

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Ярославский государственный университет им. П. Г. Демидова
Кафедра социальной политики

Н. С. Чернышева
К. Г. Храброва

МОЛОДЕЖЬ НА РЫНКЕ ТРУДА

Учебно-методическое пособие

Ярославль
ЯрГУ
2021

УДК 316.346.32-053.6(075.8)

ББК С556.325.1я73

Ч-49

Рекомендовано

*Редакционно-издательским советом университета
в качестве учебного издания. План 2021 года*

Рецензент

кафедра социальной политики ЯрГУ им. П. Г. Демидова

Чернышева, Наиде Сефтеровна.

Ч-49

Молодежь на рынке труда : учебно-методическое пособие / Н. С. Чернышева, К. Г. Храброва ; Яросл. гос. ун-т им. П. Г. Демидова. — Ярославль : ЯрГУ, 2021. — 36 с.

В пособии представлены теоретические основы изучения рынка труда, раскрыты особенности функционирования молодежи на рынке труда, обозначены меры общегосударственной поддержки молодого поколения, направленные на содействие трудоустройству и предупреждение безработицы; охарактеризованы тенденции развития молодежного предпринимательства в стране.

Предназначено для студентов, изучающих дисциплину «Молодежь на рынке труда».

УДК 316.346.32-053.6(075.8)

ББК С556.325.1я73

© ЯрГУ, 2021

Введение

Сегодня в условиях постиндустриальных форм организации труда очевидно, что повседневной практикой становится повышение гибкости в привлечении рабочей силы, а также многообразие видов, форм трудовой занятости. Поэтому мир труда для желающих трудоустроиться приобретает следующие специфические черты: неполный рабочий день либо неделя; закрепление в федеральном законодательстве понятия дистанционной (удаленной) работы, предполагающее выполнение трудовых обязанностей вне стен/территории организации; кратковременная профессиональная деятельность, ограничивающая трудовые отношения непродолжительным сроком либо конкретным объемом работы; разделение «рабочего места» (когда на одно рабочее место нанимается два человека, работающие поочередно); трудовая деятельность по совместительству (одновременно у нескольких работодателей); самозанятость либо неформальная занятость. Все перечисленные формы занятости, которые вполне могут параллельно функционировать в рамках одной фирмы/организации, обуславливают возрастание рисков как для работодателя, так и для потенциального наемного работника. Вместе с тем считаем, что деунификация форм трудовой занятости стимулирует возрастание персональной ответственности молодого человека за повышение шансов на собственную реализацию в профессиональной деятельности. В связи с этим актуальность изучения дисциплины «Молодежь на рынке труда» связана с формированием компетенции, способствующей активизации умений, навыков для самостоятельной реализации собственного трудового потенциала.

Целью учебно-методического пособия является формирование у обучающихся целостного систематизированного представления о современных тенденциях российского рынка труда, об особенностях, возможностях, трудностях ориентации молодежи на рынке рабочей силы (в том числе в региональном разрезе).

В результате освоения дисциплины студенты должны

знать:

- сущность дефиниций: рынок труда, молодежное предпринимательство, безработица;
- основы государственного регулирования в сфере занятости в РФ, содействия трудоустройству молодежи, профилактики безработицы;
- источники информации о вакантных рабочих местах;

уметь:

- охарактеризовать особенности положения молодежи на рынке труда;
- вырабатывать критерии оценки реализуемых программ, проектов по трудоустройству либо организации самозанятости молодежи, а также в отношении выпускников различных образовательных учреждений;
- анализировать и обобщать информацию о возможностях, ограничениях соответствующих форм занятости с целью формирования предложений по совершенствованию трудовой практики молодежи, нацеленной на повышение конкурентоспособности на рынке труда;

владеть:

- методами критической оценки информации;
- навыками разработки мероприятий, мини-проектов, направленных на содействие трудоустройству молодежи, поиска для них источников финансирования.

Данное пособие призвано помочь обучающимся наиболее результативно структурировать информацию, определить порядок, логику и акценты изучения представленных в пособии тем (разделов) дисциплины, предназначено для конструктивного использования в ходе практических (семинарских) занятий и в рамках самостоятельной работы. Кроме того, для облегчения усвоения материала студентам предложен актуальный список рекомендуемых источников и литературы.

Учебно-методическое пособие по структуре и содержанию дополняет учебник «Рынок труда» под ред. Е. Б. Яковлевой, рекомендованный в качестве основной литературы по одноименной дисциплине, разработано в соответствии с ФГОС ВО (3++), предназначено для студентов направления подготовки 39.03.03 «Организация работы с молодежью» (уровень бакалавриата).

В пособии рассматриваются основные разделы дисциплины «Молодежь на рынке труда»: рынок труда, молодежь на рынке труда, государственная политика в области профилактики безработицы, занятости и содействия трудоустройству молодежи, молодежное предпринимательство. В каждой теме приводится краткий теоретический материал, предложены вопросы для самоконтроля, выделены основные понятия, предложены задания для практической работы обучающихся, представлен список рекомендованной литературы и источников для самостоятельного изучения. К теме 3 предусмотрен список докладов. В приложении указаны требования к докладам.

Тема 1. Рынок труда

Рынок труда — это система отношений в обществе по поводу найма и предложения рабочей силы, это отношения, основанные на обмене рабочей силы на жизненные средства, т. е. на заработную плату. Эти отношения реализуются благодаря механизму спроса и предложения товара рабочей силы и товаров жизненных средств. Важную роль в этом процессе играет государство, которое регулирует минимальный размер оплаты труда, продолжительность рабочего дня и иные параметры рынка труда.

Под жизненными средствами понимается набор товаров, необходимых для восстановления сил трудящихся (продукты питания, одежда, жилье, лекарственные средства и так далее).

Если конкретизировать понятие рынка труда, можно сказать, что это социально-трудовые отношения, связанные с передачей прав на использование рабочей силы работодателю на определенное время.

Определим основные **компоненты рынка труда**.

Во-первых, это **субъекты** рынка труда. К ним относятся работники, объединения работников, работодатели (в том числе предприниматели), объединения работодателей, государство.

Во-вторых, это **нормативно-правовая база** функционирования рынка труда. Сфера труда регламентируется документами Организации Объединенных Наций, Международной организации труда, Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом РФ, федеральными и региональными законами. Нормы сферы труда уточняются в указах президента, постановлениях правительства, отраслевых соглашениях и др.

В-третьих, это **конъюнктура**, под которой понимается ситуация, сложившаяся в данный период на рынке труда.

В-четвёртых, это **спрос** и **предложение** рабочей силы. Под спросом понимается наличие вакансий. Предложение рабочей силы формируется теми людьми, которые ищут рабочее место.

Ещё один важный элемент рынка труда — его **инфраструктура**. Это обширная система содействия занятости населения, в состав которой входят учреждения, организации, занимающиеся вопросами профориентации, подготовки и переподготовки кадров, повышения квалификации, трудоустройства граждан, а также социальной защиты и поддержки незанятых граждан.

