

Научная статья

УДК 331.5(571.62)

doi:10.22394/1818-4049-2023-103-2-108-120

Социальное регулирование трудовой занятости молодежи: социологический подход к исследованию (на примере Хабаровского края)

Алексей Сергеевич Лада

Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации, Дальневосточный институт управления – филиал, Хабаровск, Россия

lada-as@ranepa.ru

Аннотация. В статье анализируются социальное регулирование занятостью молодежи и программы в области занятости молодежи, реализуемые на территории Хабаровского края. Таких программ в Хабаровском крае четыре: Концепция демографической политики Дальнего Востока на период до 2025 года, Долгосрочная программа содействия занятости молодежи на период до 2030 года, Долгосрочная программа содействия занятости молодежи Хабаровского края на 2022–2030 гг., О государственной поддержке в 2022 г. юридических лиц, включая некоммерческие организации, и индивидуальных предпринимателей в целях стимулирования занятости отдельных категорий граждан. Выявлен положительный опыт сотрудничества органов службы занятости с предприятиями по профессиональному обучению безработных граждан под гарантированные рабочие места с частичным софинансированием затрат на обучение. Выявлены причины, препятствующие трудоустройству молодежи. Такими причинами являются отсутствие баланса между спросом и предложением в молодежном сегменте рынка труда, несоответствие количества резюме молодых соискателей количеству вакансий для первого рабочего места, отсутствие опыта работы у части молодежи при выходе на рынок труда и др. На основе анализа законодательства, данных статистики и эмпирических социологических исследований автор предлагает совершенствование социального регулирования государственных и муниципальных программ поддержки занятости молодежи и ее социально-трудовой мобильности в регионе.

Ключевые слова: социальное регулирование, трудовая занятость молодежи, трудовая мобильность, безработные, профессиональное обучение, целевое обучение

Для цитирования: Лада С. А. Социальное регулирование трудовой занятости молодежи: социологический подход к исследованию (на примере Хабаровского края) // Власть и управление на Востоке России. 2023. № 2 (103). С. 108–120. <https://doi.org/10.22394/1818-4049-2023-103-2-108-120>

Social regulation of youth employment: sociological approach to a research (on the example of the Khabarovsk Territory)

Aleksey S. Lada

The Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration, the Far-Eastern institute of management – branch of RANEPa, Khabarovsk, Russia

lada-as@ranepa.ru

Abstract. *The article analyzes the social regulation of youth employment on the example of the Khabarovsk territory. The article analyzes the youth employment programs implemented in the Khabarovsk territory. There are four such programs in the Khabarovsk territory: the Concept of Demographic Policy of the Far East for the period up to 2025th, a long-term program to promote youth employment for the period up to 2030th, a long-term program to promote youth employment in the Khabarovsk territory for 2022–2030, on the state support in 2022 for legal entities, including the non-profit organizations, and individual entrepreneurs in order to stimulate employment of the certain categories of citizens. Positive experience of cooperation between the employment service bodies and enterprises for vocational training of unemployed citizens for guaranteed jobs, with partial co-financing of training costs, has been revealed. The reasons preventing the employment of young people have been identified. Such reasons are: lack of the balance between supply and demand in the youth segment of labor market, discrepancy between the number of resumes of young applicants and the number of vacancies for the first job, the lack of work experience for some young people when entering the labor market, etc. Based on the analysis of legislation, statistical data and empirical sociological research, the author suggests improving the social regulation of the state and municipal programs to support youth employment and a social and labor mobility in the region.*

Keywords: *social regulation, youth employment, labor mobility, unemployed, vocational training, targeted training*

For citation: Lada A. S. Social regulation of youth employment: sociological approach to a research (on the example of the Khabarovsk Territory) // Power and Administration in the East of Russia. 2023. No. 2 (103). Pp. 108–120. <https://doi.org/10.22394/1818-4049-2023-103-2-108-120>

Введение

Социальное регулирование рынка труда в современной России является одним из приоритетов государственной политики. За постсоветский период сформировался законодательный и иной нормативный правовой механизм, включающий деятельность органов занятости населения, программы в области занятости, порядок финансирования указанных программ и мероприятий. Он позволяет удерживать уровень безработицы на минимальном уровне. Так, уровень безработицы в соответствии с критериями МОТ в крае составил за 2022 г. 2,6%, а уровень безработицы среди молодежи в возрасте 15–29 лет – 4,7%.¹

Однако проблемы социального регулирования трудовой занятости молодежи являются актуальными на сегодняшний день. Следствием несовершенства механизма социального регулирования является уменьшение численности населения

Хабаровского края, в т. ч. вызванное оттоком молодежи в другие регионы страны. Трудоустройство молодежи на территории Хабаровского края гарантирует ее занятость, увеличение человеческого капитала, что дает возможность социально-экономическому развитию территории. Поэтому проблемы выработки оптимального социального регулирования занятости молодежи в рамках соответствующих государственных программ приобретает особую актуальность.

