

СОВРЕМЕННЫЕ ТЕНДЕНЦИИ НА МОЛОДЕЖНОМ РЫНКЕ ТРУДА

Магомедова Зайнаб Хаджимуратовна

магистрант кафедры государственного и муниципального управления Карачаево-Черкесского государственного университета имени У.Д. Алиева, РФ, г. Карачаевск

Батчаева Мадина Джамаловна

научный руководитель, старший преподаватель кафедры государственного и муниципального управления Карачаево-Черкесского государственного университета имени У.Д. Алиева, РФ, г. Карачаевск

Постпандемийные экономические процессы в совокупности с международной социально-политической и экономической турбулентностью вносят свои коррективы в функционирование молодёжного рынка труда, в том числе проявляясь дисбалансом на региональных рынках труда молодежи. Капитализация потенциала молодежи как наиболее перспективной социально-экономической части общества в условиях современной экономики и политической повестки связана с будущим устойчивым развитием России, так как молодежь обладает креативным мышлением, быстрой обучаемостью, тяготением к цифровым и информационным компетенциям, высокой мотивацией к трудовой мобильности. Быстрая адаптация к инновациям, стремление изменить мир в силу возраста, способствуют востребованности молодых специалистов в экономике.

Рынок труда молодежи – это сегмент общего рынка труда, определяемый на основе возрастных характеристик рабочей силы (15- 30 лет). Под общим рынком труда понимается экономическое пространство, которое представляет собой сферу купли и продажи рабочей силы, сферу определения стоимости человеческого капитала, сферу определяющую вектор развития человеческого капитала посредством спроса на рабочую силу и установления условий труда. Рынок труда определяет тенденции в образовательной сфере посредством установления определенного спроса на профессии. На рынке труда происходит активное взаимодействие рабочей силы и работодателей, которое регулируется государством. Государство является уникальным агентом на рынке труда, потому что выступает и в качестве работодателя, и в качестве регулятора рынка труда посредством правовых и социально-экономических инструментов. Противоположные интересы работодателей и рабочей силы разрешаются как через правовые нормы, так и посредством деятельности профсоюзов. Рынок труда многоуровневая сложная система, в которой выделяют множество сегментов, видов, уровней. Если проанализировать типологию структуры рынка труда с позиций демографического признака, то можно выделить рынок труда молодежи, рынок труда пенсионеров и лиц предпенсионного возраста, рынок труда женщин, рынок труда специалистов среднего возраста и т.д.

Рынок труда молодежи представляет собой сегмент рынка труда, который отличается не только возрастными характеристиками, но и рядом других особенностей. Так, согласно большинству авторов, молодёжный рынок труда — это система сложных социально-экономических взаимоотношений, формирующей на основе противоречивых интересов работодателей и молодых специалистов. Среди основных факторов, определяющих особенности регионального рынка труда молодежи можно выделить следующие:

- Социально-демографический фактор. Демографическая «яма» 90-ых годов и начала 2000 -ых годов отразилась на количестве рабочей силы. Многие исследователи отмечают, что возрастная группа 25 – 35 лет, сравнительно с предыдущим поколением представлено

меньшим количеством, что само по себе может вызвать дефицит рабочей силы.

- Профессионально-образовательный фактор. Поколение «зумеров» в силу различных причин выбирает профессии в сфере информационных технологий, экономики, медицины, права. Последние 25 - 30 лет наблюдается тенденция увеличения специалистов с высшим образованием, что вызывает дефицит высококвалифицированных рабочих, инженеров, технарей.

- Социально-экономический фактор. С одной стороны, молодые люди тяготеют к легкой, высокооплачиваемой работе, предполагающей свободный график работы, возможность развития и карьерного роста. В то же время, у них меньше опыта работы, стажа, ниже квалификация, что предполагает более низкую оплату труда. Работодатели стремятся нанимать молодых специалистов с расчетом на то, что в начале старта карьеры они будут больше и старательнее работать, меньше получать зарплату, будут активны и инициативны, что на практике, в большинстве случаев не оправдывается. Дисбаланс между ожидаемой оплатой труда и реальной усугубляет дисбаланс на молодежном рынке труда.

