вторичный сегменты рынка труда, в том числе рынка труда молодежи.

Характеристики первичного рынка труда — это стабильный уровень занятости, долгосрочность трудовых отношений сотрудника и компании, внутрифирменное развитие карьеры, высокий (или конкурентный) уровень заработной платы. Первичный рынок труда — это рабочие места, которые требуют специальной квалификации — среднего профессионального или высшего образования, а также зачастую наличия опыта работы. Вторичный рынок труда — это рынок с большой текучестью кадров, нестабильной занятостью, низким уровнем заработной платы, отсутствием внутрифирменного продвижения и должностного роста. Однако и требования к уровню квалификации он предъявляет минимальные.

В возрасте 20–24 года молодые люди стремятся получить первый практический опыт. Они часто занимают места «низкого качества», не требующие высокой квалификации и обладающие определенными негативными характеристиками. При этом кандидаты из возрастной группы 20–24 года — это категория работников, которые сами заинтересованы в гибкой занятости и имеют повышенную склонность к мобильности, что связано с необходимостью совмещения учебы и работы, желанием сориентироваться в профессиональной сфере и попробовать для себя разные специализации. Поэтому учащиеся могут предпочитать временный, а не постоянный рабочий контракт и готовы занимать места с более низким уровнем требований к квалификации и уровню оплаты. Поэтому они часто выходят на вторичный рынок труда, где таких предложений больше. Лишь спустя некоторое время, попробовав себя в разных сферах деятельности, молодые специалисты начинают искать постоянную работу и находят рабочие места в первичном сегменте.

Из-за склонности студентов и выпускников вузов часто менять место работы работодателю невыгодно инвестировать в обучение и развитие таких работников. Однако подобное трудовое поведение не становится помехой для найма молодых людей на вторичном рынке. Здесь работо-

датель не вкладывает в сотрудников больших средств, поэтому их уход не является серьезной потерей для компании. Работодателей вторичного сектора, привлекающих молодых людей, условно разделяют на три группы [7].

1) Крупные работодатели из сферы розничной торговли. В таких компаниях традиционно высокий уровень текучести персонала, поскольку туда кандидаты приходят как на временную работу. Соответственно, к квалификации сотрудников предъявляются минимальные требования, а более важен постоянный приток работников с невысокими зарплатными ожиданиями. Такие работодатели зачастую могут предложить официальное оформление занятости и гибкий (сменный) график работы.

2) Небольшие предприятия сферы обслуживания, такие как кафе, заправочные станции и др. Причина выбора такого работодателя — близость работы к дому или месту учебы. Способ поиска — по рекомендации знакомых или родственников. Зароботная плата предлагается ниже конкурентной, но в небольших организациях часто есть индивидуальный подход к сотрудникам и семейная, дружеская атмосфера.

3) Организации, привлекающие учащихся без оформления трудовых отношений. Такая занятость является неформальной, нерегулярной и попадает в категорию незащищенной.

Незащищенная занятость — это работа без оформления трудового договора; на условиях срочного договора при наличии постоянно действующей трудовой функции; также к незащищенной относят вынужденно избыточную занятость учащейся молодежи.

Безусловно, привлечение молодых работников даже из числа учащихся происходит как в первичный, так и во вторичный сегменты рынка труда. В настоящее время на первичном рынке труда есть не только рабочие места, предполагающие полную занятость. Все больше компаний предлагают стажировки для учащихся и выпускников. Некоторые организации также сотрудничают с учебными заведениями и принимают студентов на проектную работу в рамках прохождения производственной или преддипломной практики.

