

**Ольга Викторовна Стельмашенко**  
кандидат политических наук,  
доцент кафедры управления персоналом  
Забайкальский государственный университет  
г. Чита

**Пьянков Кирилл**  
магистрант группы УПмз-18  
Забайкальский государственный университет,  
г. Чита

## **СОСТОЯНИЕ МОЛОДЕЖНОГО РЫНКА ТРУДА ЗАБАЙКАЛЬСКОГО КРАЯ**

Актуальность темы настоящей статьи заключается в том, что молодежный рынок труда на территории любого субъекта Российской Федерации представляет собой важное направление, на основании того, что именно от профессиональной ориентации молодых кадров зависит не только уровень безработицы в регионе, но также и его развитие. Соответственно, чем выше профессионализм молодых сотрудников, тем выше показатели деятельности организаций субъекта страны. С другой стороны, данная сфера современного рынка труда является самой проблемной, так как большинство организаций не стремятся трудоустраивать молодых сотрудников без опыта работы. Особенно, данная сфера рынка труда стала проблемной после ухудшения эпидемиологической ситуации в России в конце 2019 года.

**Ключевые слова:** рынок труда, трудовые ресурсы, трудоустройство, молодые сотрудники, уровень безработицы, рынок труда Забайкальского края.

*Olga Viktorovna Stelmashenko*  
*Candidate of Political Sciences,*  
*Associate Professor of the Department of Personnel Management*  
*Trans-Baikal State University*

*G.Chita*

*Kirill Pyankov*

*is a master's student of the UPmz-18 group*

*Trans-Baikal State University,*

*G.Chita*

### **The state of the youth labor market of the Trans-Baikal Territory**

The relevance of the topic of this article lies in the fact that the youth labor market in the territory of any subject of the Russian Federation is an important direction, based on the fact that not only the unemployment rate in the region, but also its development depends on the professional orientation of young personnel. Accordingly, the higher the professionalism of young employees, the higher the performance indicators of the organizations of the subject of the country. On the other hand, this area of the modern labor market is the most problematic, since most organizations do not seek to employ young employees without work experience. Especially, this area of the labor market has become problematic after the deterioration of the epidemiological situation in Russia at the end of 2019.

Keywords: labor market, labor resources, employment, young employees, unemployment rate, labor market of the Trans-Baikal Territory.

Проанализировав статистические данные, отражающие современное состояние молодежного рынка труда в Забайкальском крае, было отмечено, что за последние 2 года данные показатели значительно ухудшились.

В рамках данного исследования были подробно рассмотрены факторы, влияющие на состояние и показатели молодежного рынка

труда. Как показали результаты анализа, одним из факторов, оказывающих значительное влияние на рынок труда, являются внешнеэкономические условия, к которым относятся условия организации трудовой деятельности в условиях нестабильной эпидемиологической ситуации.

При составлении портрета современного соискателя, было отмечено повышение требований к молодым специалистам со стороны работодателей. Также было выявлено, что за период 2020-2021 гг. количество предложений значительно меньше спроса на рабочую силу на территории Забайкальского края.

Рассмотрев действующие направления по улучшению ситуации на молодежном рынке труда со стороны государства, на уровне региональной политики, было выявлено, что Министерством труда и социальной защиты населения по Забайкальскому краю были разработаны дистанционные курсы, направленные на предоставления теоретических знаний по современным профессиональным направлениям. Однако было также выявлено, что уровень знаний, полученный на данных курсах, не соответствует требованиям работодателей.

Рынок труда занимает центральное место в рыночной экономике, поскольку труд является решающим фактором производства, безальтернативным ресурсом. Отношения в сфере труда лежат в основе системы экономических отношений общества. Рынок труда определен как обусловленная спросом и предложением, складывающаяся по поводу найма труда совокупность стоимостных товарно-денежных взаимосвязей участников социально-трудовых отношений. Анализ динамических изменений рынка труда основывается на оценке перемещения населения между тремя состояниями рынка труда: занятости, безработицы и экономической неактивности.

