


МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«ТЮМЕНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
ФИНАНСОВО-ЭКОНОМИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ
Кафедра общей и экономической социологии

ДОПУЩЕНО К ЗАЩИТЕ В
ГЭК И ПРОВЕРЕНО НА
ОБЪЕМ ЗАИМСТВОВАНИЯ
Заведующий кафедрой
д-р соц. наук, профессор
 М.М. Акулич
« 27 » июня 201_

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА
УПРАВЛЕНИЕ МОЛОДЕЖНОЙ ЗАНЯТОСТЬЮ НА СЕЛЕ
(магистерская диссертация)

39.04.01 Социология: Социология управления

Выполнил
Студент 2 курса
очной формы обучения



Мокина
Мария
Николаевна

Научный руководитель
д-р социол. наук, профессор



Акулич
Мария
Михайловна

Рецензент
и.о. директора



Махов
Вячеслав
Николаевич

Тюмень 2016

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«ТЮМЕНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
ФИНАНСОВО-ЭКОНОМИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ
Кафедра общей и экономической социологии

ДОПУЩЕНО К ЗАЩИТЕ В
ГЭК И ПРОВЕРЕНО НА
ОБЪЕМ ЗАИМСТВОВАНИЯ
Заведующий кафедрой
д-р соц. наук, профессор
_____ М.М. Акулич
«___» _____ 201_

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА
УПРАВЛЕНИЕ МОЛОДЕЖНОЙ ЗАНЯТОСТЬЮ НА СЕЛЕ
(магистерская диссертация)
39.04.01 Социология: Социология управления

Выполнил
Студент 2 курса
очной формы обучения

Мокина
Мария
Николаевна

Научный руководитель
д-р социол. наук, профессор

Акулич
Мария
Михайловна

Рецензент
и.о. директора

Махов
Вячеслав
Николаевич

Тюмень 2016

ОГЛАВЛЕНИЕ

| | |
|---|-----|
| ВВЕДЕНИЕ..... | 3 |
| ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ИЗУЧЕНИЯ МОЛОДЕЖНОЙ ЗАНЯТОСТИ НА СЕЛЕ..... | 11 |
| 1.1. Молодежь как социальная группа..... | 11 |
| 1.2. Сущность понятия «занятость», виды занятости и ее правовые основы, специфика молодежной занятости..... | 23 |
| 1.3. Опыт управления молодежной занятостью в России и за рубежом: сравнительный анализ..... | 52 |
| ГЛАВА 2. ОПЫТ ЭМПИРИЧЕСКОГО ИССЛЕДОВАНИЯ МОЛОДЕЖНОЙ ЗАНЯТОСТИ НА СЕЛЕ..... | 83 |
| 2.1. Состояние молодежного рынка труда на селе в условиях современной России по материалам социологических исследований..... | 83 |
| 2.2. Современное состояние молодежного рынка труда в Курганской области..... | 93 |
| 2.3. Социологический анализ молодежной занятости на селе (на примере п. Каргаполья)..... | 99 |
| ЗАКЛЮЧЕНИЕ..... | 150 |
| СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:..... | 158 |
| ПРИЛОЖЕНИЯ..... | 171 |

Актуальность темы исследования. Занятость – одна из основных сфер жизнедеятельности трудоспособного населения, значительную часть которого составляет молодежь. Молодые люди, являясь носителем инновационного потенциала в современном обществе, в большей части не востребованы на рынке труда.

Проблема молодежной занятости на селе стоит еще более остро, что связано, прежде всего, с резким спадом производства и сокращением рабочих мест в основной отрасли сельской экономики - сельском хозяйстве.

Необходимость исследования молодежного рынка труда обуславливается следующими обстоятельствами. Во-первых, молодые люди составляют более трети сельского населения трудоспособного возраста. Во-вторых, они - будущее страны, поэтому от стартовых условий деятельности молодежи во многом зависит последующее развитие не только экономики, но и общества в целом. Вместе с тем, молодежь является одной из наиболее уязвимых групп на рынке труда.

Наиболее многочисленная и социально значимая часть наемных работников – молодежь – лишается возможностей для профессионального совершенствования, а это ведет к снижению качества рабочей силы, ее деградации и в конечном итоге к утрате обществом признаков высокоразвитого.

Учитывая значительную численность молодых людей в составе незанятых, их потенциальную готовность к решительным действиям для достижения собственного благополучия, высокий инновационный потенциал, эта социальная группа общества требует самого пристального внимания и участия в решении ее проблем институтов государства. Согласование интересов молодежи с интересами общества, использование знаний и энергии молодых людей являются насущной необходимостью и залогом успешности нововведений.