Сравнив несколько профессиональных сфер и рабочих мест при совмещении работы и учебы и получив диплом, молодые кандидаты осознают готовность строить карьеру. Поэтому после выпуска они все больше перемещаются на рабочие места первичного сегмента, предпочитая работу в крупных компаниях — отраслевых лидерах, которые смогут им обеспечить стабильную оплату и долгосрочную занятость. И самой компании, и новому работнику выгодны эти трудовые отношения. Работодателю — для получения отдачи от инвестиций в сотрудника, работнику — для возможности профессионального развития и должностного роста. Организации первичного сектора рассматривают долгосрочность трудовых отношений как ключевой фактор при найме сотрудников, поэтому еще на этапе собеседования они стремятся отличить работника, ориентированного на долгосрочную занятость, от кандидата, не имеющего таких намерений. Для оценки соискателей анализируется приобретенный опыт и навыки, а также проявленная в ходе отбора мотивация.

В 25–29 лет недавние выпускники закрепляют профессиональный выбор и начинают расти, сменяя должности внутри одной компании или переходя от работодателя к работодателю. В этот период происходит приобретение и рост профессиональной квалификации, и его можно назвать этапом «экспертного развития карьеры». Подавляющее большинство молодых специалистов работают или ищут

работу: уровень участия молодежи 25–29 лет в рабочей силе в 2021 г. составляет 88,9%, когда в среднем по России — 62,4%. Выпускники готовы работать на условиях полной занятости, поэтому являются «удобными» для рынка кандидатами. Уровень занятости — 83,7% (в среднем по России — 59,4%).

А новая для анализа молодежной занятости категория в возрасте 30–35 лет — это люди, уже достигшие определенного уровня профессионализма, которые приобрели необходимые профессиональные компетенции и многие из которых осваивают новые для себя руководящие роли. Приходит новый этап — этап вертикальной или управленческой карьеры.

В настоящее время 30–35-летняя молодежь является наиболее высокооплачиваемой группой работников российского рынка труда [8]. Так, по данным официальной статистики, пик заработков приходится на возраст 30–34 года (рис. 2), уровень зарплаты данной возрастной категории в среднем по всем субъектам РФ — 57,5 тыс. руб. после налогообложения. Среднероссийский уровень зарплаты в расчете на всех занятых составляет 49,8 тыс. руб. после налогообложения. Высокие зарплаты молодых сотрудников также в значительной степени обусловлены малочисленностью молодого поколения — при снижении предложения труда равновесная заработная плата на рынке устанавливается на более высоком уровне. Вероятно, работодатели также высоко ценят новые цифровые компетенции моло-

дежи, ее адаптивность и быстрый рост профессионализма, а также инвестируют в формирование кадрового потенциала для развития.

Результаты, полученные Росстатом в 2021 г. по итогам новой волны Выборочного наблюдения трудоустройства выпускников 2016–2020 гг. выпуска, получивших среднее профессиональное и высшее образование [1], свидетельствуют, что во время обучения большинство молодых людей, которые совмещали работу и учебу, работали непрерывно на протяжении нескольких лет или всего периода обучения. Так, среди опрошенных во время учебы непрерывно работали 13,5% выпускников (доля увеличивается по мере повышения ступени образования от 5,6% среди выпускников программ подготовки квалифицированных рабочих и служащих до 28,1% среди выпускников программ подготовки кадров высшей квалификации); в течение нескольких лет подряд — 6%, а эпизодически 12%.

- Среди всех совмещающих работу и учебу на эпизодической основе подрабатывали всего 39,5%, а 60,5% были ориентированы на более долгосрочную занятость;
- на постоянном месте работали более 40% занятых.

Таким образом, мы можем предварительно оценить, что доля вторичного сегмента молодежного рынка труда в настоящее время не превышает 60% рабочих мест.

И среди тех, кто работал, скорее, на постоянной основе, большинство работали по получаемой специальности (табл. 2).