Рынок труда выполняет следующие основные **функции**:

- регулирование спроса и предложения;
- дифференциация рабочей силы (территориальная, отраслевая и т. д.);

- обеспечение взаимодействия работников и работодателей;
- распределение заработной платы;
- обеспечение конкуренции (между работниками и между работодателями);
- содействие трудоустройству.

Выделяют следующие **модели рынка труда**.

Конкурентный рынок труда характеризуется большим количеством потенциальных работодателей, которые являются конкурентами в борьбе за работников определенного вида труда, наличием многочисленных квалифицированных кадров, которые предлагают данный вид труда. Ни работодатели, ни рабочие в этой модели не регулируют уровень заработной платы.

Монополистический рынок труда характеризуется наличием монополиста при найме работников. Труд не имеет альтернатив, немобилен. Это значит, что работникам не удастся найти другое место работы. Заработная плата в этой модели устанавливается самими организациями. Такая модель характерна для моногородов, небольших населенных пунктов, где существует практически одно предприятие, нанимающее основную массу работников.

В рамках изучения темы рынка рабочей силы не стоит забывать, что одним из значимых этапов для начала либо продолжения профессиональной деятельности выступает поиск вакантной позиции/должности.

Инертная (пассивная) и динамичная фазы являются непременными составляющими процесса подбора рабочего места для дальнейшей трудовой деятельности.

Инертная фаза включает в себя:

- сбор и обобщение информации о вакантных местах, её регулярное обновление с учетом ситуации на рынке труда;
- подготовку резюме;
- формирование рекомендательных и сопроводительных писем.

В составе динамичной (активной) фазы деятельности соискателя также можно отметить ряд стадий, характеристика которых представлена в табл. 1.

Фаза динамичной деятельности соискателя

Стадия	Цель деятельности	Содержание деятельности
Налаживание контакта с работодателем	Приглашение для прохождения собеседования	Рассылка корреспонденции (в т. ч. по электронной почте); взаимодействие по телефону либо персональное обращение (при необходимости)
Подготовка к интервью с работодателем	Произвести наиболее благоприятное впечатление на сотрудника, который проводит собеседование	Получение данных о компании в целом, о возможном работодателе; сбор пакета документов; «проигрывание» ситуации интервью
Личное собеседование	Проанализировать вакансию потенциального работодателя на предмет соответствия ожиданиям, способностям кандидата	Интервью с нанимателем, конструктивная самопрезентация, выполнение тестовых заданий
Принятие итогового решения	Получение приглашения на желаемую вакантную позицию/должность	Детальное изучение имеющихся вакансий; выбор более подходящей
Обратная коммуникация с сотрудниками других компаний, в которые были направлены предложения от кандидата на вакантное рабочее место	Поддержание контактов на случай нового обращения либо последующего делового сотрудничества	Уведомление о том, что для кандидата в этот период не актуален поиск работы; выражение благодарности за то, что кандидатура соискателя была рассмотрена (в письменной либо устной форме)

Таким образом, на рынке труда имеет место выделение специфического объекта купли-продажи — рабочей силы. В структуре данного

рынка выделяют соответствующие компоненты. Выделение функций и моделей рынка труда предоставило возможность более тщательно проанализировать концепцию взаимоотношений её субъектов.

Основные понятия: рынок труда, спрос, предложение, конъюнктура, инфраструктура рынка труда, функции, модели.

Вопросы для самоконтроля

1. Дайте характеристику понятию «рынок труда».
2. Назовите и охарактеризуйте основные элементы рынка труда.
3. Перечислите основные функции рынка труда.
4. Можно ли сказать, что в ситуации активного поиска нового рабочего места какой-либо из этапов данной деятельности (инертный либо динамичный) характеризуется более высоким уровнем ответственности? Какая из фаз представляется вам более трудозатратной?

Практические задания

1. Рассмотрите ситуацию на рынке труда в России. В каких экономических отраслях следует ожидать усиления потребности в кадрах? При выполнении задания *в качестве источника* можно использовать литературу [1; 2; 3].

2. Используя данные Интерактивного портала службы занятости населения Ярославской области (<https://trud.yarregion.ru/>), определите: количество вакансий в регионе, самые высокооплачиваемые, низкооплачиваемые профессии. Сравните полученные данные с информацией, предоставляемой сервисами по подбору персонала (HeadHunter, Superjob, Rabota.ru).

Рекомендуемая литература и источники для самостоятельного изучения

1. Актуализированный прогноз дополнительной потребности в кадрах экономики Ярославской области с 2018 по 2024 г. — URL : http://resurs-yar.ru/files/prog_rt/prognoz_dpk7.pdf (дата обращения: 16.03.2021).

2. Буткалюк, В. А. Социальные последствия трансформирования сферы труда в условиях экономической глобализации / В. А. Буткалюк // Социологические исследования. — 2021. — № 1. — С. 121–131.

3. Гневашева, В. А. Глобальные тенденции трансформации рынка труда / В. А. Гневашева // *Alma mater* (Вестник высшей школы). — 2020. — № 11. — С. 84–91.

4. Департамент государственной службы занятости населения Ярославской области (ЯО). — URL : <https://www.yarregion.ru/depts/dgszn/default.aspx> (дата обращения: 17.03.2021).

5. Интерактивный портал службы занятости населения Ярославской области. — URL : <https://trud.yarregion.ru/>

Тема 2. Молодежь на рынке труда

Молодёжь является неотъемлемой частью человеческого капитала страны. Именно молодежь определяет потенциал будущей рабочей силы. При этом молодые люди испытывают значительные трудности при трудоустройстве и часто становятся безработными. Такая ситуация негативно сказывается на экономике страны, которая не использует потенциал молодежного труда в полной мере.

Согласно принятому в декабре 2020 г. федеральному закону о молодежной политике, к молодежи относятся россияне в возрасте от 14 до 35 лет включительно [6]. В соответствии с этим законом численность молодежи страны составляет более 40 млн человек. Увеличение верхней планки возраста молодежи позволит большему количеству граждан быть адресатами мер государственной поддержки.

Для анализа занятости молодежи огромную роль играет информация об основных показателях молодежного рынка труда. Рассмотрим эти показатели.

Численность населения. Важными являются данные о демографической тенденции в стране с разбивкой по полу и возрасту. Данные о детях и молодежи позволяют делать прогнозы относительно людей в репродуктивном возрасте, прогнозировать количество пожилого населения с течением времени.

При анализе структуры населения страны необходимо обратить внимание на такой показатель, как коэффициент демографической нагрузки. Он показывает отношение доли пожилых людей и детей к численности экономически активного населения. Рассчитывается он как отношение суммы лиц младше и старше трудоспособного возраста к численности населения трудоспособного возраста (исчисляется на 1 000 лиц). Если показатели коэффициента высоки, это означает, что экономически активное население, в том числе молодежь, испытывает большую нагрузку.