Рациональная политика занятости должна стать надежным инструментом развития трудового потенциала населения и, прежде всего, его молодежной части.

Однако для проведения рациональной политики занятости с применением активных форм воздействия на рынок труда общество не располагает достаточно полной и достоверной информацией о субъектах рынка труда. В то же время без исчерпывающей объективной информации о настроениях и социальном самочувствии всех субъектов рынка труда, в частности молодежи как наиболее многочисленной и значимой социальной группы в числе незанятого населения, невозможно обоснованное и результативное регулирование занятостью молодежного рынка труда, целью которого является согласование работодателей и молодых специалистов.

Развитие любого муниципального образования напрямую зависит от профессиональной подготовленности и возможности трудоустройства его жителей. Более того, кадровый потенциал должен постоянно обновляться за счет максимального привлечения к трудовой деятельности молодежи. Но ее низкая конкурентоспособность на рынке труда, связанная с отсутствием как жизненного, так и профессионального опыта, приводит, как правило, не к увеличению числа специалистов на предприятиях района, а к пополнению состава безработных.

Степень разработанности проблемы. Занятость как социально-экономическая категория изучалась в рамках таких основных теорий как: классическая (К. Маркс и Ф. Энгельс, А. Смит, Ж. Б. Сей), неоклассическая (А. Маршалл и А. Пигу), кейнсианская (Д. Кейнс), монетаристская (М. Фридман), неоклассический синтез (П. Самуэльсон).

Научная постановка и разработка отдельных видов занятости нашли свое отражение в трудах Саруханова, Э. Р., Топилина А.В., Плакси В.И., Кузнецова В.И., Карташова С.А., Трунина В.И., Капелюшникова Р.И., Синдяшкиной Е.Н., Джиеова С.Х., Медведева О.М. Маврина С.П., Хохлова Е.Б., Мазина А.Л., а также в Законе Российской Федерации «О занятости

населения в Российской Федерации» и Конвенции и рекомендациях, принятых Международной Конференцией Труда.

Специфику молодежной занятости выделяли Горшкова М.К., Нелюбина А.А., Чупров В.И., Зубок Ю.А., Вишневский Ю. Р., кроме того, ряд ученых определили новую стратификационную группу, называемую «прекариат», часть которой и составляет молодежь, - это Голенкова З.Т., Голиусова Ю.В., Стэндинг Г., Игитханян Е.Д., Дружилов С.А..

Научная постановка и разработка отдельных вопросов функционирования рынка труда на селе и занятости сельской молодежи нашли отражение в работах В.А.Архипова, С.В.Бахарева, И.Золотовой, А.В.Кашепова, В.А.Куценко, Б.П.Панкова, Ф.Т.Прокопова и других. Однако большинство работ этих авторов посвящены общим проблемам сельского рынка труда и занятости населения.

Анализ современного состояния и функционирования рынка молодежного труда на селе показывает, что многие поставленные вопросы в этой сфере не решены. Отсюда вытекает важность исследований, связанных с формированием сельского молодежного рынка труда и его регулированием.

Проблема исследования заключается в необходимости изучения управления занятости молодежи в сельской местности ввиду того, что проблема молодежного рынка труда на селе разработана пока очень слабо, хотя потребность в таких разработках испытывают многие регионы России.

Объект исследования – молодежная занятость.

Предмет исследования – управление занятостью молодежи в сельской местности.

Цель диссертационной работы: анализ управления занятости молодежи на селе, разработка рекомендаций.

Цель исследования обусловила необходимость постановки и решения следующих задач:

- 1) дать ретроспективный анализ научной разработки категории «занятость»;

- 2) выявить особенности занятости молодежи;
- 3) проанализировать зарубежный опыт регулирования процессов занятости населения и особенности современного состояния рынка труда в России;
- 4) сделать сравнительный анализ российского и зарубежного опыта регулирования занятости;
- 5) проанализировать современное состояние молодежного рынка труда Курганской области;
- 6) произвести социологический анализ управления молодежной занятостью на селе на примере п. Каргаполья в сравнении с с. Бердюжье.

Теоретико-методологическая основа работы.