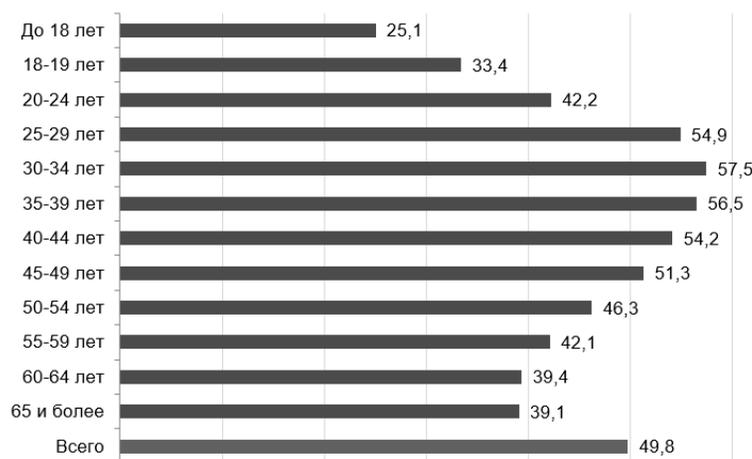


Рис. 2. Заработная плата занятых по возрастным группам, после налогообложения

Источник: «Аналитики назвали возраст зарплатного максимума у россиян», FinExpertiza — рассчитано на основе данных Росстата; <https://finexpertiza.ru/press-service/researches/2022/vozh-zarpl-maksimum/>

Таблица 2

Связь трудовой деятельности с получаемой специальностью при совмещении учебы и работы

	Всего (в % от общей численности группы)	В том числе выпускники вузов (бакалавриат, специалитет, магистратура, подготовка кадров высшей квалификации)	В том числе выпускники программ подготовки специалистов среднего звена	В том числе выпускники программ подготовки квалифицированных рабочих, служащих
Работавшие во время обучения	32,3	39,8	23,9	18,4
Выпускники, работавшие непрерывно весь период обучения	13,5	17,6	9,1	5,6
Из них по профилю получаемой специальности	8,8	66,0	65,1	53,5
Работавшие непрерывно на протяжении отдельных лет обучения	6,0	8,2	3,5	1,5
Из них по профилю получаемой специальности	3,6	61,1	53,9	52
Работавшие эпизодически, время от времени	12,8	14	11,3%	11,3
Из них по профилю получаемой специальности	5,1	38,4	41,5	43,4

Источник: разработано авторами на основе данных Выборочного наблюдения трудоустройства выпускников, получивших среднее профессиональное и высшее образование, 2016–2020 гг. выпуска; Росстат; 2021.

Положительным, хотя и вынужденным, влиянием пандемии коронавируса на занятость молодежи стало ускорение внедрения на российском рынке труда гибких форм занятости, в первую очередь, дистанционной работы. В частности, по экспертным оценкам Экономического факультета МГУ имени М.В. Ломоносова, среди учащихся в 2022 г. в гибридном или полностью дистанционном формате работает более 80% занятых студентов выпускного курса бакалавриата и около 70% студентов выпускного курса магистратуры [9].

В Трудовой кодекс РФ даже внесен новый тип трудового договора — договор о выполнении дистанционной работы, который оформляется в случае, если сотрудник постоянно выполняет свою трудовую функцию удаленно. Но пока такие договоры на молодежном рынке труда не распространены. Например, среди выпускников образовательных организаций 2016–2020 гг. выпуска, работающих в 2021 г. на основной работе по найму, распределение по видам трудового договора было следующим: на неопределенный срок было оформлено 93,5%, на определенный срок — 2,8%, по договору гражданско-правового характера — 1,5%, без оформления — 2,2%, до договору о выполнении дистанционной работы — 0,1% [1].

Несмотря на значительные системные сдвиги в использовании новых технологий для организации работы персонала, ускоренные пандемией коронавируса, рынок труда до настоящего времени является недостаточно гибким для участия в нем учащейся молодежи. Об этом говорит высокий уровень безработицы в возрастной группе 20–24 года. Он составляет 15–16% и значительно превышает и общероссийский, который до 2021 г. колебался около 4%, и уровень безработицы выпускников 25–29 лет, равный 6%. Высокая безработица учащихся во многом носит временный характер и вызвана неготовностью молодых людей к работе в стандартных условиях — с полной занятостью и в очной форме.