В связи с этим познание механизма социального регулирования трудоустройства молодежи на основе социологических и статистических методов изучения позволяет дать обоснованную оценку ее положения на рынке труда, выявить существующие проблемы и предложить варианты решения, способные оптимизировать механизмы социального регулирования трудовой занятостью молодежи.

¹ Отчет Комитета по труду и занятости населения Правительства Хабаровского края «Об осуществлении полномочий в области содействия занятости населения в 2022 году». URL: <https://sz27.ru/content/полугодовые%20и%20годовые%20отчеты>

Методология и методы исследования

Существует несколько подходов к понятию социальное регулирование. Халтурин А. под социальным регулированием понимает «имманентный обществу процесс, устанавливающий определенный желаемый социальный порядок» [Халтурин, 2017. С. 11–16]. Понятие «социальное регулирование» рассматривается в том же смысле, что и «воздействие на поведение людей путём установления для него определённых рамок с помощью норм, правил в целях обеспечения порядка в обществе»². Социальное регулирование является одним из видов социальных действий, осуществляемых субъектами деятельности. В рамках деятельностного подхода для использования в настоящем исследовании убедительным представляется использовать определение М. Вебера, который под социальным действием (в т. ч. социальным регулированием) понимал такое действие, которое по предполагаемому действующим лицом смыслу соотносится с действием других людей и ориентируется на него [Вебер, 1990. С. 808]. Такой подход ориентирует на изучение ответного социального действия на рынке труда в ответ на нормативное регулирование в рамках программ занятости молодежи.

Для изучения процессов социального регулирования трудовой мобильности на рынке труда молодежи и решения проблем в данной сфере в качестве методологической основы можно использовать такую социологическую концепцию, как деятельностный подход. Концепцию деятельностного подхода развивали такие ученые, как К. Маркс, М. Вебер, Т. Парсонс. Так, марксистский подход основан на понимании взаимодействия как единого процесса взаимосвязи целеполагания и орудийного исполнения цели. Это позволяет оценить содержание государственных программ в области занятости населения как инструмент социального регулирования на предмет их влияния на трудоустройство молодежи.

М. Вебер уделял большое внимание интерпретации социальных побуждений в осуществлении социальных действий. В

качестве мотивации совершения социальных действий он выделял стремление к достижению поставленной цели, привычки, эмоции, ценностные убеждения. Исходя из сочетания указанных критериев, он выделял следующие типы социального действия: ценностно-рациональный, аффективный, целерациональный, традиционный [Вебер, 1997]. Применительно к регулированию регионального рынка труда идеальным типом целерационального, а также ценностно-рационального действия объясняют мотивы миграции молодежи в другие регионы и за рубеж, где она имеет больше возможности реализовать свои жизненные планы, чем на территории родного региона проживания.

Парсонс Т. рассматривал регулирование трудовой мобильности с точки зрения деятельностного подхода. Действия могут быть спонтанными и индивидуализированными и обуславливаться различными внутренними факторами [Парсонс, 2000]. Парсонс Т. также уделял в своей концепции внимание потребностям, побудительным мотивам деятельности людей, ее содержанию и социальной направленности. Согласно этому подходу цели социального действия определяют его содержание, а также условия, на которые актер влиять не может и от которых оно зависимо. Субъективная нормативная ориентация действия определяет выбор средств действия (интериоризированные нормы и стандарты). С этих позиций недостижение целей программ в области занятости населения обусловлено, прежде всего, только административно-правовыми мерами социального управленческого регулирования, зачастую реализуемыми без учета мотивационных факторов влияния на трудоустройство молодежи в Хабаровском крае.

Результаты исследования

Рассматривая трудоустройство молодежи как социальное действие, необходимо определить конечные цели, к которым относятся обеспечение занятости молодежи на территории Хабаровского края, сохранение и увеличение его трудоспособного населения. В качестве объ-

² Социальное регулирование: понятие, цели, структура. Социальные регуляторы. URL: <https://studfile.net/preview/2835794/page:6/>

екта исследования выделим несколько групп молодежи, в отношении которых необходимо осуществлять социальное регулирование трудовой занятостью:

- молодежь от 14 до 18 лет, которая еще не имеет профессионального образования, либо имеет, но только начинает свою трудовую деятельность;

- возрастная когорта от 18 до 24 лет, завершает или уже завершили подготовку профессионального характера;

- в возрасте от 24 до 30 лет, молодежь уже определила собственную профессиональную стратегию и имеет определенный опыт работы;

- от 30 до 35 лет у субъектов формируется профессиональная квалификация, которая обеспечивает их дальнейшую жизнедеятельность и востребованность на рынке труда.

Этот подход к статистическому учету представляется обоснованным, поскольку каждая из этих групп обладает различными объективными характеристиками (уровень образования и опыт работы), а также различными мотивационными характеристиками.