Субъектами рынка труда молодёжи выступают все держатели товара, имеющего спрос с её стороны: предприниматели, включая государство, со своими капиталами, собственники основных фондов и недвижимости, оборотных средств, рынка услуг, в т.ч. по её обучению. Молодые наёмные работники выходят на рынок труда со своим специфическим товаром — рабочей силой или способностью к труду [9, с. 44].

С функциональной точки зрения рынок труда молодежи представляет собой социальные трудовые отношения, возникающие по поводу использования рабочей силы юношей и девушек, направленные на согласование их интересов с интересами работодателей. Субъектами рынка труда молодежи выступают все держатели товара, имеющего спрос с ее стороны: предприниматели, включая государство, со своими капиталами, собственники основных фондов и недвижимости, оборотных средств, рынка услуг, в т.ч. по ее обучению. Молодые наемные работники выходят на рынок труда со своим специфическим товаром - рабочей силой или способностью к труду.

В зависимости от масштаба развития рыночных отношений и охватываемого рынком контингента из числа молодежи можно различать:

1. Федеральный рынок труда молодежи, субъектом которого выступает государство в лице своих структур;
2. Региональный (территориальный) рынок труда молодежи, субъектами которого выступают от лица государства, региональные структуры федеральной службы занятости [4, с. 77].

Многие исследования экономистов и социологов указывают на то, что наиболее незащищенной категорией на рынке труда является молодежь в возрасте от 18 до 29 лет.

Внешнеэкономические условия позволяют расширить рынки труда, повысить конкуренцию рабочей силы и ее мобильность. Финансово-кредитная система в известной степени определяет социальные гарантии как для занятых, так и высвобожденных из процесса производства, а также расширяет производительную деятельность с последующим увеличением занятости. Падение реальной заработной платы отражает уровень дохода населения и заставляет работников искать дополнительные заработки. Макроэкономические факторы могут снижать экономическую активность, регулировать движение нормы прибыли, определять цепу труда и соответственно влиять на качество жизни.

Экономическая ситуация оказывает существенное воздействие на занятость и безработицу: чем больше рабочих мест для удовлетворения предложений на рынке труда и реальных возможностей для реализации профессиональных способностей, тем шире перспективы в решении проблем занятости.

Социальные факторы связаны с неустойчивой системой рыночных ценностей, со структурой профессионального воспроизводства населения, с неудовлетворительным уровнем социальной поддержки. Рассматривая подвижность социальной структуры молодежи (количество молодежи с высшим и средним образованием, занятых умственным трудом или в системе управления), можно оценивать конъюнктуру спроса и предложения труда, а также изменения в стратификации, точнее, поляризацию на основе наличия средств производства и возможностей существования.

К социальным факторам можно также отнести уровень и качество жизни, мотивацию к труду, степень развития профессионального движения и социального партнерства [10, с. 76].

Политическая направленность формирует специфику рынка рабочей силы, соответствующую инфраструктуру, механизм регулирования занятости, стимулирует те или иные формы деловых отношений, определяемых в соответствующих законодательных актах [2, с. 98].

На рисунке 1 представлены графически факторы, влияющие на формирования молодежного рынка труда в регионах РФ.