Гибкие формы и режимы занятости могут уменьшить риск конфликта между учебой и работой. Ведь основная задача обучения будущих выпускников — приобретение специальных знаний и навыков увеличение своего человеческого капитала. А в ситуации, когда студент работает во время и — часто — вместо учебы, может произойти снижение качества полученного образования, знания, освоение которых предполагалось программой, будут отсутствовать.

Для успешного совмещения работы и учебы оптимальны гибкие форматы — частичная и/или удаленная занятость, в том числе в формате стажировки. Но де-факто параметры этой «гибкой нестандартной занятости», предлагаемые работодателем, приближаются по объему часов и уровню задач к негибкой стандартной, в то время как условия — временный контракт, в ряде случаев отсутствие оплаты, невысокая вероятность перевода на штатную позицию — далеки от нее. При этом внедрение стажировок и проектной работы для студентов способствует закреплению сегментации молодежного рынка труда.

Важная задача для рынка и государства — расширить возможности гибкой занятости учащихся на первичном сегменте рынка труда с целью повышения качества рабочих мест для молодежи и достижения большей защищенности молодых сотрудников, поскольку, впервые устраиваясь на работу, молодые люди делают первые «пробы» своей дальнейшей трудовой жизни. Именно первый полученный опыт значительно влияет на формирование дальнейших трудовых установок и ожиданий. Поэтому очень важно, чтобы он был продуктивным и позитивным.

ОСОБЕННОСТИ СОВРЕМЕННОЙ МОЛОДЕЖИ

Говоря в терминах теории социальных поколений, разработанной Н. Хоувом и В. Штраусом [10], молодежь в возрасте 20–24 года, наиболее активно выходящая на рынок труда, относится к представителям поколения Z, а группа 25–29-летних относится к предыдущему поколению Y.

С одной стороны, у представителей нового поколения только начинает проявляться своя специфика в трудовом поведении и трудовых ценностях. Исследователи и практики, основываясь на теории поколений, предполагают, что поколение Z может быть похоже в своих установках на «молчаливое поколение» — людей, родившихся в период 1923–1942 гг. Архетип, к которому относятся эти поколения — «Художники» [11], он характеризуется некоей замкнутостью, организованностью, этикой самопожертвования (табл. 3).

Поколение Z — это поколение цифровых и высоких технологий, а также огромных объемов информации. Поэтому критериями выбора работодателя для нынешних студентов являются полнота и доступность информации о компании (например, ее позиции в рейтингах работодателей, отзывы бывших сотрудников, аккаунты в социальных сетях и проч.), социально-ответственная позиция, готовность предоставлять сотруднику баланс между работой и другими сторонами жизни, гибкость в определении объемов и содержания задач. По своим предпочтениям представители нового поколения, скорее, ориентированы на индивидуальную работу, готовы получать образование не ради диплома, а для развития востребованных навыков. Последнее, однако, повышает риски отсутствия системного образования как широкого фундамента для дальнейшего профессионального роста. Но до настоящего времени семьи предъявляют высокий спрос на профессиональное и особенно высшее образование для своих детей, что пока нивелирует этот риск.

Таблица 3

Сравнение ценностей российской молодежи

Возраст	Поколение	Ценностный архетип	Трудовые ценности
20–24	Z	Художники. Характеризуются высокой степенью общественного объединения, этикой самопожертвования	Возможно: Терпеливость Исполнительность Склонность к соблюдению правил Необходим долгий период для установления доверия
25–29	Y	Герои. Оказывают наибольшее влияние на достижение благополучия в обществе и на развитие технологий.	Адаптивность Оперативность принятия решений Ориентация на быстрые результаты Слабая ориентация на качество Низкий уровень доверия институтам

Источник: разработано авторами на основе Strauss, W., Howe, N. The Fourth Turning: An American Prophecy — What the Cycles of History Tell Us About America's Next Rendezvous with Destiny; Ожиганова Е.М. Теория поколений Н. Хоува и В. Штрауса. Возможности практического применения.