Однако реализация данного подхода сталкивается с определенными научно-практическими проблемами, обусловленными тем, что комитет по труду и занятости Правительства Хабаровского края ведет неоднозначную статистику трудоустройства молодежи Хабаровского края. В различных отчетах он делит ее на разные группы: 14–17 лет, 15–24 года, 14–29, 16–29 лет, от 18 до 34 лет, от 14 до 34 лет, что не позволяет увидеть полную картину занятости молодежи. Как следствие, невозможно выявить специфику проблем каждой возрастной группы и принимать отдельные меры в области социального регулирования трудовой занятости молодежи.

На рынке труда Хабаровского края механизм социального регулирования образуют государственные программы в области занятости молодежи. Так, в рамках Долгосрочной программы содействия занятости молодежи Хабаровского края на 2022–2030 гг. (далее – Програм-

ма содействия занятости молодежи)³ реализуется широкий спектр мероприятий, которыми в 2022 г. было охвачено более 80 тыс. человек. При содействии органов службы занятости трудоустроены более 6,4 тыс. человек из числа молодежи, из них около 1,5 тыс. человек – в каникулярный период¹.

В целях стимулирования работодателей к трудоустройству безработных и ищущих работу граждан в Хабаровском крае реализовывалась государственная программа поддержки найма, предусмотренная Постановлением Правительства Российской Федерации от 13.03.2021 № 362 «О государственной поддержке в 2022 г. юридических лиц, включая некоммерческие организации, и индивидуальных предпринимателей в целях стимулирования занятости отдельных категорий граждан». Из числа трудоустроенных 165 человек – молодые граждане в возрасте до 30 лет, 39 человек – граждане, вынужденно покинувшие территорию Украины¹.

Учитывая, что в 2022 г. за содействием в поиске подходящей работы обратившихся в органы службы занятости 8 285 человек в возрасте от 14 до 29 лет, трудоустройство по указанной программе составило 2%, что свидетельствует о неудовлетворительных итогах реализации данной программы. В связи с этим указанная программа требует корректировки.

К основным проблемным вопросам реализации программы государственной поддержки найма на территории края можно отнести:

- несоответствие профессионально-квалификационного уровня граждан, ищущих работу, заявленным требованиям работодателей;

- низкий уровень заработной платы, предложенной работодателями;

- неудовлетворенность граждан, ищущих работу, режимом работы и условиями труда;

- низкая заинтересованность работодателей в участии, либо невозможность участия в программе (наличие налоговой задолженности либо другие несоответствия

³ Долгосрочная программа содействия занятости молодежи Хабаровского края на 2022 – 2030 годы, утвержденная распоряжением Правительства Хабаровского края от 08.07.2022 № 1030-рп

требованиям программы, для крупных предприятий – несущественность меры финансового стимулирования);

– наличие ограничения по возрасту нанимаемых работников (молодежь в возрасте до 30 лет).

Таким образом, проблемы реализации государственных программ в области занятости молодежи такие же, как и общие проблемы трудоустройства молодежи в регионе. Если трудоустройство школьников в каникулярный период осуществляется относительно успешно, что связано с небольшими зарплатными запросами школьников и организацией работы по месту учебы, то трудоустройство молодежи от 18 до 35 лет осуществляется с определенными проблемами, обусловленными субъективными причинами, такими как нежелание работать на низкооплачиваемых работах, на работах, связанных с физическим трудом, и объективными причинами, например, несоответствие профессионально-квалификационного уровня граждан, ищущих работу, заявленным требованиям работодателей.

В целях повышения трудовой мобильности молодежи в Хабаровском крае реализуются федеральная⁴ и региональные программы⁵, основанные на концептуальных подходах демографической политики государства⁶.

Показатели Прогноза ожидаемых рабочих мест в будущем, актуализированные комитетом до 2027 г., использованы Министерством образования и науки Хабаровского края в целях формирования предложений в адрес Министерства науки и высшего образования Российской Федерации по корректировке контрольных цифр приема на 2024/2025 учебный год по направлениям подготовки и специальностям для обучения по образовательным

программам высшего образования за счет бюджетных ассигнований федерального бюджета в образовательных организациях высшего образования, расположенных на территории края¹.

Представляется, что указанная мера будет носить половинчатый характер, поскольку не гарантирует, что выпускники, прошедшие обучение за счет бюджетных ассигнований, останутся работать на территории края. В связи с этим на рассмотрение профильного комитета Государственной Думы РФ был внесен законопроект об обязательной отработке студентами вузов и сузов, обучающихся на бюджетной основе. На указанный законопроект было дано отрицательное заключение, как нарушающий ст. 43 (часть 3) Конституции Российской Федерации и часть 3 статьи 5 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», поскольку он умаляет право граждан на бесплатное образование, ставя их в зависимость от заключения соглашения о дальнейшем трудоустройстве.

