

ПРОБЛЕМА ДЕФИЦИТА МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ НА РЫНКЕ ТРУДА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Стельмашенко Ольга Викторовна

кандидат политических наук,
доцент кафедры менеджмента и управления персоналом
Забайкальский государственный университет

Елина Юлия Анатольевна

магистрант группы УПмз-21
кафедры менеджмента и управления персоналом
Забайкальского государственного университета

Аннотация

Данная статья посвящена актуальной экономической и социальной проблеме. Авторами проведен анализ численности молодого населения России, предпринята попытка выявить причины дефицита молодых специалистов на российском рынке труда. В статье перечислены основные проблемы, возникающие при трудоустройстве молодых специалистов, а также изучены правительственные инициативы, направленные на поддержку молодого населения страны.

Ключевые слова: молодые специалисты, рынок труда, молодые специалисты, дефицит кадров, правительственные инициативы.

Olga Victorovna Stelmashenko,

Candidate of political sciences,
Associate Professor, Department of Management and HR
Zabaikalsky State University

Elina Yulia Anatolyevna

Master of the group UPMz-21
Department of Department of Management and HR
Zabaikalsky State University

THE PROBLEM OF YOUNG SPECIALISTS' SHORTAGE ON THE RUSSIAN FEDERATION'S LABOR MARKET

Annotation

This article is devoted to an urgent economic and social problem. The authors analyzed the number of young people in Russia, attempted to identify the causes of the shortage of young professionals in the Russian labor market. The article lists the main problems encountered in the employment of young professionals, as well as government initiatives aimed at supporting the young population of the country.

Keywords: young specialists, labor market, staff shortage, government initiatives.

Прежде, чем представить оценку конъюнктуры рынка труда Российской Федерации, необходимо определиться с содержанием понятия «молодой специалист». Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ) понятия «молодой специалист» не установлено. Однако регулирование трудовых и иных, непосредственно связанных с ними, отношений осуществляется не только ТК РФ, но и через иные федеральные нормативные правовые акты (НПА), НПА субъектов Российской Федерации и органов местного самоуправления, локальные нормативные акты.

Так, согласно подпункту «б» пункта 32 постановления Правительства Российской Федерации от 13.12.2017 № 1544 "О внесении изменений в Государственную программу развития сельского хозяйства и регулирования рынков сельскохозяйственной продукции, сырья и продовольствия на 2013-2020 годы" [6], молодой специалист понимается как «одинокое проживающее или состоящее в браке лицо в возрасте не старше 35 лет, имеющее законченное высшее (среднее профессиональное) образование».

В части 6 статьи 1 Закона г. Москвы от 30.09.2009 № 39 "О молодежи" [7] под «молодыми специалистами» понимаются молодые граждане, впервые поступившие на работу непосредственно после окончания образовательного учреждения среднего профессионального или высшего профессионального образования (независимо от формы получения образования) и работающие по полученной специальности до истечения трехлетнего срока с момента окончания образовательного учреждения.

В Отраслевом соглашении по организациям, подведомственным Министерству спорта Российской Федерации, между Министерством спорта Российской Федерации и Общественной организацией "Общероссийский профессиональный союз работников физической культуры, спорта и туризма Российской Федерации" на 2018-2020 годы" [2] (утв. Минспортом России,

Общественной организацией "Общероссийский профессиональный союз работников физической культуры, спорта и туризма Российской Федерации" 06.03.2018), «молодой специалист» определялся как «работник в возрасте до 35 лет, получивший среднее профессиональное или высшее образование, при первичном трудоустройстве по специальности в организации, осуществляющий спортивную подготовку».

Таким образом, логично предположить, что «молодой специалист» - это лицо не старше 35 лет, завершившее обучение по программам среднего или высшего профессионального образования, впервые устраивающееся на работу по трудовому договору по определенной специальности.

С целью изучения динамики численности молодого населения России были выбраны три возрастные группы – от 18 до 23 лет, от 24 до 29 лет, и от 30 до 35 лет, а также произведен анализ того, какие количественные изменения происходили в этих когортах в период с 2013 по 2023 гг. [8]

Таблица 1 - Численность молодого населения за 2013-2023 гг. по возрастным группам, чел.