В основу диссертационного исследования положены монографические труды отечественных и зарубежных социологов и экономистов (К. Маркс и Ф. Энгельс, А. Смит, Ж. Б. Сей, Д. Кейнс, М. Фридман, П. Самуэльсон, Саруханова, Э. Р., Топилина А.В., Плакси В.И., Кузнецова В.И., Карташова С.А., Трунина В.И., Капелюшникова Р.И., Синдяшкиной Е.Н., Джиеова С.Х., Медведева О.М. Маврина С.П., Хохлова, Горшкова М.К., Нелюбина А.А., Чупров В.И., Зубок Ю.А., Вишневский Ю. Р., Голенкова З.Т., Голиусова Ю.В., Стэндинг Г., Игитханян Е.Д., Дружилов С.А., В.А.Архипова, С.В.Бахарева, И.Золотовой, А.В.Кашепова, В.А.Куценко, Б.П.Панкова, Ф.Т.Проколова и других), а также аналитические материалы периодических изданий, научных сборников, научно-практических конференций по проблемам занятости молодежи и населения в целом. Используются законодательные и нормативные акты Международной организации труда РФ и Закон «О занятости населения в Российской Федерации».

В диссертации использовались методы сравнения, обобщения, логического анализа, экспертных оценок. На основе системного подхода осмысливалась социальная сущность категории «трудовой занятость». Сравнительный подход был использован в части анализа материала при изучении управления занятости молодежи на селе.

Эмпирическая база и методы исследования. Эмпирическую базу исследования составили: нормативные акты, статистические данные о социально-демографическом составе молодежи п. Каргаполья, данные мониторинга рынка труда Курганской области, материалы периодической печати, касающиеся различных аспектов управления занятостью сельской молодежи.

В работе использованы материалы социологических исследований прошлых лет и социологического исследования, проведенного автором на тему «Управление занятостью молодежи на селе».

В ходе авторского исследования было проведено: пилотажное исследование молодежи с. Бердюжье (Тюменская область) в количестве 60 человек, анкетный опрос молодых людей в возрасте от 14 до 30 лет, проживающих в п. Каргаполье (Курганская область) в количестве 324 человек; интервьюирование экспертов, к которым были отнесены сотрудники администрации Каргапольского района и сотрудники ГКУ Центра занятости Каргапольского района в количестве 20 человек; анализ сайта ГКУ Центра занятости Каргапольского района, выходные данные: <http://czn.kurganobl.ru/3408.html>.

Гипотеза исследования: выделение основных проблем, волнующих молодежь, способствует эффективному управлению органами местного самоуправления и специализированными органами молодежной занятости на селе.

Научная новизна результатов исследования состоит в том, что:

- выделены специфические особенности молодежной занятости;
- сделан сравнительный анализ программ содействия занятости молодежи в различных странах;
- предложены меры по управлению сельского молодежного рынка труда.

Научные результаты диссертационного исследования, выносимые на защиту:

- специфика молодежного рынка труда заключается в низкой конкурентоспособности по сравнению с другими возрастными группами. Молодежный рынок труда характеризуется большой вариантностью: работа не по специальности, переподготовка, разрывом между трудовыми притязаниями молодых и возможностями их удовлетворения

- на основе анализа программ по содействию занятости молодежи в различных странах, были отмечены наиболее популярные: программы субсидирования заработной платы, программы общественных работ, программы для молодых предпринимателей, программы обучения молодежи, программы «второго шанса», компенсационные меры по трудоустройству молодежи и программы профессиональной ориентации молодежи;

- в заключении работы предложены рекомендации, направленные на повышение эффективности управления занятостью молодежи на селе.

Практическая значимость работы заключается в том, что реализация предложений по улучшению формирования молодежного рынка труда на селе позволит снизить уровень молодежной безработицы, будет способствовать закреплению молодых кадров в отраслях экономики, что окажет положительное влияние на развитие демографических процессов в сельской местности.

Результаты исследования могут быть использованы ГКУ Центром занятости Каргапольского района в целях улучшения качества работы с населением, находящимся в поиске работы, а также другими регионами страны при организации работы с сельской молодежью.

Апробация работы. По теме диссертации опубликована статья «Сравнительный анализ российского и зарубежного опыта управления занятостью» в рамках Международной конференции «Культура, личность, общество в современном мире: методология, опыт эмпирического исследования» памяти профессора Л.Н. Когана.