Поэтому следует указанную проблему решать не административными мерами, а мотивационными. В частности, необходимо предоставить возможность всем абитуриентам на конкурсной основе, с учетом потребностей и заявок работодателей получить востребованное профессиональное образование на целевой основе за счет средств бюджета и в соответствии с договором отработать после обучения определенное количество лет. Опыт реализации целевого обучения в крае имеется: заключение целевых договоров с обучающимися в техникумах и колледжах варьируется от 1,5% до 10%⁷.

При острой необходимости в обеспечении медицинскими специалистами

⁴ Долгосрочная программа содействия занятости молодежи на период до 2030 года, утв. распоряжением Правительства РФ от 14.12.2021 № 3581-р. URL: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/403136100/>

⁵ Долгосрочная программы содействия занятости молодежи Хабаровского края на 2022–2030 года, утв. распоряжением Правительства Хабаровского края от 08.07.2022 N 1030-рп. URL: <http://publication.pravo.gov.ru/Document/View/2700202207150004>

⁶ Концепция демографической политики Дальнего Востока на период до 2025 года, утв. распоряжением Правительства РФ от 20.06.2017 №1298-р. URL: <https://docs.cntd.ru/document/436744671>

⁷ «Сборник лучших практик по содействию занятости выпускников» по итогам краевого смотря-конкурса «Работай в Хабаровском крае» / сост. Сергач А.Ю., Горошко Ю.М. – Хабаровск: КГАОУ ДПО ХК ИРО, 2022. – 76 с.

ми организаций здравоохранения и наличие значительного числа вакансий в Дальневосточном государственном медицинском университете (ДВГМУ) на условиях целевого набора обучается 947 человек, что на 47 человек больше, чем год назад, при этом численность целевиков, принимаемых в год, увеличилась со 150 до 165 человек.⁸ В 2022 г. в медицинские учреждения Хабаровского края были трудоустроены 49 человек по целевому обучению. На 2023 г. Министерство здравоохранения Хабаровского края подало заявку на выделение 200 целевых мест по программам специалитета в ДВГМУ, 100 мест – по программам ординатуры.⁹ Такое несоответствие между количеством выпускников-целевиков и трудоустроенными по целевому обучению объясняется тем, что, во-первых, по целевому обучению в ДВГМУ обучаются не только с Хабаровского края, но и из других регионов Дальнего Востока, во-вторых, не все выпускники приступают к работе. По отзывам представителей вузов, до места работы не доезжает около 10% целевиков¹⁰. При этом в текущем 2023 г. в Хабаровском крае размещено более 620 вакансий (с начала года около 2,9 тыс.) в сфере медицины/фармацевтики. Спрос на специалистов за период с мая 2022 г. к маю 2023 г. вырос на 25%. При этом на одну вакансию приходится всего 0,9 резюме, что говорит об острой нехватке кадров¹¹.

Помимо целевого обучения, социальное регулирование занятости безработной молодежи осуществляется через профессиональное обучение и дополнительное профессиональное образование. Как показы-

вают данные статистики, количество лиц из числа безработной молодежи в возрасте от 16 до 29 лет, приступивших к профессиональному обучению и закончивших обучение в 2022 г., уменьшилось по сравнению с 2021 г.: приступили к профессиональному обучению 223 человека в 2022 г. (245 человек в 2021 г.), окончили профессиональное обучение в 2022 г. 204 человека (в 2021 г. – 2013 человек) (табл. 1). Такая тенденция, вероятно, связана с уменьшением количества безработной молодежи в Хабаровском крае.

Основные профессии и специальности, по которым осуществлялось обучение граждан:

- оператор электронно-вычислительных и вычислительных машин – 8,8% от числа безработных граждан, приступивших к обучению;
- бухгалтер – 7,3%;
- водитель автомобиля (различных категорий) – 6,7%;
- повар – 6,5%;
- машинист (кочегар) котельной – 4,6%;
- менеджер по персоналу (специалист по кадрам) – 4,4%;
- специалист по закупкам – 4,3%¹.

Однако по указанным профессиям безработная молодежь не торопится трудоустроиваться, наличие вакансий у работодателей на конец декабря 2022 г. составляло 22584, из них 65% – по рабочим специальностям¹².