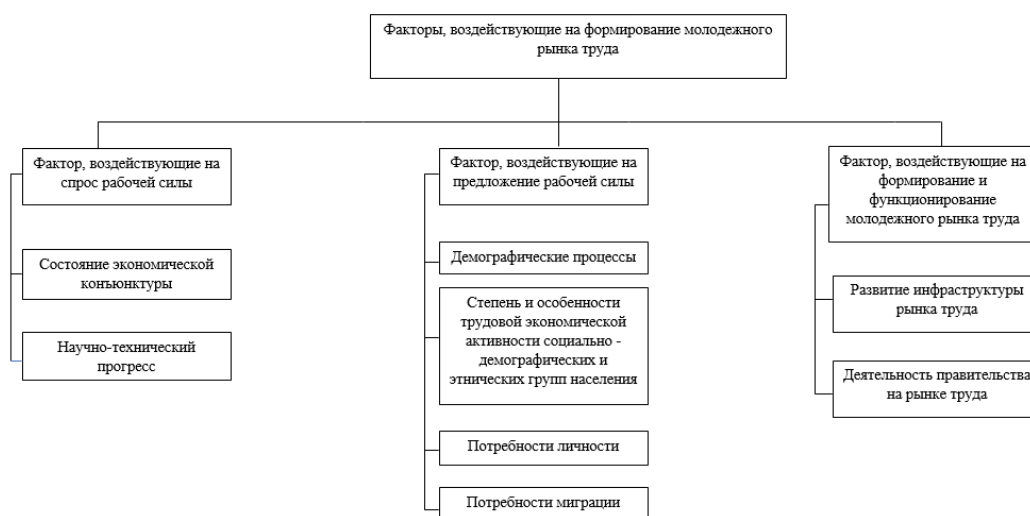


Рисунок 1 - Факторы, воздействующие на молодежный рынок труда

Внутри рынка труда молодежи существует и дифференциация по качеству рабочей силы и ее профессионально-квалификационным характеристикам: молодежь, окончившая школу, колледж, другие учебные заведения, получившие разный уровень образования, прошедшая переобучение и перепрофилирование с участием служб занятости, в том числе, из числа бывших военнослужащих и других неперспективных отраслей занятости, претендует на подходящую для них работу [1, с. 43].

Молодёжный рынок труда имеет свою специфику:

Во-первых, он характеризуется неустойчивостью спроса и предложения, обусловленной изменчивостью ориентаций молодёжи, её

социально-профессиональной неопределенностью. Положение усугубляется обострением социальных проблем молодёжи, связанных с коренным изменением социокультурных и политических условий развития личности, что влечёт за собой возрастающие трудности самоопределения молодых людей, в том числе и в профессиональном плане.

Во-вторых, для молодёжного рынка труда характерна невысокая конкурентоспособность по сравнению с другими возрастными группами. Молодёжь подвергается наибольшему риску потерять работу или не трудоустроиться. Возможности трудоустройства новой рабочей силы, вступающей на рынок труда в первый раз, сокращаются. Ограничение спроса на рынке труда снижает возможности трудоустройства выпускников учебных заведений.

В-третьих, молодёжная занятость имеет явные и скрытые размеры. Продолжает увеличиваться группа молодёжи, которая нигде не работает и не учится.

В-четвертых, молодёжный рынок труда характеризуется большой вариативностью. Это обусловлено тем, что на него выходят выпускники учебных заведений, осуществляющих подготовку специалистов по всем возможным профессиям. Отсутствие спроса на региональном рынке труда на многие из них, приводит к тому, что большая часть ищущих работу молодых людей, в том числе недавних выпускников учебных заведений, трудоустраивается по специальностям, крайне далёким от базового образования, для многих переподготовка является единственной возможностью получить работу. Ежегодно из числа выпускников каждый четвёртый становится потенциальным кандидатом на переобучение или получение второй профессии. Кроме того, пятая часть молодых людей увольняется из-за неудовлетворённости

профессией, характером труда уже в первый год работы после окончания учебного заведения.

В-пятых, на молодёжном рынке труда создалась сложная ситуация с женской занятостью: традиционно среди выпускников учебных заведений, особенно вузов, женщины составляют значительную долю, при этом работодатели отдают явное предпочтение при приеме на работу мужчинам [3, с. 427].

В рамках данной научной статьи, в качестве примера был рассмотрен молодежный рынок труда в Забайкальском крае.

На первом этапе данного анализа были рассмотрены показатели, отражающие численность молодого (трудоспособного, совершеннолетнего) населения, зарегистрированного в Забайкальском крае. Результат данного анализа, в соответствии с данными государственной статистики представлены на рисунке 2.

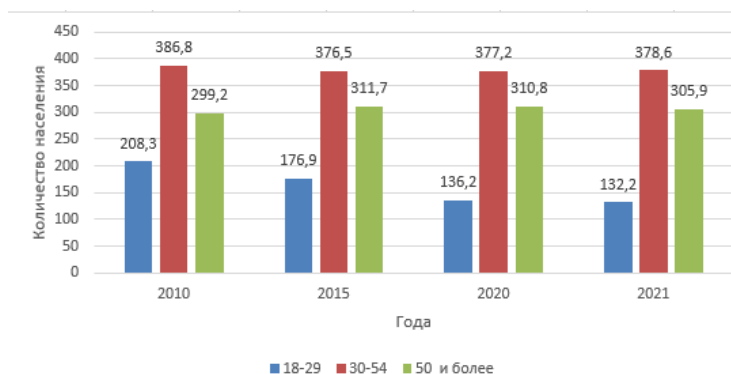


Рисунок 2 - Численность населения Забайкальского края по возрасту, тыс. чел. [5]