Проблемы молодежи рассмотрены в следующих статьях: «Профессиональное самоопределение городских и сельских школьников»,

публикация в сборнике статей на основе лучших выпускных квалификационных работ 2014 года в соавторстве с кандидатом социологических наук, доцентом Батыревой М.В.; тезисы «Высшее образование в новых социально-экономических условиях», сборник: Социальные вызовы и ограничения новой индустриализации в регионах России: Материалы IV Тюменского социологического форума, 2015 год; статья «Права молодежи – будущее страны» в рамках XVIII Международной конференции памяти профессора Л.Н. Когана «Культура, личность, общество в современном мире: Методология, опыт эмпирического исследования», 19-20 марта 2015г.

Разработанные рекомендации по окончании данной работы также могут быть использованы федеральными, региональными и муниципальными органами власти при выработке системы мер в области социально-экономической и молодежной политики:

- службами занятости при разработке программ содействия занятости населения;
- дошкольными и общеобразовательными учреждениями, которые призваны формировать систему превентивных профориентационных мер, помогающих молодежи в раннем возрасте сориентироваться в сложном мире профессий;
- заинтересованными предприятиями и организациями при формировании мероприятий и программ развития человеческих ресурсов.

Структура и объем диссертации. Общий объем работы составляет 192 страниц печатного текста (без приложений). Диссертация состоит из введения, двух глав и 6 параграфов, заключения, списка литературы, который включает 114 источников и 8 приложений.

ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ИЗУЧЕНИЯ МОЛОДЕЖНОЙ ЗАНЯТОСТИ НА СЕЛЕ

1.1. Молодежь как социальная группа

Исследование молодежи как социальной группы предполагает учет целого комплекса обстоятельств, признаков и особенностей образа жизни данной группы.

Полемика между учеными по поводу определения «молодежь», критериев выделения ее в самостоятельную группу, возрастных границ имеет давнюю историю. Ученые разделяют разные подходы к предмету изучения – с позиции социологии, психологии, физиологии, демографии, а также традиции классификации, сформировавшиеся в тех или иных научных школах.

Разделяя мнение о справедливости определения молодежи как социальной группы, многие социологи формулируют ее характерные признаки, особенности: роль и место в социальной структуре общества, стадии развития, возрастные границы. С методологической точки зрения этот факт представляет интерес и для нашего исследования.

В методологических подходах, разработанных в западном и продолженных в отечественном социологическом изучении молодежи, выделяется несколько направлений: психоаналитическое, структурно-функциональное, культурологическое.

Основу психоаналитического направления составили научные труды З.Фрейда, Р.Бенедикта, Л.Фойера, Э.Эриксона и др.

Ученые психоаналитического подхода основывались на выводимой из психоанализа концепции жизненного пути личности, поэтому определение «молодежь» они строят преимущественно на возрастных психофизических особенностях личности молодого человека, на выводах З. Фрейда.

3. Фрейд, Г. Маркузе, Л. Фойер утверждали, что «сознание молодого поколения основано на эмоциональном бессознательном поколенческом духе. Молодежь отрицает ценности общества как символ авторитета отца» [16, с. 157].

Последователи неопрейдистского направления - Р.Бенедикт, Л.Фойер, Л.Шелефф, Э.Эриксон также считаются сторонниками психоаналитического подхода исследования молодежи. В частности, благодаря их усилиям дальнейшую разработку получила теория «Эдипова комплекса», которой объясняется природа межпоколенных конфликтов, осмысляются причины агрессивности выступлений молодежи против существующего порядка [111, с. 233].

Эпигенетический принцип Э. Эриксона, который заключается в том, что человек в течение жизни проходит через несколько универсальных для всего человечества стадий, позволил представить развитие человека как последовательное преодоление им возрастных личностных «кризисов идентичности» [111, с. 235].

Р. Бенедикт показала, что на каждом этапе развития индивид испытывает целенаправленное воздействие общества, формирующее у него определенный тип социально-психологической зрелости, т. е. «социальный характер», присущий каждому конкретному обществу [17, с. 119].

Существенно обогатили представления этого направления отечественные ученые — И. Кон, А.Кулагин, С.Иконникова, В. Лисовский, А. Петровский, В. Ольшанский, Д. Фельдштейн, Е. Шорохова, В.Щердаков, Д.Эльконин и др. Преодолев известный биологизм Фрейда, сторонники данного направления в отечественной социологии молодежи сумели осмыслить процесс развития личности молодого человека в непосредственном его взаимодействии с социумом.

Рассмотрение молодости как социологической категории, определяемой не только возрастными границами, но и специфическим социальным статусом, особенностями сознания и поведения молодых людей,

способствовало более углубленному осмыслению молодежных проблем, дифференцированному подходу к молодежи как внутренне неоднородной и вместе с тем специфически особой общественной группе.