Особенности поколения 20–24-летних, возможно, уже повлияли на их трудовое поведение при коронавирусном шоке. В частности, для работы в удаленном режиме была критически важна готовность к эффективному выполнению обязанностей без контроля со стороны руководства. Это, согласно теории поколений, проще удается поколению 20–24, чем сотрудникам в возрасте 25–29, которые относятся к поколению «Героев» (см. табл. 3). С другой стороны, силь-

ной стороной старшей группы молодежи, 25–29-летних, является готовность к быстрым переменам и, в результате, адаптивность и быстрое освоение новых технологических решений при изменении форм организации работы.

ПЕРСПЕКТИВЫ ЗАНЯТОСТИ МОЛОДЕЖИ

В настоящее время российский рынок труда столкнулся с новыми вызовами. В целом это повышает риски занятости молодежи, как и других возрастных категорий рабочей силы. Можно предположить повышение уровня безработицы на конец 2022 г. и усиление дифференциации положения различных социальных групп. И молодежь при повышении напряженности на рынке труда может острее других почувствовать ухудшение своих позиций, как это было в 2020 г. С другой стороны, молодежь — наиболее адаптивная часть рабочей силы. Это также было подтверждено более быстрым восстановлением молодежного сегмента рынка труда по сравнению с рынком в целом после первой волны корона-кризиса.

В своей работе «Трудоустройство и особенности занятости молодежи в период пандемии» (2020 г.) Клячко Т.Л., Логинов Д.М., Ломтева Е.В., Семионова Е.А. выделяют четыре фактора влияния на рынок труда учащейся молодежи [12]:

- 1) демографическая ситуация (трудовой потенциал);
- 2) деловая и экономическая активность (спрос и предложение рабочей силы);
- 3) социальный диалог (коллективные договоры, социальное страхование);
- 4) государственное регулирование (законодательство, государственная служба занятости).

Выше было проанализировано, что демографический фактор в ближайшие годы будет положительно влиять на занятость молодежи — предложение рабочей силы может сокращаться быстрее, чем спрос.

В части государственного регулирования — в результате значительных колебаний занятости людей в возрасте до 30 лет в период коронавируса в декабре 2021 г. была разработана и принята долгосрочная программа содействия занятости молодежи на период до 2030 г. [13]. Она дает дополнительный импульс в решении вопросов трудоустройства этой категории рабочей силы со стороны исполнительной власти, территориальных органов управления трудом и образованием, образовательных организаций и профессиональных сообществ работодателей.

В качестве одного из приоритетных направлений Программы указано содействие профессиональному развитию молодежи через совмещение обучения и трудовой, в том числе предпринимательской деятельности.

Также в Программе обозначена задача пересмотра профессионально-квалификационных требований к позициям начального уровня.

Но представляется, что важнейшим является вопрос объема занятости при совмещении обучения и работы. При разработке государственной политики и формировании предложений рабочих мест на уровне компаний важно учитывать трудовые ценности и ориентацию молодых людей, которые являются представителями двух современных поколений — поколения Y и поколения Z. Помимо склонностей, которые изначально есть у поколений, их ценностные ориентации могут корректировать и сами кризисные явления. Можно предположить, что у представителей поколения Z, которые в начале своего трудового пути столкнулись с повышением напряженности на рынке труда и со стремительным сдвигом в формах организации труда, могут еще более развиться установки осторожного отношения к внеш-

нему взаимодействию и, с другой стороны, склонности к объединению внутри своего сообщества (семьи, компании, государства). Такие установки могут замедлять развитие необходимых для современного работника компетенций — эмпатия, ориентация на сотрудничество, открытость в коммуникации. Эти навыки необходимо будет дополнительно осознанно развивать для достижения успеха в современном деловом мире. Вероятно, для представителей поколения Z продолжит возрастать значимость ценности «Стабильность». Сильными сторонами молодого поколения, предположительно, будут ориентация на качество и на долгосрочное сотрудничество, приоритет не быстрых побед, а достижения долгосрочного результата, готовность договариваться при деловом взаимодействии.

ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ И ВЫВОДЫ

В настоящей статье были выделены основные особенности молодежи как социально-экономической категории в современной России.