По информации, представленной на рисунке, можно отметить, что за 10 лет численность молодого населения в возрасте до 29 лет значительно снизилась, по сравнению с другими возрастными категориями. Как показывает практика, одной из причин данного отрицательного показателя является отсутствие предложений на рынке труда, что провоцирует высокий рост миграции молодого населения.



Следующим показателем является уровень миграции молодого населения, зарегистрированного в Забайкальском крае. Результат данного анализа представлен на рисунке 3.

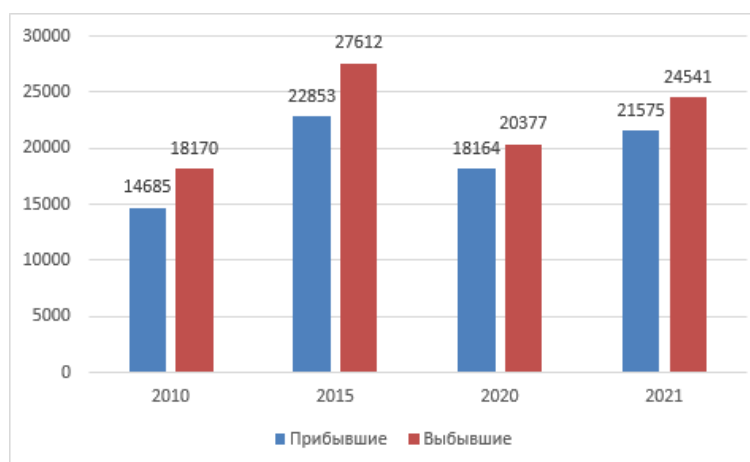


Рисунок 3 - Численность населения прибывшего и выбывшего с территории Забайкальского края за период 2010-2021 гг., чел. [5]

По данным рисунка можно отметить, что за период 2020-2021 гг. значительно выросла численность выбывшего молодого и трудоспособного населения.

Нами был проведен анализ уровня предложения рабочих мест для молодого населения без опыта. Как показывает практика, в большинстве случаев, молодые специалисты без опыта работы, используют Интернет-сайты в процессе поиска рабочего места. Таким образом, основным источником в рамках данного анализа были данные известных сайтов по поиску работы в Забайкальском крае, например hh.ru, а также государственный портал Роструд. На рисунке 4 графически представлен результат контент-анализа резюме, опубликованных на данных сайтах. В рамках данного исследования было изучено содержание резюме по направлению деятельности «Начало карьеры, студенты» [7].

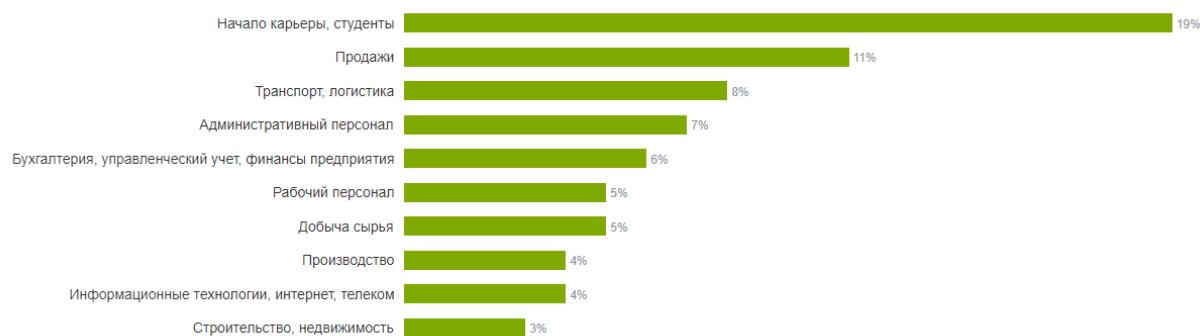


Рисунок 4 - Количество резюме в соответствии с указанными профессиональными областями за период 2020-ноябрь 2021 гг., %

В соответствии с представленными данными можно отметить, что наибольшее количество опубликованных резюме приходится на соискателей с минимальным опытом работы в определенных профессиональных областях.