Тенденции в сфере образования. Кроме численности молодежи в структуре населения, необходимо обращать внимание на свойства и качество молодежи, которые определяет образование. Между системой образования и рынком труда формируется двусторонняя связь. Система образования готовит для рынка труда кадры, а рынок труда передает информацию о тех сферах, кадры для которых необходимо подготовить.

Для оценки молодежного рынка труда страны необходимо учитывать следующие показатели, связанные с системой образования:

во-первых, уровень грамотности молодежи (грамотной считается молодежь, которая умеет производить простейшие операции, читать и писать);

во-вторых, совокупная доля учащихся (измеряется как отношение количества учащихся, находящихся на определенном уровне образования (независимо от возраста), к численности возрастной группы населения от 6 до 24 лет);

в-третьих, уровень образования молодежи (завершенный цикл образования, например последний оконченный класс).

Эти показатели отражают состояние системы образования в стране, дают возможность оценить воздействие образования на формирование человеческого капитала.

Индикаторы рынка труда. В структуру основных показателей рынка труда молодежи входят экономическая активность, занятость, безработица.

Под уровнем экономической активности населения понимается отношение численности рабочей силы к численности населения трудоспособного возраста. Уровень экономической активности молодежи связан с продолжительностью обучения в школе. Чем больше продолжительность обязательного образования в стране, тем выше вероятность исключения из экономически активного населения молодых людей в возрасте 15–19 лет.

Показатели экономически неактивного населения. К таковому причисляется все трудоспособное население, которое не является занятым или безработным, т. е. те, кто не относится к числу экономически активного населения, поскольку являются учащимися, студентами, пенсионерами, ведут домашнее хозяйство и т. д.

Одной из причин уменьшения доли молодежи в общей численности экономически активного населения являются неблагоприятные демографические тенденции. Также причиной этого явления становятся сложности при трудоустройстве молодежи, расширение её участия в получении образования, рост экономической активности лиц старше трудоспособного возраста и др.

В состав экономически активного населения входят занятые и безработные. Занятыми являются граждане, которые работали и получали некую плату за свой труд (это может быть вознаграждение в виде зарплаты либо в форме дивидендов). При этом не важна форма занятости, продолжительность рабочего дня, находились ли эти люди в отпуске или повышали свою квалификацию. Даже если человек трудился в одиночку и имеет статус самозанятого, он будет относиться к категории занятого населения. Занятость измеряется уровнем занятости и коэффициентом занятости. Уровень занятости определяется как занятая трудовой деятельностью часть рабочей си-

лы страны. Коэффициент занятости показывает процент занятых в сфере труда от всего количества трудоспособного населения.

Безработица молодежи — социально-экономическое явление, при котором трудоспособная молодежь находится в поиске работы и готова приступить к ней, но не может реализовать свое право на труд, тем самым теряет основные средства к существованию [1].

По международным стандартам к безработным относятся лица, преодолевшие возрастной порог, установленный государством для определения экономически активного населения, которые одновременно соответствуют следующим критериям:

- не имеют работы — не являются занятыми по найму и самозанятыми;
- готовы работать в настоящее время, т. е. готовы быть занятыми по найму или самозанятыми в рассматриваемый период (или сразу после него);
- ищут работу, т. е. предприняли конкретные шаги в указанный период (обычно за последний месяц) для поиска работы по найму или для самостоятельной занятости.

Безработица среди молодежи (в возрасте от 15 до 25 лет) в России превышает общие показатели на рынке труда: по данным Росстата на январь 2021 г., она составила 18,9 %. Всего безработных в стране на январь 2021 г. насчитывалось 4,3 млн человек [2].

Самый высокий уровень безработицы по объективным причинам приходится на выпускников школ.

К основным причинам безработицы среди молодежи относят:

- отсутствие опыта работы (недостаточный опыт работы);
- некачественную подготовку кадров;
- изменение ценностей и жизненных ориентиров молодежи.

Рост безработицы среди молодежи влечет за собой повышенную социальную опасность. Потеря работы лишает молодых людей возможности удовлетворять свои потребности (в том числе и в самоактуализации), что может привести к ряду психологических проблем (депрессия, сложности в адаптации после перерыва в трудовой деятельности и т. д.), подтолкнуть молодежь к нелегальным сферам применения труда (в том числе социально опасным). Еще одним негативным последствием молодежной безработицы является потеря обществом части трудового потенциала.

Заработная плата и условия труда. Заработная плата молодежи отличается от заработной платы людей старшего возраста. Здесь необходимо анализировать данные о размере заработной платы по секторам экономики и по видам деятельности с разбивкой по молодежным возрастным

категориям, полу, уровню образования и месту проживания (село/город). Также размер заработной платы может зависеть от региона страны. Согласно исследованию HeadHunter, в столице заработная плата, на которую может рассчитывать молодежь, выше, чем в регионах. Так, в 2019 г. в Санкт-Петербурге заработная плата была ниже столичной на 17,2 %, в Приморском крае — на 29,7 %, в Краснодарском крае — на 37,1 %, в Свердловской области — на 37,9 %, в Новосибирской области — на 39,5 %. Согласно этому исследованию, выпускник в регионе мог рассчитывать на зарплату в 25 000–30 000 руб. [7].

Итак, молодежь на рынке труда характеризуется высоким уровнем безработицы, связанной во многом из-за несогласованности системы образования и требований работодателей, теневой занятостью, прагматичным отношением к труду, связанным с изменением ценностных ориентаций молодежи. В то же время молодежь обладает высокой трудовой мобильностью, гибкостью в обучении, энергичностью, владением современными техническими средствами.

Основные понятия: молодежь, индикаторы рынка труда, занятость, безработица.

Вопросы для самоконтроля

1. Перечислите основные показатели, которые можно использовать для анализа молодежного рынка труда.
2. Назовите причины молодежной безработицы.
3. Определите основные характеристики молодежи на рынке труда.

Практические задания

1. Постройте возрастную пирамиду населения Российской Федерации, актуальную в настоящее время. На основе пирамиды проанализируйте данные о количестве молодежи в стране.

Для выполнения задания можно использовать онлайн-генераторы пирамид населения (например, <http://populationpyramid.net/>). Национальные данные вводятся в Microsoft Excel для получения диаграммы пирамиды.

2. Проанализируйте показатели образования, используемые для оценки молодежного рынка труда (уровень грамотности молодежи, совокупная доля учащихся, уровень образования). Что именно показывают эти данные?

При выполнении задания опирайтесь на статистические материалы Федеральной службы государственной статистики, Министерства науки и высшего образования РФ, Министерства просвещения РФ.

3. Рассмотрите данные о молодежной безработице в стране. Определите, в каких регионах страны наблюдается самый низкий уровень безработицы, в каких — высокий. С чем это может быть связано? (В качестве источника можно использовать сайт Федеральной службы государственной статистики [8].)