Молодежь — внутренне неоднородная социальная, экономическая и демографическая группа. С 2021 г. в ней выделяется четыре специфические подгруппы — 15–19 лет, 20–24 года, 25–29 лет и новая подгруппа 30–34 года.

Молодежь составляет 15% населения и является значительной частью трудового потенциала российского рынка труда. При этом в настоящее время представители молодежи — малочисленное поколение, и количество молодых кандидатов ежегодно сокращается. Эта динамика должна измениться, начиная с 2035 г.

Молодежь в возрасте 30–34 года — наиболее высокооплачиваемая группа работников в России.

Специалисты в возрасте 25–29 лет, большую часть которых представляют выпускники системы профессионального образования, работают очень интенсивно: участвуют в рабочей силе 90% от численности возрастной группы, работают около 83%. Для сравнения: в целом по России уровень участия в рабочей силе 62,3%, уровень занятости 59,4%.

Активно выходят на рынок труда не только выпускники, но и учащиеся. Уровень участия в рабочей силе группы молодежи 20–24 года превышает 57%. Это говорит о смене модели «Переход от учебы к работе после получения диплома» на модель «Начало трудовой деятельности в период получения образования». Этот факт важен как для системы высшего и профессионального образования для дальнейшего внедрения индивидуальных образовательных траекторий учащихся и снижения конфликтных потенциалов между учебой и работой, так и для рынка труда, поскольку ставит задачу дальнейшего повышения гибкости форм и режимов занятости.

О том, что рынок труда, несмотря на значительные системные сдвиги, ускоренные пандемией коронавируса, является недостаточно гибким для участия в нем учащейся молодежи, говорит высокий уровень безработицы в возрастной группе 20–24 года. Высокая безработица учащихся во многом носит временный характер и вызвана неготовностью молодых людей к работе в стандартных условиях — с полной занятостью и в очной форме. После завершения образования молодые люди становятся «удобными» кандидатами для работодателей и устраиваются на работу, предполагающую стандартную и полную занятость, успешно интегрируясь в трудовую жизнь.

Более половины тех, кто совмещает учебу и работу, работают на постоянной основе по получаемой специальности.

Это говорит в пользу того, что молодые специалисты после получения диплома хорошо осведомлены о требованиях рынка труда и уже обладают определенным уровнем сформированных профессиональных компетенций.

Для успешного совмещения работы и учебы оптимальны гибкие форматы — частичная и/или удаленная занятость, в том числе в формате стажировки. Но де-факто параметры этой «гибкой нестандартной занятости», предлагаемые работодателем, приближаются по объему часов и уровню задач к негибкой стандартной, в то время как условия — временный контракт, в ряде случаев отсутствие оплаты, невысокая вероятность перевода на штатную позицию — далеки от нее. Таким образом, можно сделать вывод о необходимости дополнительного анализа условий труда при прохождении стажировок, и, возможно, регулирования, устанавливающего соотношение вознаграждения и объема затрат труда паритетно ставкам штатных позиций начального уровня.

Шок занятости, вызванный пандемией, показал, что молодежь — более уязвимая трудовая категория по сравнению со взрослым занятым населением, однако и наиболее адаптивная, то есть обладает высокой конкурентоспособностью на рынке труда.

Несмотря на наличие новых вызовов и повышение рисков занятости, есть факторы, которые положительно влияют на поддержание занятости молодежи. Это малочисленность молодого поколения; адаптивность молодежи, вновь подтвержденная в период коронавируса; наличие специфического сегмента рынка труда — стажировок и позиций начального уровня, на котором молодежь не конкурирует с другими возрастными группами кандидатов; поддержка со стороны государства и разработка новой Стратегической программы содействия занятости молодежи на период до 2030 года; соответствие уровня компетенций требованиям рынка труда.