Далее был проведен анализ показателей, отражающих количество опубликованных резюме по направлениям профессиональной деятельности [7]. Результат данного анализа представлен на рисунке 5.

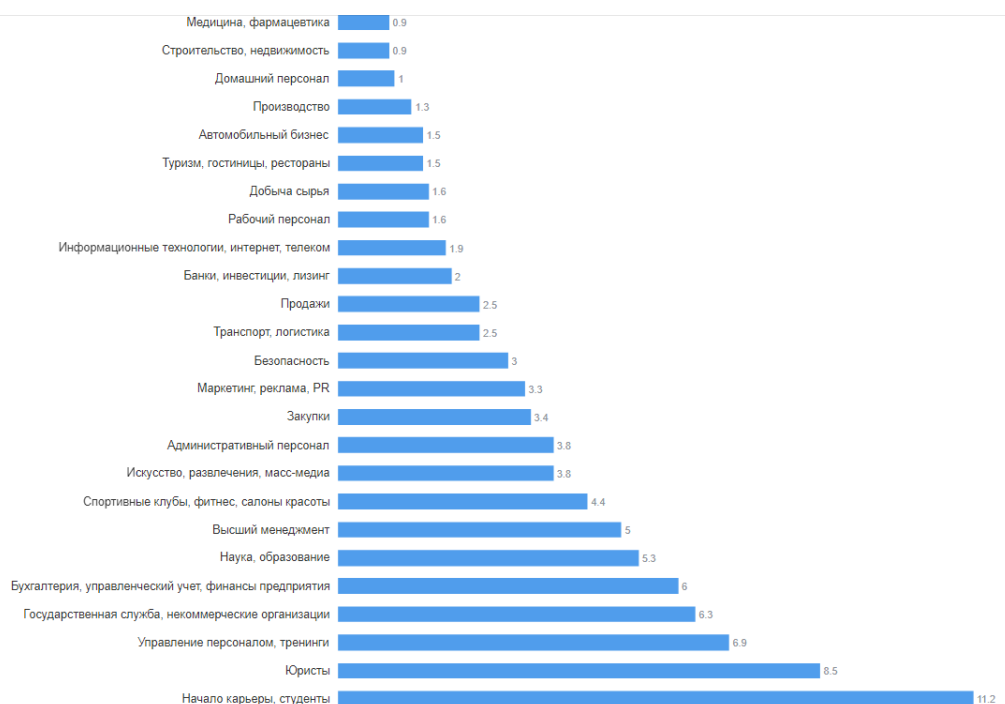


Рисунок 5 - Количество опубликованных резюме по направлениям профессиональной деятельности, %

Таким образом, по данным анализа, можно сделать вывод о том, что спрос на молодежном рынке труда значительно превышает предложение рабочих мест молодым специалистам. В подтверждения данного факта были также рассмотрены показатели, отражающие динамику вакансий по направлению «Начало карьеры, студенты» [7]. Результат данного анализа представлен на рисунке 6.