Рекомендуемая литература и источники для самостоятельного изучения

1. Волонина, Н. А. Безработица молодежи / Н. А. Волонина // Экономика, предпринимательство и право. — 2012. — № 1 (12). — С. 9–14. — URL : <https://www.elibrary.ru> (дата обращения: 18.03.2021).

2. Исследование выявило рост уровня безработицы в России [МИА «Россия сегодня»]. — URL : <https://ria.ru/20210315/bezrobotitsa-1601183794.html> (дата обращения: 18.03.2021).

3. Лайкам, К. Э. Молодежь на рынке труда : проблемы и тенденции / К. Э. Лайкам // Федерализм. — 2018. — № 3. — С. 157–171.

4. Маслова, Е. В. Рынок труда и регулирование занятости : развитие профессиональных компетенций и способности трудоустройства молодых специалистов : монография / Е. В. Маслова. — Воронеж : Издательский дом ВГУ, 2017. — 121 с.

5. Темницкий, А. Л. Формирование индивидуальной субъектности в сфере труда у молодых работников современной России / А. Л. Темницкий // Мониторинг общественного мнения : экономические и социальные перемены. — 2020. — № 3. — С. 182–200.

6. ФЗ «О молодежной политике в РФ» от 30.12.2020 № 489-ФЗ. — URL : <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 18.03.2021).

7. Что рынок труда предлагает молодым специалистам [сетевое издание «Ведомости»]. — URL : <https://www.vedomosti.ru/career/articles/2020/02/26/823896-что-рынок-труда-предлагает-молодым-специалистам> (дата обращения: 18.03.2021).

8. Федеральная служба государственной статистики. — URL : <http://www.gks.ru> (дата обращения: 17.03.2021).

Тема 3. Государственная политика в области профилактики безработицы, занятости и содействия трудоустройству молодежи

Рынок труда сегодня характеризуется, с одной стороны, ужесточением требований работодателей, с другой — высокими притязаниями молодежи. Государство, принимая меры для сокращения безработицы среди населения, в том числе и молодежи, создает систему органов, содействующих занятости молодежи. С этой целью в 1993 г. в России была создана Федеральная служба занятости.

В 1991 г. принят Федеральный закон о занятости населения [4], который установил три группы органов занятости в стране: органы федерального уровня (Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации, Федеральная служба по труду и занятости (Роструд)), органы регионального уровня, органы местного самоуправления. Министерство труда и социальной защиты вырабатывает государственную политику в области занятости населения, формирует нормативно-правовую базу, регулирующую данную сферу. Роструд осуществляет контроль и надзор в сфере труда. В каждом регионе страны находятся территориальные отделы Роструда, в Ярославской области это Государственная инспекция труда в Ярославской области.

Службы занятости являются посредниками между работодателями и будущими работниками. Основным требованием для предоставления услуг центров занятости является признание гражданина безработным. К общим направлениям работы служб занятости относится регистрация безработных, ведение учета вакантных мест, непосредственное трудоустройство безработных, сбор актуальной информации о рынке труда, профессиональное обучение безработных, выплата пособий по безработице.

Для оказания услуг в области занятости населения важным является предоставление информации по единым основаниям, исключая различия с точки зрения работодателя и будущего работника. Эту задачу решает **национальная система квалификаций**. Она представляет собой комплекс взаимосвязанных нормативных правовых и методических документов, государственно-общественных институтов и мероприятий, обеспечивающих управление жизненным циклом квалификаций, повышение качества трудовых ресурсов, оптимизацию трудовых процессов, взаимодействие сфер профессионального образования и труда в целях обеспечения качества подготовки работников и их конкурентоспособности на национальном и международном рынках труда [9]. При определе-

нии подходов к классификации профессий в рамках национальной системы квалификаций выделяют важные признаки, по которым происходит сравнение и группировка профессий:

1) область профессиональной деятельности (по этому признаку сформирован реестр профессиональных стандартов согласно приказу Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 29.09.2014 № 667н) и связанные с ней трудовые функции [11];

2) уровень квалификации как характеристика обобщенных трудовых функций, конкретных должностей (приказ Минтруда России от 12.06.2013 № 148н) [10];

3) уровень образования, необходимый для реализации конкретной обобщенной трудовой функции.

Рассмотрим основные меры государственной поддержки молодежи в сфере трудоустройства.

Одно из важнейших направлений государства — **выработка правовых норм** по урегулированию сферы труда. Примером развития и совершенствования законодательства в сфере труда является введение на территории страны особого налогового режима для самозанятых [15].

Самозанятые — это физические лица, зарегистрированные в ИФНС и самостоятельно осуществляющие деятельность по реализации товаров, работ и услуг. Самозанятыми могут стать молодые люди с 14 лет, которые соответствуют ряду условий (вступление в брак, эмансипация, с письменного согласия родителей). Самозанятым разрешено заниматься такими видами деятельности, как продажа товаров, оказание услуг, реализация имущественных прав (например, сдача в наем имущества). Главным отличием самозанятых от других видов занятости является то, что все услуги самозанятый должен оказывать самостоятельно, без привлечения наемных работников. Введение норм, регулирующих поведение самозанятых на рынке труда, позволило присвоить статус тем людям, которые ранее не попадали под действия норм рынка труда (без официального трудоустройства выполняли трудовые функции), обозначить часть населения как работающих граждан, вывести их труд в легальное положение, принесло дополнительные налоги в бюджет государства.

Важнейшей мерой является **разработка специальных программ**. На федеральном уровне в настоящее время действует Государственная программа РФ «Содействие занятости населения», направленная на создание условий, способствующих эффективному развитию рынка труда, рассчитанная на 2013–2024 гг. [5]. Основными задачами программы являются:

- реализация права граждан на защиту от безработицы;

- повышение эффективности регулирования использования трудовых ресурсов и обеспечение защиты трудовых прав граждан;
- внедрение культуры безопасного труда.

На региональном уровне действуют многочисленные программы, в частности в нашем регионе была разработана и реализуется государственная программа Ярославской области (ЯО) «Содействие занятости населения Ярославской области», рассчитанная на 2020–2025 гг., одной из её задач является создание условий для повышения уровня занятости молодежи [2].

К мерам подготовки молодых людей к трудоустройству относится **профориентационная работа** с обучающимися, которая регулируется «Основными направлениями развития государственной системы профессиональной ориентации и психологической поддержки населения в РФ», утвержденными постановлением Министерства труда РФ от 29.08.1995 № 47, постановлением Минтруда РФ от 27.09.1996 № 1 «Об утверждении Положения о профессиональной ориентации и психологической поддержке населения в РФ» [7; 8].

Еще одно направление государственной политики в области занятости молодежи — **повышения конкурентоспособности молодежи на рынке труда**, которое включает в себя:

1) контроль государства за качеством образования: введение образовательных стандартов, систему лицензирования и аккредитации учебных заведений и т. д.;

2) предоставление возможности получения дополнительного профессионального образования молодым людям (повышение квалификации, профессиональная переподготовка молодежи).