Причинами неудовлетворенности выпускников образовательных организаций текущей работой в 2021 г. отражают как объективные так и субъективные условия на региональных рынках труда Дальнего Востока России, в том числе

⁸ В 2022 году в медицинских вузах Хабаровского края выросло количество целевых квот. URL: <https://amurmedia.ru/news/1392577/>

⁹ Почти 100 молодых специалистов вышли работать в медицинские организации Хабаровского края. URL: <https://amurmedia.ru/news/1388980/>

¹⁰ Суды начали взыскивать деньги с выпускников-целевиков, отказавшихся работать // Российская газета. URL: <https://rg.ru/2020/09/17/sudy-nachali-vzyskivat-dengi-s-vypusknikov-celevikov-otkazavshisya-rabotat.html>

¹¹ В Хабаровском крае спрос за год на медиков вырос на четверть. URL: <http://www.amurpress.info/society/39253/>

¹² Занятость и безработица в Хабаровском крае 4 квартал 2022 года. Управление федеральной службы государственной статистики по Хабаровскому краю, Магаданской области, Еврейской автономной области и Чукотскому автономному округу. URL: <https://27.rosstat.gov.ru/storage/mediabank/Занятость%20и%20безработица%20Хаб%20край%20в%20IV%20квартале%202022%20года.pdf>

Таблица 1

**Динамика численности безработной молодежи
приступившей к профессиональному обучению и дополнительному
профессиональному образованию (чел.)**

Показатели	2021 год	2022 год
Приступили к профессиональному обучению	975	970
из числа безработных граждан:		
граждане в возрасте 16–29 лет	245	223
Закончили обучение	912	922
из числа безработных граждан:		
граждане в возрасте 16–29 лет	213	204

Источник: Отчет Комитета по труду и занятости населения Правительства Хабаровского края «Об осуществлении полномочий в области содействия занятости населения в 2022 году». URL: <https://sz27.ru/content/полугодовые%20и%20годовые%20отчеты>

и Хабаровского края. Как показывают результаты выборочного обследования, более половины (52,6%) выпускников в качестве основной причины неудовлетворенности текущей работой указывают низкий размер заработной платы. Второй по распространенности причиной для половины респондентов является отсутствие перспектив и карьерного роста (46,5%), третья причина – неинтересные задачи, обязанности (21,2%) (табл. 2).

Анализ численности населения субъектов ДФО показывает, что в целом по ДФО население уменьшается и убыль составляет 42 тыс. человек [Хван, 2022. С. 86]. По итогам статистического выборочного обследования населения численность рабочей силы в возрасте 15 лет и старше в Хабаровском крае (далее – край) в среднем за 2022 г. составила 705,4 тыс. человек (за 2021 г. – 710,4 тыс. человек), численность населения, занятого в экономике края, составила 686,9 тыс. человек (за 2021 г. – 688,6 тыс. человек), численность безработных граждан, классифицируемых в соответствии с критериями Международной организации труда (далее – МОТ), – 18,5 тыс. человек (за 2021 г. – 21,8 тыс. человек).

Одним из способов социального регулирования, направленного на трудоустройство, является создание комфортных условий трудовой деятельности. Результаты социологических исследований показывают, что «ради хорошей работы половина опрошенных молодых людей

готова переехать в другой город России. Стоит отметить, что чем моложе работник, тем более он мобилен, что вполне объяснимо в связи с отсутствием в столь молодом возрасте семейных, финансовых и иных обязательств» [Авраамова, 2018. С. 56]. Как отмечают социологи: «У части молодежи выражено стремление в работе и заработкам: «главная причина – низкие зарплаты, у меня друг уехал за границу, получает в месяц, сколько я за год», «брат в Москву уехал, не жалуется, зарплата здесь не устроила», «друзья в Питер уехали, работа, зарплата»» [Байков, 2020. С. 115].

В крае уровень занятости молодежи в возрасте 15–29 лет ниже уровня занятости населения края, и характеризуется в последние годы тенденцией к снижению. В 2019–2021 гг. уровень занятости молодежи в возрасте 15–29 лет снизился с 59,3% до 57,3%, а в группе 15–24 года – с 31,8% до 30,9%, что более чем в два раза ниже среднего уровня занятости населения в крае¹.

Как отмечают социологи, анализ данных региональной статистики показывает, что молодежная группа испытывает определенные проблемы с трудоустройством, в сравнении с другими возрастными группами [Березутский, 2019. С. 99]. Кроме того, низкие показатели уровня занятости молодежи в возрасте 15–24 лет объясняются, прежде всего, высоким уровнем вовлеченности молодежи этого возраста в обучение по программам общего, среднего профессионального и

Таблица 2

Выпускники образовательных организаций 2016–2020 гг. выпуска по основным причинам неудовлетворенности текущей работой в 2021 г.

	Всего, в %	в том числе имеют образование				
		высшее по программам подготовки кадров высшей квалификации	высшее по программам специалитета, магистратуры	высшее по программам бакалавриата	среднее профессиональное по программам-мам подготовки специалистов среднего звена	среднее профессиональное по программам подготовки квалифицированных рабочих, служащих
Занятые выпускники, не удовлетворенные текущей работой, всего	100	100	100	100	100	100
из них по причинам:						
низкая заработная плата	52,6	74,8	54,8	51,2	49,6	57,4
нерегулярная заработная плата	3,9	...	2,8	3,6	4,4	4,8
отсутствие перспектив и карьерного роста	46,5	25,2	50,0	45,3	46,9	41,0
неинтересные задачи, обязанности	21,2	...	18,7	19,1	23,9	22,1
завышенные требования руководства, конфликты с руководством, напряженные отношения в коллективе	7,5	...	7,4	7,7	7,8	7,1
не устраивают условия труда (например, неудобный график, переработки, тяжелые или вредные условия труда, не оформленные официально трудовые отношения), «серая» заработная плата, отсутствие социальных гарантий	17,1	...	12,7	12,5	20,1	24,5
не нравится работать по найму, привлекательнее собственное дело, индивидуальная занятость	3,8	36,2	5,1	2,7	3,5	3,1
непрестижность профессии, специальности	7,9	36,2	7,0	6,4	9,3	7,3
работа ниже уровня моей квалификации	19,8	...	22,4	21,6	20,1	12,0
иное	6,1	...	5,7	7,2	5,3	7,5