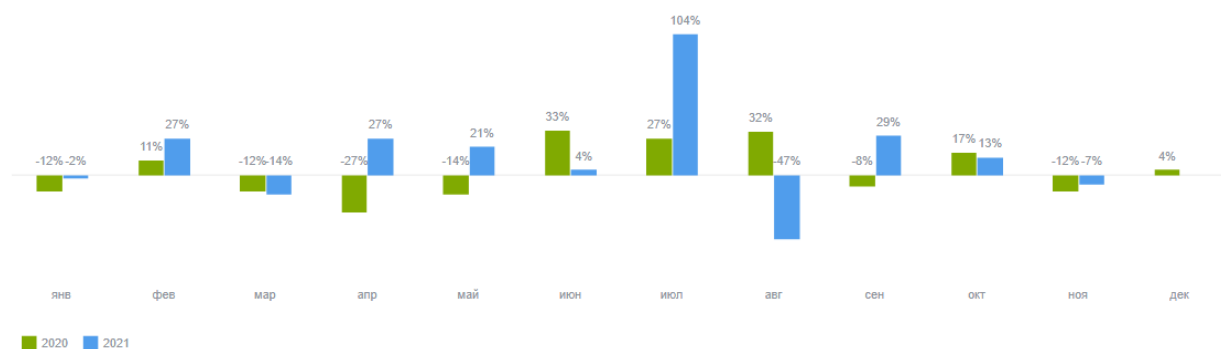


Рисунок 6 - Динамика вакансий по направлению «Начало карьеры, студенты» за период 2020-2021 гг., %

По представленному графику можно отметить, что в начале анализируемых периодов было отмечено снижение показателей востребованности персонала по данному направлению. Однако, к лету 2021 был отмечен самый высокий показатель, который к окончанию летнего периода также значительно снизился. Данный факт можно объяснить необходимостью изоляции населения в соответствии с эпидемиологической ситуацией в стране, и, как следствие, необходимостью организации удаленной работы молодых сотрудников.

Так, к лету 2021 года, режим удаленной работы не был востребован, в соответствии с чем коэффициент предложения рабочей силы вырос. Основанием данного факта также является более широкий круг востребованных профессий в летний период, не требующий специальной подготовки. В дальнейшем, ближе к осеннему периоду, уровень заболеваемости населения вырос, также как и организация удаленной работы для всех сотрудников, требующей специальной подготовки.

В рамках данного исследования был проведен анализ портрета соискателя, основанный на требованиях работодателя к кандидатам [8]. Результат данного анализа представлен на рисунке 7.

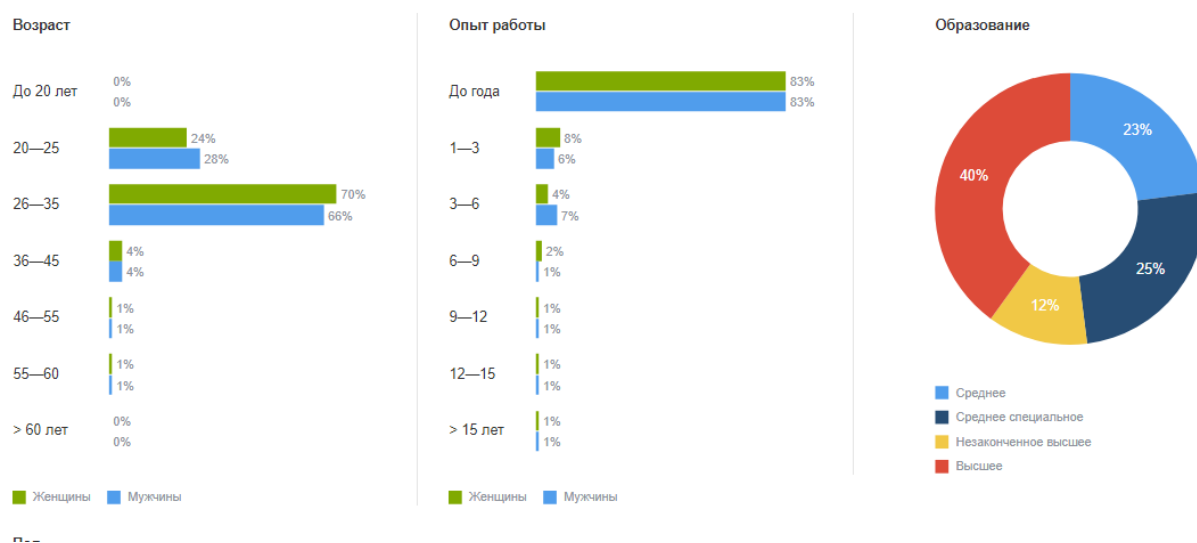


Рисунок 7 - Портрет соискателя в соответствии с требованиями работодателей  
Забайкальского края

В соответствии с данными, представленными на рисунке, можно отметить, что современные работодатели в Забайкальском крае совершенно не рассматривают молодых специалистов в возрасте до 20 лет и без опыта работы. Так, к основным требованиям работодателей относятся возраст от 25 до 35 лет, оконченное высшее образование и опыт работы в актуальной для работодателя области.