Следующее важное направление государственной поддержки молодежи — **создание и стимулирование создания новых рабочих мест**.

К этому направлению относится организация временных рабочих мест для трудоустройства молодежи; создание выездных молодежных, студенческих трудовых отрядов, в том числе международных; субсидирование заработной платы молодежи; создание рабочих мест для молодых людей с ограниченными возможностями здоровья; поддержка предпринимательских инициатив молодежи (подробнее о молодежном предпринимательстве см. в теме 4).

Важнейшим элементом в процессе трудоустройства молодежи является предоставление актуальной информации о рынке труда. При этом для получения наиболее эффективного результата в подборе рабочего места с целью последующего трудоустройства предлагается синхронно за-

действовать различные каналы трансляции информации о вакантных местах (рис. 1).



Рис. 1. Каналы информации о вакантных рабочих местах

Таким образом, государственная политика в области обеспечения занятости молодежи реализуется на федеральном, региональном и местном уровнях. Существует единая система органов исполнительной власти со строгой иерархией. Они призваны содействовать занятости всего населения страны.

Основными направлениями политики в сфере занятости молодежи являются обеспечение профессиональной ориентации молодежи; трансформация системы профессиональной подготовки молодого поколения с учетом динамики рынка труда; усиление взаимодействия органов государственной власти с молодежными объединениями и движениями; развитие молодежного предпринимательства.

Основные понятия: государственная служба занятости, национальная система квалификаций, самозанятые, профессиональная ориентация, государственная поддержка.

Вопросы для самоконтроля

1. Какие государственные структуры отвечают за разработку и реализацию политики в области занятости населения?
2. Какие функции выполняют центры занятости?
3. Перечислите формы государственной поддержки молодежи в сфере трудоустройства.

Практические задания

1. Как вы считаете, возможно ли составить рейтинг источников о вакантных рабочих местах по критерию информативности (с учетом современных реалий)? Какой канал будет оптимальным для выпускников направления «*Организация работы с молодежью*»?

2. На основе изучения рекомендуемой литературы [13], ответить на вопрос: «*Каковы различия в деятельности рекрутингового и кадрового агентств?*». Ответ оформить в табличной форме для последующего обсуждения материала на семинарском занятии.

№	Рекрутинговое агентство	Кадровое агентство
1		
2		

3. В рамках данной темы предусмотрена подготовка **докладов** по одной из предложенных тем (на выбор).

Темы докладов

1. История развития служб занятости.
2. Система органов по труду и занятости молодежи в России: задачи, этапы становления, структура.
3. Полномочия Государственной федеральной службы занятости РФ.
4. Региональные службы занятости: функции, методы, особенности работы с различными группами населения.
5. Место и роль организатора работы с молодежью в деятельности региональных, муниципальных служб занятости.
6. Особенности и инфраструктура современного рынка кадровых услуг.

7. Виды и основные стратегии рекрутинговых агентств.
8. Возможности проекта «Профстажировки 2.0» для образовательных организаций, для студентов, для работодателей.
9. Портал «Работа в России»: возможности, ограничения для работодателей и соискателей
10. Потенциал портала «Работа в России» для трудоустройства молодежи с ограниченными возможностями здоровья.
11. Потенциал, перспективы, ожидания специализированной программы «Центры компетенций для студентов» на базе университетов.

Требования к докладам: см. приложение.

Рекомендуемая литература и источники для самостоятельного изучения

1. Государственная программа РФ «Содействие занятости населения» [Официальный интернет-ресурс Министерства труда и социальной защиты РФ]. — URL : <https://mintrud.gov.ru/ministry/programms/3/1> (дата обращения: 19.03.2021).
2. Государственная программа ЯО «Содействие занятости населения Ярославской области» на 2020–2025 гг. [Официальный интернет-ресурс Правительства Ярославской области]. — URL : <https://www.yarregion.ru/depts/dgszn/tmpPages/programs.aspx> (дата обращения: 19.03.2021).
3. Департамент государственной службы занятости населения ЯО. — URL : <https://www.yarregion.ru/depts/dgszn/default.aspx> (дата обращения: 17.03.2021).
4. Закон РФ «О занятости населения в РФ» от 19.04.1991 № 1032-1 (с изм. от 08.12.2020 № 414-ФЗ). — URL : <https://www.garant.ru> (дата обращения: 17.03.2021).
5. Кузуб, Е. В. Государственное регулирование занятости молодых специалистов / Е. В. Кузуб // Вестник ТвГУ. Серия : Экономика и управление. — 2017. — № 2. — С. 60–65.
6. Портал «Работа в России» : ФГИС Федеральной службы по труду и занятости. — URL : <https://trudvsem.ru/>
7. Постановление Минтруда РФ от 29.08.1995 № 47 «Об утверждении Основных направлений развития государственной системы профессиональной ориентации и психологической поддержки населения в РФ». — URL : <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 19.03.2021).

8. Постановление Минтруда РФ от 27.09.1996 № 1 «Об утверждении Положения о профессиональной ориентации и психологической поддержке населения в РФ». — URL : <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 19.03.2021).

9. Презентационный ролик «Национальная система квалификаций» [Официальный интернет-ресурс Автономной некоммерческой организации «Национальное агентство развития квалификаций»]. — URL : <https://nark.ru/lib/?type=32> (дата обращения: 18.03.2021).

10. Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 12.04.2013 № 148н «Об утверждении уровней квалификации в целях разработки проектов профессиональных стандартов». — URL : <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 18.03.2021).

11. Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 29.09.2014 № 667н «О реестре профессиональных стандартов (перечне видов профессиональной деятельности)» (с изм. на 09.03.2017). — URL : <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 18.03.2021).

12. «Профстажировки 2.0» [офици. платформа взаимодействия студентов и работодателей]. — URL : профстажировки.рф

13. Симченко, Н. А. Организация работы рекрутингового агентства : учеб. пособие / Н. А. Симченко. — Симферополь : АРИАЛ, 2020. — 122 с. — URL : <https://www.elibrary.ru/> (дата обращения: 21.02.2020).

14. Трудовой кодекс РФ (от 30.12.2001, с изм. от 09.03.2021). — URL : <https://www.garant.ru> (дата обращения: 17.03.2021).

15. Федеральная служба по труду и занятости. — URL : <https://rostrud.gov.ru/> (дата обращения: 21.03.2021).

16. ФЗ от 27.11.2018 № 422-ФЗ «О проведении эксперимента по установлению специального налогового режима» (в ред. от 08.06.2020 г.). — URL : <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 18.03.2021).

Тема 4. Молодежное предпринимательство

Рынок трудовых отношений, его развитие сегодня находится под влиянием степени сформированности предпринимательского сектора в субъектах РФ с учетом территориальной, географической специфики, а также инвестиционного климата регионов.