ЛИТЕРАТУРА

1. Итоги выборочного наблюдения трудоустройства выпускников, получивших среднее профессиональное и высшее образование, Росстат, 2021 — [Электронный ресурс]. — URL: https://rosstat.gov.ru/itog_inspect
2. Мониторинг экономики образования [Электронный ресурс]. — URL: <https://memo.hse.ru/> (дата обращения 01.08.2022)
3. Рабочая сила, занятость и безработица в России, 2022 [Электронный ресурс]. — URL: <https://rosstat.gov.ru/folder/210/document/13211> (дата обращения 10.08.2022).
4. «Что предлагает рынок труда молодым специалистам». Аналитическая служба компании HeadHunter; 25.01.2022 [Электронный ресурс]. — URL: https://hh.ru/article/29871?htmlFrom=article_29867
5. «Демография и безработица лишили Россию 460 тыс. молодых работников за год». РБК / Экономика; 13.01.2022 [Электронный ресурс]. — URL: <https://www.rbc.ru/economics/13/01/2022/61ddb0159a7947ca69615b63>
6. Федеральный закон от 23.12.2020 № 489-ФЗ «О молодежной политике в Российской Федерации» [Электронный ресурс]. — URL: <http://publication.pravo.gov.ru/Document/View/0001202012300003> (дата обращения: 31.05.2022)
7. Рошин С.Ю., Слесарева А.А. Наем молодых работников на российском рынке труда / С.Ю. Рошин, А.А. Слесарева; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». — Москва: Изд. дом Высшей школы экономики, 2012. — С. 11.
8. «Аналитики назвали возраст зарплатного максимума у россиян», Исследования FinExpertiza; 05.07.2022 [Электронный ресурс]. — URL: <https://finexpertiza.ru/press-service/researches/2022/vozzr-zarpl-maksimum/>

9. Анкетирование на выпуске. Аналитические материалы Отдела содействия трудоустройству и связям с выпускниками Экономического факультета МГУ имени М.В. Ломоносова, 2022. — URL: <https://www.econ.msu.ru/students/eas/infost/researches/>
10. Strauss W., Howe N. The Fourth Turning: An American Prophecy — What the Cycles of History Tell Us About America's Next Rendezvous with Destiny. N.Y.: Broadway Books, 1997.
11. Ожиганова Е.М. Теория поколений Н. Хоува и В. Штрауса. Возможности практического применения // Бизнес-образование в экономике знаний. — 2015. — № 1.
12. Клячко Т.Л., Логинов Д.М., Ломтева Е.В., Семимонова Е.А. Трудоустройство и особенности занятости молодежи в период пандемии // Экономическое развитие России. — 2020. — Т. 27. — № 12. — С. 70–73.
13. Долгосрочная программа содействия занятости молодежи на период до 2030 года. Утверждена Распоряжением Правительства РФ от 14.12.2021 №3581-р.

REFERENCES

1. Itogi vyborochnogo nablyudeniya trudoustrojstva vypusknikov, poluchivshih srednee professional'noe i vysshee obrazovanie [The results of sample surveys of employment of graduates with secondary vocational and higher education] Available at: https://rosstat.gov.ru/itog_inspect (Accessed 2021)
2. Monitoring ekonomiki obrazovaniya NIU VSHE, materialy Proekta. Sbornik 2020, Tom 2 [Monitoring the economics of education of the National Research University Higher School of Economics, Project materials. Collection 2020, Volume 2.] Available at: <https://memo.hse.ru/> (Accessed 1 August 2022)
3. Rabochaya sila, zanyatost' i bezrabotica v Rossii [Labor force, employment and unemployment in Russia] Available at: <https://rosstat.gov.ru/folder/210/document/13211> (Accessed 10 August 2022)
4. Analytical Service of HeadHunter. Chto predlagaet rynek truda molodym specialistam [What the labor market offers to young professionals] Available at: https://hh.ru/article/29871?htmlFrom=article_29867 (Accessed 25 January 2022)
5. RBC/Economics. Demografiya i bezrabotica lishili Rossiyu 460 tys. molodyh rabotnikov za god [Demography and unemployment deprived Russia of 460 thousand young workers in a year] Available at: <https://www.rbc.ru/economics/13/01/2022/61ddb0159a7947ca69615b63> (Accessed at 13 January 2022)
6. Federal'nyj zakon № 489-FZ «O molodezhnoj politike v Rossijskoj Federacii» [Federal Law No. 489-FL “On youth policy in the Russian Federation] Available at: <http://publication.pravo.gov.ru/Document/View/0001202012300003>
7. Roshchin S. Y., Slesareva A. A. Naem molodyh rabotnikov na rossijskom rynke truda [Recruitment of young workers in the Russian labor market]. National Research University “Higher School of Economics”. — Moscow: Higher School of Economics Publishing House, 2012. p. 11
8. FinExpertiza research. Analitiki nazvali vozrast zarplatnogo maksimuma u rossiyan [Analysts named the age of the maximum wage for Russians] Available at: <https://finexpertiza.ru/press-service/researches/2022/vozzr-zarpl-maksimum/> (Accessed 5 July 2022)
9. Anketirovanie na vypuske. Analiticheskie materialy Otdela sodejstviya trudoustrojstvu i svyazyam s vypusknikami Ekonomicheskogo fakul'teta MGU imeni M.V. Lomonosova [Graduation questionnaire. Analytical materials of the Department of Employment Assistance and Alumni Relations of Lo-