Таким образом, ученые психоаналитического подхода обратились к изучению феномена сознания, рассмотрели психофизиологические и социальные факторы, которые влияют на формирование личности. В рамках данного направления сформировался системный взгляд на развитие личности, особенно в переходный период от детства к зрелости.

Представители структурно-функционального направления - Д.Белл, Р.Мертон, Э.Фромм- подошли к изучению молодежи как системы структурных позиций. При их постепенном заполнении происходит приобретение молодыми людьми социального статуса и выполнение конкретной социальной роли.

По Э.Дюркгейму: «Молодое поколение не должно быть воспитано согласно слишком устаревшим взглядам либо слишком преждевременным (в этом случае оно не принадлежит своему времени и существует в ненормальных жизненных условиях)». Только в конкретный момент исторического времени существует, по словам Э. Дюркгейма, «доминирующий, регулирующий тип воспитания», от которого не следует отходить, не испытав значительного сопротивления [34, с. 178].

К числу последователей данного течения также относится израильский социолог Ш. Айзенштадт, перу которого принадлежит работа «От поколения к поколению», общепризнанная хрестоматийной. Вслед за классиками — Э. Дюркгеймом, Р. Мертоном, Т. Парсонсом — он рассматривает молодежную группу как «систему структурных позиций», заполняемых индивидами, вследствие чего приобретающими некоторый социальный статус и соответствующие социальные роли. Каждая роль служит основной единицей в структурном взаимодействии, регулирующей определенные аспекты поведения молодой личности [5, с. 76].

Безусловной заслугой сторонников такого подхода явилось конструирование концепции межпоколенного взаимодействия, согласно которой главная цель любой социальной системы — самовоспроизводство. Она достигается с помощью возрастной дифференциации общества со строго закрепленными социальными функциями. Причем роли, выполняемые индивидом на каждом этапе жизни, должны быть четко ориентированы по отношению к одной из главных его функций — субъекта или объекта социального и культурного наследования. Нарушение процесса перехода ролей от одного поколения к другому способно привести к серьезной деформации, а в особых случаях и к полному распаду всей структуры общественных взаимосвязей. Подобный подход лег в основание специальных социологических теорий — «сексуальной революции» (В. Райх, Г. Маркузе), «конфликта поколений» (Д. Белл, Э. Фромм, Р. Мертон) и других.

Сущность методологического подхода ученых культурологического направления заключается в том, что социальные процессы и явления молодежной среды исследуются в контексте достижений цивилизации и культуры человечества. К. Маннгейм, М. Мид, Т. Лукман обратились к изучению внутреннего мира молодежи, объяснили механизм социального наследования, когда молодые люди не только усваивают, но и творчески обогащают культурное наследие, передают его следующим поколениям.

Классическим образцом исследования культурологического направления являются работы немецкого социолога К. Маннгейма. В своей работе «Диагноз нашего времени» он писал, что у каждого поколения есть свое пространственно-временное измерение и для изучения особенностей поколений необходимо учитывать их «историко-культурное пространство» культуры [13, с. 348].

Поэтому Маннгейм, называвший молодежь одним из скрытых ресурсов, которые имеются в каждом обществе и от мобилизации которых зависит его жизнеспособность, придавал большое значение определению социальной функции молодежи и утверждал, что значение молодежи в

обществе не стабильно и вопрос ее использования зависит каждый раз от характера и социальной структуры общества, его.

Таким образом, исследуя феномен поколенческого единства, К. Маннгейм раскрыл механизм социального наследования. Развитие же молодежи рассматривается им как насущная необходимость передачи культурного наследия.

В отечественном обществознании «молодёжь» долгое время не рассматривалась как самостоятельная социально-демографическая группа. Выделение такой группы не укладывалось в существовавшие представления о классовой структуре общества, и противоречила официальной идеологической доктрине о его социально-политическом единстве.

Одно из первых определений понятия «молодёжь» было дано в 1968 году В.Т. Лисовским. Он определил молодёжь как «поколение людей, проходящих стадию социализации, усваивающих, а в более зрелом возрасте уже усвоивших образовательные, профессиональные, культурные и другие социальные функции» [62, с. 58].