Источник: по данным выборочного наблюдения трудоустройства выпускников, получивших среднее профессиональное и высшее образование, 2021 г. Сумма значений больше итога, т.к. выпускники могли указать несколько причин неудовлетворенности текущей работой. URL: https://03.rosstat.gov.ru/storage/mediabank/03-02-21_2021.pdf

высшего образования (школьники и студенты очной формы обучения относятся к лицам, не входящим в состав рабочей силы). При этом значительную часть рабочей силы в молодежном сегменте составляют лица в возрасте 25–34 лет. При этом в статистику безработных не попадают лица, которые обучаются по очной форме обучения в школе, а потом уезжают поступать в московские вузы.

Результаты социологического опроса свидетельствуют, что часть молодежи «движимы желанием получения качественного и престижного образования, развития, самореализации: «уезжали за получением образования, оно там лучше и качественнее», «одноклассница уехала учиться, там и осталась, зарплата достойная, лучше, чем у нас», «личностный рост, здесь тесновато стало», «уезжают учиться, образование там лучше, говорят, что жизнь там лучше, чем здесь», «из-за образования и самореализации», «не вижу здесь перспектив, хочу уехать в Москву», «на Запад, там энергия движения, там все движется, меняется, у нас этого нет»» [Байков, 2020, С. 115].

Уровень безработицы молодежи в возрасте 15–29 лет в период 2019–2021 гг. снизился с 5,5% до 4,7%, что тем не менее в 1,5 раза выше среднего уровня безработицы населения края. Уровень безработицы в соответствии с критериями МОТ в крае составил за 2022 г. 2,6% (за 2021 г. – 3,1%). В среднем по Российской Федерации уровень общей безработицы за 2022 г. составил 3,9% (за 2021 г. – 4,8%), по Дальневосточному федеральному округу – 4,8% (за 2021 г. – 5,7%)¹.

В 2022 г. в органы службы занятости обратились за содействием в поиске подходящей работы 25 924 чел. (в 2021 г. – 34 933 чел.)

В 2022 г. численность граждан в возрасте от 14 до 34 лет, обратившихся в органы службы занятости, составила 12 121 чел. (в 2021 г. – 18 082 чел.), из них: несовершеннолетние граждане в возрасте 14 – 17 лет – 3 020 чел. (в 2021 г. – 3 900 чел.); имеющие среднее профессиональное или высшее образование граждане в

возрасте от 18 до 34 лет – 3 789 чел. (в 2021 г. – 5 080 чел.); граждане, относящиеся к категории детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, – 309 чел. (в 2021 г. – 246 чел.); выпускники общеобразовательных организаций – 51 чел. (в 2021 г. – 42 чел.); выпускники профессиональных образовательных организаций – 160 чел. (в 2021 г. – 147 чел.); выпускники образовательных организаций высшего образования – 28 чел. (в 2021 г. – 39 чел.)¹. Таким образом, как показывает статистика, численность молодежи обратившихся в органы службы занятости за содействием в поиске подходящей работы в 2022 г. снизилась по сравнению с 2021 г. (табл. 3).

Анализ статистических данных позволяет сделать вывод о том, что количество зарегистрированной в органах занятости безработной молодежи в Хабаровском крае снижается, что в большей степени обусловлено следующими факторами:

– уменьшилось общее количество молодежи в Хабаровском крае;

– мобилизационные мероприятия 2022 г. Все подходящие под критерии безработные жители Хабаровского края призваны на службу в рамках частичной мобилизации. Об этом сообщил и. о. военного комиссара региона Вячеслав Макаров в эфире телеканала «Губерния»¹³. Согласно заявлению Президента РФ в первую очередь мобилизовывались лица до 35 лет;

– развитие электронных сервисов поиска работы. Уменьшение численности обратившихся в органы службы занятости граждан в 2022 г. является также результатом широко проводимой информационной кампании о возможностях Единой цифровой платформы в сфере занятости и трудовых отношений «Работа в России» (далее – ЕЦП «Работа в России»), позволяющей гражданам самостоятельно искать варианты подходящей работы посредством использования портала. Кроме того, использование интерактивного портала комитета по труду и занятости Правительства Хабаровского края, на котором размещены варианты подходящей