- monosov Moscow State University Department of Economics] Available at: <https://www.econ.msu.ru/students/eas/infost/researches/> (Accessed 2022)
10. Strauss, W., Howe, N. The Fourth Turning: An American Prophecy — What the Cycles of History Tell Us About America's Next Rendezvous with Destiny. N. Y.: Broadway Books, 1997
 11. Ozhiganova E.M. Teoriya pokolenij N. Houva i V. Shtrausa. Vozmozhnosti prakticheskogo primeneniya [Generation Theory by N. Howe and W. Strauss. Possibilities of Practical Application] Business Education in the Knowledge Economy. — 2015. — № 1.
 12. Klyachko T.L., Loginov D.M., Lomteva E.V., Semionova E.A. Trudoustrojstvo i osobennosti zanyatosti molodezhi v period pandemii [Employment and characteristics of youth employment during the pandemic] Economic Development of Russia. 2020. T. 27. № 12. pp. 70–73.
 13. Long-term program to promote youth employment for the period up to 2030. Approved by RF Government Decree No. 3581-r of 14.12.2021

Красностанова М.В.

ОТ ИЗОБРЕТАТЕЛЬСКОЙ КОМАНДЫ ДО ХАЙТЕК-КОРПОРАЦИИ. ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ ФАКТОР И ДИНАМИКА ИННОВАЦИОННОГО ПРОЕКТА

М.: Проспект, 2021, 88 с.

Практическое учебное пособие предназначено для семинарских и самостоятельных занятий в рамках курсов «Экономика инноваций», «Инновационный менеджмент» для студентов экономического факультета МГУ, обучающихся по специальностям «Экономика», «Менеджмент».



УПРАВЛЕНИЕ ВО ВРЕМЯ КРИЗИСА. HARVARD BUSINESS REVIEW: 10 ЛУЧШИХ СТАТЕЙ

М.: Альпина Паблишер, 2022, 216 с.

Лучшие статьи от авторов Harvard Business Review об управлении компанией в период кризиса. Harvard Business Review — ведущий деловой журнал с многолетней историей. Его читатели узнают о новых идеях и классических подходах экспертов-практиков в бизнесе, управлении и стратегии. В новой книге серии «Harvard Business Review: 10 лучших статей» собраны материалы об антикризисном менеджменте. Как быстро принимать взвешенные решения и конструктивно реагировать на кризис? В чем заключается кризисное лидерство, которое помогает компании выжить во время рецессии и сохранить мотивацию команды? Как сократить расходы, грамотно распорядиться ограниченными ресурсами и реорганизовать бизнес? Статьи из этого сборника помогут руководителям выработать антикризисные стратегии, перестроить бизнес-модели и сделать свою организацию устойчивой к экономическим потрясениям.