Можно сделать вывод о том, что современный молодежный рынок труда не только на территории Забайкальского края, но также и на территории большинства субъектов Российской Федерации не приспособлен к предоставлению удаленных рабочих мест молодым соискателям.

В соответствии с информацией, представленной на официальном сайте Министерства труда и социальной защиты населения по Забайкальскому краю, на территории региона на сегодняшний день, разработан ряд предложений по предоставлению дистанционных и бесплатных образовательных услуг, по следующим направлениям:

- графический дизайн;
- ит-администратор;
- менеджер по продажам (удалённый);
- аналитика данных bi;
- менеджер проектов;
- интернет-маркетолог [6].

Данные программы представляют вводный курс в представленные специальности. Следовательно, более профессиональный уровень и знания обучающиеся могут получить исключительно в процессе прохождения практики в определенной организации, сфера деятельности которой связана с данными направлениями. Было выявлено, что современные работодатели не предусматривают возможность предоставления стажировки данного вида обучающимся.

По результатам анализа можно сделать вывод о том, что современный рынок труда находится на этапе глубокой трансформации, по причине введения нового режима трудовой деятельности современных сотрудников. Данный режим - в большей степени удаленный. Таким образом, современный молодежный рынок труда в большинстве случаев не может доверить молодым специалистам удаленных рабочих мест, как этого требует современный режим трудовой деятельности.

На основании представленного анализа видится необходимым предложить следующие рекомендации, направленные на совершенствование показателей молодежного рынка труда в Забайкальском крае:

1. Повысить информированность молодого населения о наиболее актуальных профессиях на современном рынке труда. Основным источником данного информирования могут выступать используемые молодыми специалистами интернет-ресурсы по поиску

работы, а также более активное участие современных работодателей в таких мероприятиях, как профориентация школьников, ярмарки профессий и т.д.;

2. Современным организациям необходимо рассмотреть возможность прохождения стажировки молодыми соискателями по актуальным специальностям при наличии сертификата о прохождении дистанционных курсов;

3. Работодателям следует предоставлять молодым соискателям несложную дистанционную работу.

При условии реализации данных направлений современный молодежный рынок труда Забайкальского края сможет установить баланс между спросом и предложением.

#### **Список использованных источников:**

1. Былков В. Г. Функционирование регионального рынка труда в условиях пандемии COVID-19 //Известия Байкальского государственного университета. – 2021. – Т. 31. – №. 1. – С. 43

2. Забелина О. В. Проблемы молодежного сегмента российского рынка труда и новые акценты политики поддержки занятости молодежи / Забелина О. В., Асалиев А. М., Дружинина Е. С. //Экономика труда. – 2021. – Т. 8. – №. 9. – С. 98

3. Левашова О. В. Молодежная занятость и рынок труда в России на современном этапе/ Левашова О. В., Толочко А. В., Оразов А. Ч. //Modern Science. – 2021. – №. 5-3. – С. 427

4. Ляшок В. Ю. Молодежная безработица в России: масштабы проблемы / Ляшок В. Ю. //Экономическое развитие России. – 2021. – Т. 28. – №. 4. – С. 77-80.

5. Официальный сайт государственной статистики Забайкальского края [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <https://chita.gks.ru/> (Дата обращения 09.12.2021 г.)
6. Официальный сайт Министерства труда и социальной защиты по Забайкальскому краю [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <https://minsoc.75.ru/> (Дата обращения 07.12.2021 г.)
7. Официальный сайт общероссийской базы вакансий и резюме [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <https://trudvsem.ru/analytics#> (Дата обращения 01.12.2021 г.)
8. Официальный сайт поиска работы в городах Забайкальского края [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <https://hh.ru/> (Дата обращения 05.12.2021 г.)
9. Пухова А. Г. и др. Современный молодежный рынок труда: проблемы и пути их решения //Economic Consultant. – 2018. – №. 2 (22). С. 44
10. Сейталинова Э. Т. Молодежная безработица / Сейталинова Э. Т., Смагулова С. Н. //Экономико-правовые перспективы развития общества, государства и потребительской кооперации. – 2021. – С. 76