¹³ В Хабаровском крае призвали всех подходящих под критерии мобилизации безработных // <https://tass.ru/obschestvo/16082335>

Таблица 4

Структурный состав безработных граждан по Хабаровскому краю

Наименование категории безработных граждан	Численность безработных граждан				гр. 4 к гр. 2
	на 01.01.2022		на 01.01.2023		
	всего	удельный вес	всего	удельный вес	
	чел	%	чел	%	
Безработные граждане, всего из них:	5 493	100	4 163	100	75,8
<i>по возрасту:</i>					
молодежь в возрасте 16–29 лет	883	16,0	591	14,2	66,9
в возрасте старше 29 лет (за исключением предпенсионного возраста)	3 964	72,2	3 053	73,3	77,0
предпенсионного возраста	646	11,8	519	12,5	80,3
<i>Справочно:</i>					
выпускники образовательных организаций	64	1,2	57	1,4	89,1

Источник: Отчет Комитета по труду и занятости населения Правительства Хабаровского края «Об осуществлении полномочий в области содействия занятости населения в 2022 году» // <https://sz27.ru/content/полугодовые%20и%20годовые%20отчеты>

лодежи при выходе на рынок труда;

- неудовлетворенность качеством рабочей силы молодежи со стороны работодателей;

- несформированность профессиональных ориентаций для построения профессиональной и трудовой карьеры.

Причинами повторного обращения граждан в органы службы занятости являются:

- несоответствие уровня заработной платы и условий труда ожиданиям соискателя;
- состояние здоровья граждан;
- низкий уровень мотивации к труду.

Анализ рабочих мест, предлагаемых работодателями, свидетельствует, что экономика и социальная сфера края испытывают трудности с подбором работников по следующим профессиям: водитель автомобиля, врач (различной специализации), машинист (крана автомобильного, экскаватора), фельдшер, слесарь, такелажник, оператор установок и линий обработки пиломатериалов, медицинская сестра, сборщик-клепальщик, электромонтер и др.

Как показывает статистика, для работодателей ежегодная потребность в специалистах в области инженерных и технических наук составит от 11,5 тыс. в 2023 г. до 11,8 тыс. к 2027 г. (51,8% от общей потребности в кадрах)¹.

Работодатели более 6 месяцев не могут найти кандидатов на вакансии по следующим причинам:

- у кандидатов на вакансии не соответствуют профессиональные качества заявляемым работодателем;
- традиционно наиболее востребованы специалисты рабочих профессий;
- рабочее место находится очень далеко от места проживания соискателей;
- заработная плата, характер и режим работы не соответствуют запросам кандидатов на должность.

По данным социологических опросов, проблемы трудоустройства молодежи связаны, с одной стороны, с отсутствием практического опыта, стажа по специальности, с другой – с завышенными зарплатными ожиданиями в своей профессии [Березутский, 2005. С. 44]. Молодежь в постсоветское время в финансовых предпочтениях ориентируется на достаточно высокий уровень дохода [Березутский, 2005. С. 44]. Кроме того, проблема изначально неосознанного выбора своей будущей профессии распространена ввиду слабости системы профориентационной работы со школьниками [Березутский, 2019. С. 101, 102].

В Хабаровском крае сложилась парадоксальная ситуация: с одной стороны,

наибольшее количество безработных составляет молодежь в возрасте от 19 до 24 лет, что соответствует выпускникам вузов и сузов, с другой – у работодателей наибольшее количество вакансий для работников со средним и высшим профессиональным образованием, однако профиль их подготовки не соответствует вакансиям работодателей. Работодателям требуются выпускники с техническим, а не с гуманитарным образованием. Решением данной проблемы является проведение эффективной профориентационной работы с выпускниками школ. В 2022 г. услугу по профессиональной ориентации получили 6 797 граждан, относящихся к категории молодежи, в том числе 3 216 граждан в возрасте от 14 до 18 лет¹. Повышению эффективности оказываемых профориентационных услуг должен способствовать дифференцированный подход к различным возрастным группам молодежи в зависимости от уровня и направленности профессиональной подготовки, профиля предыдущей профессиональной деятельности.

В отношении выпускников школ должен проводиться комплексный профориентационный подход как со стороны вузов, обучающихся по техническим специальностям, так и со стороны органов

службы занятости. Несмотря на проведение профориентационной работы с молодежью в возрасте от 14 до 18 лет, бюджетные места по техническим специальностям полностью не заполняются, что свидетельствует о слабой эффективности профориентационных мероприятий.