Группа 18-23 лет	Группа 24-29 лет	Группа 30-35
2013 г.		
11 456 504	15 002 846	13 457 956
2014 г.		
10 588 807	14 869 408	13 837 214
2015 г.		
9 832 717	14 943 880	14 131 917
2016 г.		
9 120 590	14 436 249	14 627 889
2017 г.		
8 669 645	13 701 207	14 800 614
2018 г.		
8 407 266	12 701 284	15 139 518
2019 г.		
8 232 181	11 778 325	15 242 765
2020 г.		
8 126 347	10 917 590	15 112 201
2021 г.		
8 153 335	9 981 291	14 967 213
2022 г.		
8 367 422	9 315 171	14 505 136
2023 г.		
8 916 780	8 953 131	13 642 336

Согласно данным Росстата, приведенным в таблице, в возрастной группе от 18 до 23 лет, начиная с 2013 года, идет тренд на снижение численности населения, всего за период с 2013-2020 гг. численность населения в этой группе снизилась на 29,1%, с 2021 г. по 2023 г. численность начала расти, но всего на 9,7%. В группе от 24 до 29 лет статистика показывает снижение численности населения на 40,3%, только в 2015 г. по сравнению с предыдущим годом был рост на 0,5%. В группе от 30 до 35 лет с 2013 г. по 2019 г. идет повышение численности населения на 13%, после чего начинается стремительное падение численности, снижение за 4 года (2020-2023 гг.) – 10,5%. За десятилетний период с 2013 г. по 2023 г. общая численность населения в возрасте от 18 до 35 лет сократилась на 8405059, что составляет 21%.

Снижение численности молодого населения является следствием нестабильной социально-экономической обстановки в стране, сложившейся в девяностые годы XX века, которая и повлекла за собой снижение рождаемости. Таким образом, демографический фактор стал одним из ключевых в формировании текущих проблем дефицита молодых кадров в стране.

С 2022 года в стране появилась еще одна проблема, которая может повлечь за собой угрозу создания дефицита молодых специалистов на рынке труда – участие России в специальной военной операции на Украине. Политический либерализм, свойственный представителям молодого поколения, который уже проявляется в уклонении от прохождения воинской службы, осуждении действий официальных властей, проведении антивоенных митингов, страх перед всеобщей мобилизацией может стать причиной оттока молодых людей на обучение и в поисках работы в другие страны. На фоне нестабильно развивающейся внешнеполитической и внешнеэкономической ситуации строить долгосрочные прогнозы представляется преждевременным, однако затягивание военного конфликта и усугубляющийся экономический кризис, связанный с санкциями, наложенными на российскую экономику западными странами, могут стать отправной точкой к тому, что Россию начнут покидать именно молодое экономически активное население, поскольку оно наиболее мобильно и легко

адаптируется к новым условиям жизни, поддерживает глобалистические тенденции. Государству на данном этапе важно выработать политику взвешенного диалога с молодежью, построенную не на силовых авторитарных мерах, а на работе по просвещению молодых людей в вопросах геополитики и мотивации к участию в экономической жизни собственной страны.

Для более детального изучения проблемы дефицита молодых кадров и причин, по которым работодатели не всегда стремятся трудоустроить молодого специалиста, была проведена беседа с руководителями и заместителями обособленных подразделений строительной компании, осуществляющей свою деятельность на всей территории Сибири и Дальнего Востока. В ходе беседы были получены следующие результаты:

Таблица 2 – Результаты интервью руководителей строительной компании «Эверест»

Варианты ответа	% ответивших от общего числа руководителей
Недостаточно самостоятельности и ответственности	31
Отсутствие профессионального опыта	68
Психологические качества	22
Непостоянство, связанное с семейными обстоятельствами, с созданием семьи, сменой места жительства	54
Потребительское отношение к работе	37
Низкий уровень образования	32
Готовность работать за более низкую зарплату	57
Быстро обучаемы, легче проходит адаптация	43

Большая часть руководителей проявляет недоверие к молодым специалистам. Основными причинами являются отсутствие профессионального опыта и непостоянство, связанное с семейными обстоятельствами, с созданием семьи, стремление к смене места жительства. Все это характерно для наиболее уязвимой на рынке труда социально-демографической группы – женщин с детьми дошкольного возраста. Отсутствие профессионального опыта у молодых специалистов – это результат несовершенства системы образования. Учебный процесс в большей степени направлен на изучение теоретических основ профессии и минимально знакомит с практической стороной во время учебно-

производственных практик. Также многие выпускники не устраиваются работать по специальности сразу после получения диплома, а идут туда, где можно быстрее заработать деньги, что в последствии влияет на отсутствие профессионального опыта.