- Фактор трудовой миграции. Молодые люди, не обремененные в основном семьями, иждивенцами, часто меняют работу и больше подвержены трудовой миграции. Наиболее активная и способная часть молодежи мигрирует в поисках работы в крупные городские агломерации, в том числе зарубежом.

В условиях региональных рынков труда молодежи, все вышеобозначенные факторы гиперболизируются, дисбаланс на рынке труда молодежи увеличивается. В сложившихся условиях государственная политика содействия занятости молодежи, особенно в регионах РФ, имеет важнейшее значение как для стабилизации рынка труда, развития экономики, так и для безопасного и стабильного стратегического развития страны. Так, на основе целевой госпрограммы «Содействие занятости молодежи до 2030 года», разработанной и принятой распоряжением Правительства Российской Федерации от 14 декабря 2021 года №3581-р, в субъектах РФ со второй половины 2022 года разработаны и утверждены региональные целевые программы поддержки занятости молодежи. Долгосрочные цели государственной политики содействия занятости молодежи в РФ направлены на создание условий для реализации профессионального, трудового и предпринимательского потенциала молодежи в условиях трансформационных процессов на рынке труда. Предполагается, что поэтапное достижение этих целей стабилизирует молодежный рынок труда посредством стимулирования трудовой миграции молодежи в регионы с дефицитом кадров, посредством стимулирования молодежного предпринимательства, проведения эффективной образовательной политики и предупреждения негативных тенденций на молодежном рынке труда.

Одной из приоритетных целей молодежной политики РФ выступает социально-профессиональная адаптация, самореализация молодых граждан, развитие их трудового потенциала, капитализация молодежного ресурсного потенциала. Статистические данные, итоги прикладных социологических исследований определяют проблему занятости и трудоустройства молодежи как одну из важнейших проблем в сфере работы с молодежью. Решение проблемы занятости и трудоустройства молодежи, поддержки молодых специалистов проводится посредством как формирования условий для развития молодежного ресурсного потенциала, так и разработкой и реализацией целевых государственных программ поддержки занятости молодежи.

В последние года согласно данным официальной статистики, на рынке труда молодежи наблюдается тенденция увеличения зарегистрированной безработицы, прекаризация, «теневая» занятость, увеличение показателей трудовой миграции из регионов в центр страны, из центра страны за границу. Молодежный рынок труда характеризуется высокой конкурентной напряженностью, обусловленной относительно низким уровнем профессионального опыта и квалификации. В условиях современной геополитической и экономической конъюнктуры, включающей постпандемийный кризис, санкционную политику и влияние политических процессов на экономическую сферу, отмечается рост безработицы среди молодежи и увеличение ее миграционного оттока. Учитывая высокую степень цифровой грамотности, информационные компетенции и обучаемость молодежи в сфере ИТ, отток

квалифицированных специалистов, особенно в приоритетных направлениях, представляет собой угрозу для национальной безопасности и реализации долгосрочных стратегий развития РФ. Данные положения обуславливают особую актуальность изучения тенденций на рынке труда молодежи и проведение многочисленных исследований в этой области.

Список литературы:

1. Алексеев С. В., Рудницкая А. П. Подходы к оценке проблемы занятости молодежи на рынке труда в современных условиях // Научный вестник: финансы, банки, инвестиции. 2022. №2 (59). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/podhody-k-otsenke-problemy-zanyatosti-molodezhi-na-rynke-truda-v-sovremennyh-usloviyah>.
2. Леонидова Г.В., Димони К.О. Трудовой потенциал молодежи: запросы современного рынка труда // Проблемы развития территории. 2021. Т. 25. № 6. С. 7–31.
3. Темницкий А. Л. Формирование индивидуальной субъектности в сфере труда у молодых работников современной России / Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. 2020. № 3. С. 182—200.