Заключение

Статистический и социологический анализы социального регулирования трудовой занятости молодежи как механизма, осуществляемого органами государственного управления Хабаровского края на региональном рынке труда, позволяют сделать вывод о его несовершенстве и о необходимости повышения его эффективности. Недостатком реализации региональных государственных программ в области занятости молодежи, с точки зрения деятельностного социологического подхода, является несовершенство механизма социального регулирования, в частности при составлении программ не учитываются потребности, побудительные мотивы молодежи. Кроме того, отсутствие в статистике единого образа в возрастной дифференциации групп молодежи не позволяет целенаправленно использовать возможности социального регулирования её трудовой занятости.

Список источников:

1. Аврамова Е. М., Клячко Т. Л., Логинов Д. М., Семионова Е. А. Мониторинг трудоустройства молодежи. М. : Издательский дом «Дело» РАНХиГС, 2018. 60 с.
2. Березутский Ю. В. Социальный потенциал молодежи региона: социологический анализ. Хабаровск: ДВАГС, 2005. 148 с.
3. Березутский Ю. В. Социальная активность молодежи региона: социологический анализ: монография. Хабаровск : Дальневосточный институт управления – филиал РАНХиГС, 2019. – 174 с.
4. Байков Н. М., Березутский Ю. В. Дальневосточный социум: состояние и динамика общественного мнения : монография. Хабаровск : Дальневосточный институт управления – филиал РАНХиГС. 2020. 281 с.
5. Вебер М. Основные понятия стратификации / под ред. А.И. Кравченко // Социология Макса Вебера: труд и экономика. М., 1997. 206 с.
6. Вебер М. Основные социологические понятия. Избранные произведения / Пер. с нем. М. И. Левиной. М., 1990. 808 с.
7. Маркс К., Энгельс Ф. К критике политической экономии. Сочинения. Изд. 2. Т. 13. М., 1959. С. 1955–1974.
8. Парсонс Т. О структуре социального действия. М., 2000.
9. Тоценко Ж. Т. Прекариат: от протокласса к новому классу. Монография. Институт социологии ФНИСЦ РАН, РГГУ. М. : Наука, 2018. 350 с.
10. Хван И. С., Буланова М. А., Маслюк Н. А., Медведева Н. В. [и др.]. Развитие Дальнего Востока в новых институциональных условиях : монография. Хабаровск: Дальневосточный институт управления – филиал РАНХиГС, 2022. – 183 с.

11. Халтурин А. Н. Право в системе социального регулирования: социально-философский анализ // Вестник Челябинского государственного университета. 2017. № 4 (400). С. 11–16.

References:

1. Avraamova E. M., Klyachko T. L., Loginov D. M., Semionova E. A. (2018) Monitoring of youth employment. M. : Publishing House «Delo» RANEPА, 60 p. (In Russ.)
2. Berezutskij, Y.V. Social potential of the region's youth: a sociological analysis – Khabarovsk: DVAGS, 2005. 148 p. (In Russ.)
3. Berezutskij Yu.V. (2019) Social activity of the youth of the region: sociological analysis: monograph. Khabarovsk : Far Eastern Institute of Management – branch of RANEPА. 174 p. (In Russ.)
4. Bajkov N. M., Berezutskij Yu.V. (2020) Far Eastern society: the state and dynamics of public opinion : monograph. Хабаровск : Far Eastern Institute of Management is a branch of RANEPА. 281 p. (In Russ.)
5. Veber M. (1997) Basic concepts of stratification / ed. A.I. Kravchenko // Max Weber's Sociology: Labor and Economics. M. 206 p. (In Russ.)
6. Veber M. (1990) Basic sociological concepts / Translated from German M. I. Levinoj // Weber M. Selected works. M. 808 p. (In Russ.)
7. Marks K., Engels F. (1959) To the criticism of political economy. Essays. Ed. 2. Vol. 13. M. Pp. 1955–1974. (In Russ.)
8. Parsons T. (2000) On the structure of social action. M. (In Russ.)
9. Toshchenko Zh. T. (2018) Precariat: from a proto-class to a new class. Monograph. Institute of Sociology of the SNC RAS, RSUH. M. : The science. 350 p. (In Russ.)
10. Khvan I. S., Bulanova M. A., Maslyuk N. A., Medvedeva N. V. [et al.] (2022) Development of the Far East in new institutional conditions : monograph. Khabarovsk: Far Eastern Institute of Management – branch of RANEPА. 183 p. (In Russ.)
11. Halturin A. N. (2017) Law in the system of social regulation: socio-philosophical analysis *Vestnik Chelyabinskogo gosudarstvennogo universiteta* [Bulletin of Chelyabinsk State University]. № 4 (400): 11–16. (In Russ.)

Статья поступила в редакцию 25.05.2023; одобрена после рецензирования 08.06.2023; принята к публикации 12.06.2023.

The article was submitted 25.05.2023; approved after reviewing 08.06.2023; accepted for publication 12.06.2023.

Информация об авторе

А. С. Лада – аспирант, Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации, Дальневосточный институт управления – филиал.

Information about the author

A. S. Lada – graduate student, the Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration, the Far-Eastern institute of management – branch of RANEPА.