Однако необходимо отметить, что руководители выделяют и положительные стороны молодых специалистов, это - способность молодых людей быстро обучаться и адаптироваться к новым условиям, так как они еще не впитали корпоративную культуру других компаний. Из таких работников проще сформировать кадры в соответствии с потребностями конкретной организации, и, как следствие, они более лояльны к работодателю и дольше остаются в команде. [4]

Также хочется отметить, что размер заработной платы начинающих специалистов в популярных отраслях ненамного превышает МРОТ, а учитывая желание молодежи минимизировать ответственность за свои действия, молодые специалисты крайне неохотно осваивают высокотехнологичные инженерные специальности, в которых страна сейчас испытывает острую необходимость. Таким образом, ещё одной причиной растущего дефицита молодых специалистов, можно считать склонность молодежи к выбору низкоквалифицированной работы.

Существует ряд правительственных инициатив, направленных на развитие молодежной занятости, так и на решение проблем дефицита молодых специалистов на ранке труда. Долгосрочная программа содействия занятости молодежи на период до 2030 года была утверждена распоряжением Правительства РФ от 14 декабря 2021 г. [4] Целью Программы является создание условий для реализации профессионального, трудового и предпринимательского потенциала молодежи в условиях трансформационных процессов на рынке труда. Программа призвана решить следующие задачи: формирование карьерных стратегий молодежи в соответствии с личностно-профессиональными способностями и потребностями рынка; обеспечение соответствия получаемого образования молодыми людьми профессионально-квалифицированным

требованиям работодателей; создание условий для профессионального развития молодых людей через совмещение получения образования и трудовой (предпринимательской) деятельности; создание дополнительных механизмов снижения рисков незанятости молодежи.

По ожиданиям вице-премьера России Татьяны Голиковой, реализация программы позволит ежегодно охватывать 380 тыс. человек прямыми и 5 млн косвенными мерами поддержки. Благодаря данной госпрограмме доля трудоустроенных выпускников вырастет до 85 % к 2024 году и до 92 % к 2030 году.

При поддержке Федеральной службы по труду и занятости создана единая цифровая платформа в сфере занятости и трудовых отношений «Работа в России». [5] Портал «Работа в России» - федеральная государственная информационная система Федеральной службы по труду и занятости. Целью создания этой платформы стала интеграция системы образования и рынка труда, расширение возможностей для работодателей по целевому созданию кадров в рамках потребностей предприятия, расширение возможностей для соискателей по поиску вакансий в масштабах всей страны, появление возможностей для профессиональной ориентации молодежи в выборе востребованных профессий.

Анализ проблем, с которыми уже сталкивается и потенциально столкнется в будущем рынок труда в условиях дефицита молодых специалистов, показал, что существуют проблемы можно отнести к группе объективных, то есть тех, на которые невозможно повлиять. Однако есть проблемы, решение которых зависит от интеграции действий всех участников рынка труда – соискателей, работодателей, государственных регулирующих структур. На современном этапе важно, чтобы общество не только обратило внимание на эту проблему, но и совместно с государственными институтами выработало политику беспрепятственного трудоустройства для молодых людей.

Список использованных источников

1. Информационное агентство ТАСС / [Электронный ресурс]. – Режим доступа: URL: <https://tass.ru/obschestvo/14539539> (дата обращения: 15.08.2023).
2. Кодификация РФ <https://rulaws.ru/acts/Otraslevoe-soglashenie-po-organizatsiyam,-podvedomstvennym-Ministerstvu-sporta-Rossiyskoy-Federatsii,-me/> (дата обращения: 17.08.2023).
3. Левицкая А.Н. Проблема оттока молодых специалистов в неформальный сектор занятости и пути ее решения // Современные проблемы менеджмента: материалы XIV Всероссийской науч.-практ. конф. (г. Санкт-Петербург, апрель 2020 г.). 2020. С. 190-194.
4. Правительство России / [Электронный ресурс]. – Режим доступа: URL: <http://static.government.ru/media/files/rPqTKcZXAGKm9YF3xVcoANoHZSUunpE6.pdf> (дата обращения 17.08.2023).
5. Работа России / [Электронный ресурс]. – Режим доступа: URL: <https://trudvsem.ru/> (дата обращения: 17.08.2023).
6. Система гарант / [Электронный ресурс]. – Режим доступа: URL: <https://base.garant.ru/71839796/> (дата обращения: 17.08.2023).
7. Система гарант: / [Электронный ресурс]. – Режим доступа: URL: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/292905/> (дата обращения: 17.08.2023).
8. Федеральная служба государственной статистики / [Электронный ресурс]. – Режим доступа: URL: <https://rosstat.gov.ru/> (дата обращения: 14.08.2023).