Предпринимательская деятельность выступает в качестве элемента хозяйственной либо экономической деятельности [16].

Предпринимательской является самостоятельная, осуществляемая на свой риск деятельность, направленная на систематическое получение прибыли от пользования имуществом, продажи товаров, выполнения работ или оказания услуг [2, ч. 1, п. 1, подраздел 1, гл. 1 ст. 2, п. 1].

Развитие предпринимательства определяется нормативно-правовым фундаментом деятельности в сфере предпринимательства на государственном уровне. Источники права, регулирующие ведение хозяйственной деятельности в условиях российской бизнес-среды (в т. ч. распространяющиеся и на представителей молодежи, желающих начать собственное дело), включают соответствующие положения и нормы Гражданского, Налогового и Уголовного кодексов РФ, а также Кодекса РФ об административных правонарушениях. В 2016 г. в РФ был разработан законопроект «О государственной поддержке молодежного предпринимательства» № 1171716-6 (внесен на рассмотрение в ГД РФ 12.09.2016 депутатами А. Д. Крутовым, И. Д. Грачевым) с целью законодательного закрепления инструментов и механизмов поддержки деловой активности молодежи, однако на этапе предварительного рассмотрения был отклонен [5].

В целом законодательная база РФ о предпринимательстве представляет собой целостный, взаимосвязанный, единый комплекс нормативных актов, включающий в себя положения, которые имеют отношение к разнообразным отраслям права (гражданского, административного, земельного, финансового и т. д.).

При этом в Российской Федерации имеет место классифицирование организационно-правовых форм собственности, в рамках которых может осуществляться предпринимательство. Регламентируется данная типология Гражданским кодексом РФ (ч. 1.; гл. 3, ст. 23 и гл. 4) и Общероссийским классификатором организационно-правовых форм [2; 9]. Уточним, что организационно-правовая форма собственности трактуется как организационная форма собственности на средства производства, закрепленная в национальном законодательстве [1].

К числу основополагающих критериев гарантии трудоустройства молодежи (в т. ч. возможности организации её самозанятости) выступает формирование и поддержание на соответствующем уровне предпринимательского потенциала среди представителей молодежных групп. Сам факт существования такого потенциала свидетельствует о том, что при определенных обстоятельствах молодой человек имеет возможность либо способности не только стремиться к классическому, традиционному формату занятости (в качестве наемного работника по договору), но и собственными усилиями обеспечивать рабочим местом как себя, так и других лиц (в том числе сверстников).

Формирование предпосылок институционализации категории «*предпринимательский потенциал*» своими корнями уходит в научные изыскания А. Маршалла. В частности, ученый отмечал, что «... не каждый желающий может быть предпринимателем. "Естественный" отбор предпринимателей совершается в природе согласно естественному отбору...» [6, с. 44]. Сегодня наиболее обстоятельно вопрос о становлении категории «*предпринимательский потенциал*» как самостоятельной дефиниции отражен в работах Е. С. Логачёвой и др. [6].

Инициативная поддержка предпринимательства в обществе (в т. ч. молодежного) представляет собой один из основополагающих факторов продуктивного функционирования рынка труда в соответствии с его рыночным механизмом действия, т. к. содействует обеспечению занятости населения в самых разнообразных сегментах экономики страны. Вследствие этого целесообразно обозначить преимущества и возможные ограничения молодежного предпринимательства, которые отражены в табл. 2.

Таблица 2

Молодежное предпринимательство: достоинства и ограничения

Достоинства	Ограничения
Интенсивная инновационная деятельность, возможность развивать инновационность в мышлении	Минимальный опыт общественной практики
Высокие темпы мобильности, адаптируемость подходов, скорость реакции по освоению ранее неизвестных рынков	Отсутствие собственной деловой репутации
Разнообразный спектр возможностей для непрерывного	Трудности в формировании/поиске первоначального капитала

Достоинства	Ограничения
обновления собственных знаний и навыков в предпринимательской сфере согласно запросам рынка либо производства	
Латентная способность молодых людей выдерживать усиленные трудовое и психоэмоциональное напряжение, сопровождающие предпринимательскую деятельность, прежде всего на её начальной стадии	Недостаточные практические навыки в реализации экономических законов в условиях действия рыночного механизма
Более высокая подготовленность молодежи к факту, что в развитии бизнес-стратегии возможна неудача	Дефицит персональных контактов в предпринимательской сфере и в государственно-властных структурах
	Уязвимость от давления административно-бюрократического аппарата либо преступных организаций
	Высокая вероятность привлекательности «теневого» предпринимательства

Дефиниция предпринимательского потенциала, применяемая и к молодежным когортам, предоставляет в определенной степени возможность охарактеризовать, с одной стороны — личностные черты, которыми необходимо обладать выпускнику любого учебного заведения (вуза, ссуза) при выходе на рынок рабочей силы с целью конкурентоспособности в качестве предпринимателя, а с другой — подразумевает существование независимых от человека социальных обстоятельств (ресурсов), наличие которых у молодого человека оценивается достаточно перспективно с точки зрения успешной реализации возможности занятия коммерческой деятельностью. С целью выявления в молодом человеке скрытых индивидуальных свойств, которые к возрасту совершеннолетия будут выступать для него основой формирования персонального потенциала в сфере предпринимательства, а также содействовать предпринимательской активности в перспективе необходимо уделять внимание личностному росту. В связи с этим отдельные исследователи считают, что в нынешних условиях формирование и поддержание предпринимательского потенциала личности наиболее оптимально осуществить в рамках экосистемы бизнес-образования, которое может быть встроено в систему обра-

зовательной организации, где получают основное вузовское либо среднее специальное образование представители молодежных когорт, или быть дополнительным элементом их индивидуальной образовательной траектории [3; 7]. Так, с 2007 г. в России действует некоммерческая организация Международный форум лидеров бизнеса (IBLF Russia), целью которой является поддержка межотраслевого партнерства и коммуникация по обширному кругу социоэкономических запросов, включающих в себя не только наращивание молодежного предпринимательства, но и усиление финансовой компетентности/грамотности. Организация курирует реализацию таких программ, как наставничество в предпринимательстве, программа поддержки и развития молодежного предпринимательства «Молодежный бизнес России» [8].

А для выполнения таких задач, как а) осуществление государственной политики с целью содействия развитию научно-технической сферы; б) вовлечение проактивной молодежи в инновационную деятельность, с 1994 г. в стране образован Фонд содействия развитию малых форм предприятий в научно-технической сфере (Фонд содействия инновациям) [12]. Сегодня для молодежи фонд реализует ряд программ, которые одновременно нацелены как на создание новых, современных высокотехнологичных компаний, так и на поддержку действующих фирм, коммерциализацию результатов научно-технической деятельности: «УМНИК»; «Старт»; «ИнноШкольник».

Кроме того, с целью обеспечения гарантий реализации молодежной политики на уровне государства в контексте поддержки, развития предпринимательства в стране было учреждено и функционировало ФГБУ «Российский центр содействия молодежному предпринимательству» (в 2011 г.), в 2020 г. переименованное в ФГБУ «Центр содействия молодым специалистам», оно руководствуется новой целью — выполнением работ, предоставлением услуг в части создания атмосферы, направленной на поддержку проектной активности молодежи и сообществ молодых специалистов [17]. Однако, несмотря на реорганизационные мероприятия, одним из центральных проектов остается федеральная программа «Ты — предприниматель», осуществляемая в 60 субъектах РФ в отношении молодых людей в возрасте от 16 до 30 лет.

В целом, молодежное предпринимательство как на федеральном, так и на региональном уровне, как правило, выступает объектом двух направлений государственного регулирования: 1) молодежной политики и 2) развития предпринимательства в регионе. В контексте первого направления в Ярославской области действует «Стратегия по развитию

молодежи для модернизации Ярославского региона на период 2015–2025 гг.» [13], в рамках второго — закон ЯО «О развитии малого и среднего предпринимательства», «Стратегия социально-экономического развития Ярославской области до 2025 г.», Региональная целевая программа «Развитие субъектов малого и среднего предпринимательства ЯО» на 2020–2024 гг. и др. [4; 14; 15].

При этом немаловажный вклад в обеспечении самозанятости молодежи на региональном рынке труда принадлежит жизнеспособной инфраструктуре поддержки малого и среднего (в т. ч. молодежного) предпринимательства, которая в Ярославской области представлена следующими организациями:

- АО «Региональная лизинговая компания Ярославской области»;
- ГБУ ЯО «Корпорация развития МСП (бизнес-инкубатор)», *структурными подразделениями* которого являются:
 - Ярославский бизнес-инкубатор,
 - Тутаевский промышленный парк «Мастер»,
 - Региональный центр инжиниринга ЯО,
 - Центр поддержки предпринимательства ЯО;
- Фонд поддержки малого и среднего предпринимательства ЯО;
- Центр развития поставщиков;
- АНО «Центр экспорта Ярославской области»;
- информационно-консультационные центры поддержки предпринимательства в муниципальных районах и городских округах ЯО.

Актуальная информация, характеризующая приоритетные направления деятельности, услуги, а также анонсы бесплатных мероприятий и контакты перечисленных организаций, адресатами которых являются предприниматели региона, представлена на официальном портале органов государственной власти Ярославской области в разделе «Департамент инвестиций и промышленности» [10].

Основные понятия: молодежное предпринимательство, предпринимательский потенциал, достоинства и ограничения, программы поддержки.

Вопросы для самоконтроля

1. Что представляет собой предпринимательский риск?
2. Можно ли любого бизнесмена рассматривать в качестве предпринимателя?
3. Каким образом может быть охарактеризован «предпринимательский потенциал»?

4. Вкратце перечислите, какие возможности в настоящее время предоставляются для начинающего предпринимателя, возраст которого не превышает 30 либо 35 лет (на федеральном, региональном уровнях)?

Практические задания

1. На основе изучения литературы **ответить на вопрос:** «Каковы экономические, социальные эффекты в рамках ведения молодежью предпринимательской деятельности?» Ответ оформить в табличной форме для последующего обсуждения материала на семинарском занятии.

№	Экономические выгоды	Социальные эффекты
1		
2		

2. Составьте список организаций, образующих инфраструктуру поддержки молодежного предпринимательства в г. Ярославле (в качестве источника можно использовать [11]).

3. На основе анализа информации, размещенной на официальном сайте Фонда содействия развитию малых форм предприятий в научно-технической сфере [18] о реализуемых фондом программах, заполните следующую таблицу:

	«УМНИК»	«Старт»	«ИнноШкольник»
Целевая аудитория (Кто может принимать участие в конкурсе?)			
Направления программы			
Параметры поддержки			

Рекомендуемая литература и источники для самостоятельного изучения

1. Большой экономический словарь / под ред. А. Н. Азрилияна. — М. : Институт новой экономики, 1997. — URL : dic.academic.ru (дата обращения: 12.03.2021).

2. Гражданский кодекс РФ (Ч. 1.) от 30.11.1994 № 51-ФЗ (ред. от 09.03.2021). — URL : <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 22.03.2021).

3. Зайцева, А. С. Поддержка малого и среднего предпринимательства средствами развития предпринимательского образования: дис. ... канд. экон. наук / А. С. Зайцева. — URL : <http://ords.rea.ru/wp-content/uploads/2020/06/ZAYTSEVA-A.-S..pdf> (дата обращения: 15.03.2021).

4. Закон ЯО 06.05.2008 № 20-з «О развитии малого и среднего предпринимательства». — URL : <http://docs.cntd.ru/document/934021890> (дата обращения: 10.03.2021).

5. Законопроект № 1171716-6 «О государственной поддержке молодежного предпринимательства». — URL : <https://sozd.duma.gov.ru/bill/1171716-6> (дата обращения: 12.03.2021).

6. Логачёва, Е. С. Эволюция понятия «предпринимательский потенциал» / Е. С. Логачёва, Э. А. Фияксель, Н. Г. Шубнякова // Инновации. — 2016. — № 9 (215). — С. 42–49. — URL : <https://cyberleninka.ru/article/n/evolyutsiya-ponyatiya-predprinimatelskiy-potentsial> (дата обращения: 14.03.2021).

7. Малинин, В. А. Формирование предпринимательских способностей у обучающихся в системе «Школа — вуз» / В. А. Малинин // Вестник Нижегородского университета им. Н. И. Лобачевского. Серия : Социальные науки. — 2019. — № 1. — С. 125–131. — URL : <https://cyberleninka.ru/article/n/formirovanie-predprinimatelskih-sposobnostey-u-obuchayuschihsv-sisteme-shkola-vuz> (дата обращения: 15.03.2021).

8. Международный форум лидеров бизнеса (IBLF Russia). — URL : <http://www.iblfrussia.org/>

9. «ОК 028-2012. Общероссийский классификатор организационно-правовых форм» (утв. приказом Росстандарта от 16.10.2012 № 505-ст) (с изм. от 24.10.2018). — URL : <http://www.consultant.ru/> (дата обращения: 14.03.2021).

10. Организации инфраструктуры поддержки малого и среднего предпринимательства Ярославской области и условия предоставления поддержки [Департамент инвестиций и промышленности — портал органов государственной власти ЯО]. — URL : <https://www.yarregion.ru/> (дата обращения: 14.03.2021).

11. Официальный портал г. Ярославля. — URL : <https://city-yaroslavl.ru/>

12. Постановление Правительства РФ от 03.02.1994 № 65 «О Фонде содействия развитию малых форм предприятий в научно-технической сфере» (с изм. на 21.06.2013). — URL : <http://docs.cntd.ru/document/9028701> (дата обращения: 19.03.2021).

13. Постановление Правительства ЯО от 05.10.2015 № 1075-п «Об утверждении стратегии по развитию молодежи для модернизации

Ярославского региона на период 2015–2025 гг.». — URL : <http://docs.cntd.ru/document/432800287> (дата обращения: 15.03.2021).

14. Постановление Правительства ЯО от 06.03.2014 № 188-п «Об утверждении Стратегии социально-экономического развития Ярославской области до 2025 г.» (с изм. на 04.02.2021). — URL : <http://docs.cntd.ru/document/412703993> (дата обращения: 15.03.2021).

15. Постановление Правительства ЯО от 06.02.2020 № 91-п «Об утверждении региональной ЦП "Развитие субъектов малого и среднего предпринимательства Ярославской области" на 2020–2024 гг.» (с изм. на 28.12.2020). — URL : <http://docs.cntd.ru/document/561745982> (дата обращения: 14.03.2021).

16. Предпринимательское право : учеб. пособие / под ред. Т. А. Скворцовой. — М. : Юстицинформ, 2014. — 402 с.

17. ФГБУ «Центр содействия молодым специалистам». — URL : <https://rusenter.com/documents/> (дата обращения: 21.03.2021).

18. Фонд содействия развитию малых форм предприятий в научно-технической сфере : программы фонда. — URL : <https://fasie.ru/programs/>

Вопросы к промежуточной аттестации по курсу «Молодежь на рынке труда»

1. Факторы производства. Труд. Трудовой процесс.
2. Понятие рынка труда.
3. Функции рынка труда.
4. Основные модели рынка труда.
5. Основные показатели молодежи на рынке труда.
6. Направления государственной политики в области занятости молодежи.
7. Государственные программы занятости населения (федеральные и региональные).
8. Молодежная безработица: причины и последствия.
9. Социальные функции труда.
10. Трудовые ресурсы. Характеристики.
11. Рабочая сила. Воспроизводство рабочей силы.
12. Экономически активное население.
13. Трудовой потенциал.
14. Управление миграционными процессами в российской законодательной практике (в отношении трудовых мигрантов).
15. Внутрискановая миграция рабочей силы в молодежных когортах: причины и последствия.
16. Социально-профессиональные ориентиры современной молодежи.
17. Феномен работающего студента.
18. Предпринимательский потенциал, предпринимательский риск: соотношение понятий.
19. Молодежь в сфере предпринимательства: преимущества и недостатки.
20. Российский опыт молодежного предпринимательства: нормативно-правовые основания.
21. Трудовые ресурсы как социально-экономическая категория.
22. Формирование и использование трудовых ресурсов.
23. Структура трудовых ресурсов.
24. Соотношение понятий «трудовые ресурсы» и «человеческий капитал».
25. Воспроизводство населения и рынок труда.
26. Особенности рынка труда: общероссийские тенденции, актуальные проблемы.

27. Особенности рынка труда для молодежных когорт: региональные аспекты.
28. Карьера как стратегия трудовой жизни.
29. Виды рабочих мест.
30. Каналы информации в ситуации поиска работы.
31. Организации по трудоустройству: виды, характеристика.
32. Особенности введения и реализации специального налогового режима «Налог на профессиональный доход» в Ярославской области.
33. Инфраструктура современного рынка кадровых услуг.
34. Рекрутинговые, кадровые агентства: общее и особенное.
35. Возможности проекта «Профстажировки 2.0» для образовательных организаций, для студентов, для работодателей.
36. Портал «Работа в России»: возможности для работодателей, соискателей (в т. ч. молодежных когорт); ограничения информационной системы.

Список литературы

Основная литература

1. Евсеев, В. О. Инновационная экономика молодежной среды : учеб. пособие для вузов / В. О. Евсеев. — М. : Вузовский учебник: ИНФРА-М, 2020. — 342 с.

2. Рынок труда : учебник и практикум для вузов / под ред. Е. Б. Яковлевой. — М. : Юрайт, 2021. — 253 с. — URL : <https://urait.ru/bcode/469358>

3. Симченко, Н. А. Организация работы рекрутингового агентства : учеб. пособие / Н. А. Симченко. — Симферополь : АРИАЛ, 2020. — 122 с. — URL : <https://www.elibrary.ru/>

4. Социология молодежи : учебник для вузов / под ред. Р. В. Ленькова. — М. : Юрайт, 2020. — 357 с. — URL : <https://www.urait.ru/bcode/448294>

Статистические источники

1. Федеральная служба государственной статистики. — URL : <http://www.gks.ru>

2. Территориальный орган Федеральной службы государственной статистики по Ярославской области. — URL : <https://yar.gks.ru>

Методика подготовки доклада

Этапы работы над докладом:

1. Выбор темы научного доклада.
2. Подбор материалов.
3. Составление плана доклада. Работа над текстом.
4. Оформление материалов выступления.
5. Подготовка к выступлению.

Структура и содержание доклада:

Доклад должен быть четко структурирован, т. е. состоять из трех частей: «Введения», где указывается тема, её актуальность, цель доклада, определяется проблема; основной части доклада, в которой раскрывается содержание; «Заключения», в котором представлены выводы и рекомендации автора.

Требования к оформлению доклада: объем — 5–15 печатных страниц (приложения не входят в объем), ссылки на источники и литературу.

Критерии оценки доклада:

актуальность темы исследования;
соответствие содержания теме;
глубина проработки материала;
правильность и полнота использования источников;
соответствие оформления доклада стандартам.

Оглавление

Введение	3
Тема 1. Рынок труда	5
Вопросы для самоконтроля	8
Практические задания	8
Рекомендуемая литература и источники для самостоятельного изучения	8
Тема 2. Молодежь на рынке труда.....	10
Вопросы для самоконтроля	13
Практические задания	13
Рекомендуемая литература и источники для самостоятельного изучения	14
Тема 3. Государственная политика в области профилактики безработицы, занятости и содействия трудоустройству молодежи.....	15
Вопросы для самоконтроля	19
Практические задания	19
Темы докладов	19
Рекомендуемая литература и источники для самостоятельного изучения	20
Тема 4. Молодежное предпринимательство	22
Вопросы для самоконтроля	26
Практические задания	27
Рекомендуемая литература и источники для самостоятельного изучения	27
Вопросы к промежуточной аттестации по курсу «Молодежь на рынке труда»	30
Список литературы.....	32
Приложение.....	33

Учебное издание

Чернышева Наиде Сефтеровна
Храброва Ксения Геннадьевна

Молодежь на рынке труда

Учебно-методическое пособие

Редактор, корректор М. Э. Левакова
Верстка М. Э. Леваковой

Подписано в печать 07.06.2021. Формат 60×84 1/16.

Усл. печ. л. 1,86. Уч.-изд. л. 1,7.

Тираж 2 экз. Заказ

Оригинал-макет подготовлен
в редакционно-издательском отделе ЯрГУ.

Ярославский государственный университет им. П. Г. Демидова.
150003, Ярославль, ул. Советская, 14.