Авторы монографии «Молодежь России: тенденции и перспективы» определяют молодёжь как «социально-демографическую группу общества, выделяемую на основе совокупности характеристик, особенностей социального положения и обусловленных теми или другими социально-психологическими свойствами», которые определяются уровнем социально-экономического, культурного развития, особенностями социализации в российском обществе. [38, с. 12]

Позднее одно из наиболее полных определений молодежи дает известный отечественный социолог И.С. Кон: «Молодёжь - это социально-демографическая группа, выделяемая на основе совокупности возрастных характеристик, особенностей социального положения и обусловленных тем и другим социально-психологических свойств» [49, с. 23].

Молодежь – это, в первую очередь, социальная группа, проходящая стадию социализации, имеющая определенные отличительные черты.

Важным критерием отделения молодежи от других социальных групп является возраст. Определение возрастных границ этой социальной группы представляет собой большой интерес, как в научном плане, так и в практическом – для организации конкретной деятельности по разработке и регулированию молодежной занятости. Есть необходимость определиться с границами понятия «молодежный возраст» и в нашем исследовании, поскольку единой точки зрения на эту проблему в научной литературе нет.

В отечественной демографии используется деление населения на три группы: молодых (до 20 лет), среднего возраста (от 20-59) и старых (от 60 и старше). Данное объединение не дает понимания границ молодежи.

В зарубежной литературе представляют интерес возрастные классификации, представленные работами англо-американских ученых Д. Биррена, Д. Бромлея, Д. Векслера. Из советских антропологов заслуживают внимания работы В. В. Бунака и В.В. Гинзбурга.

Не касаясь всех периодов в каждой из возрастных классификаций, выделим для сравнительного рассмотрения период юности.

По Д. Биррену, юность длится от 12 до 17 лет, по Д. Бромлею – от 11 до 21 года, по Д. Векслеру – от 16 до 20 лет, по В.В. Бунаку – от 17 до 25 лет, по В.В. Гинзбургу – от 16 до 24 лет. Из приведенной выше возрастной классификации, принятой симпозиумом по возрастной физиологии, юность охватывает возраст от 17 до 21 года [24, с. 30].

В рассматриваемых классификациях отсутствует единое мнение относительно нижних и верхних границ юности в системе возрастов. У одних авторов она начинается с 11-12 лет, у других – с 16-17 лет. Заканчивается юность в одном случае в 17 лет, в другом – в 25.

Все авторы отмечают неоднородность зрелости, которая разделяется на раннюю и позднюю. По Д. Биррену, ранняя зрелость продолжается от 17 до 25 лет, по Д. Бромлею – от 21 до 25 лет, по Д. Векслеру – от 20 до 35 лет, по В.В. Бунаку – от 25 до 35 лет (мужчины) и 20 - 30 лет (женщины), по В.В. Гинзбургу – от 24 до 40 лет. Поздняя зрелость: по Д. Биррену - от 50 до 75

лет, по Д. Бромлею – от 40 до 55 лет, по Д. Векслеру – от 46 до 53 лет, по В.В. Гинзбургу – от 45 до 50 лет [24, с. 31].

Здесь также нет совпадений, как в нижних, так и в верхних границах выделяемых возрастных периодов. У одного автора ранняя зрелость начинается в 17 лет, у другого – в 25 лет. Разница – 8 лет. Заканчивается ранняя зрелость также по-разному: у одного в 25 лет, у другого – в 40 лет. Разница – 15 лет. Так же обстоит дело и с поздней зрелостью.

Вполне расширенную характеристику возрастного периода молодежи дает американский социолог Э. Кэмпбелл. Он определяет молодость как «период появления социального роста». Именно в возрасте 12 - 33 лет, по мнению Э. Кэмпбелла, происходят наиболее значимые изменения в требованиях общества к человеку и его интерпретации этих ожиданий [14, с. 47].

В соответствии с критериями ООН к молодежи относятся юноши и девушки в возрасте от 17 до 25 лет, т.е. лица, переживающие особый этап своего биологического развития, характеризующийся завершением физиологического созревания, достижением половой и социальной зрелости.

«В некоторых странах границы молодости определяются 14 и 35 годами...Молодежь России как социально – демографическая группа включает в себя граждан Российской Федерации в возрасте от 14 до 29 лет включительно» [11, с.61].

Одним из наиболее распространенных и общепринятых подходов в современной социологии молодежи является выделение молодежного возраста, предложенное С.Н. Иконниковой. Она определяет молодежь как «социально-демографическую группу общества, включающую в себя молодых людей в возрасте от 16 до 30 лет» [37, с. 53].

Вишне夫斯基 Ю.Р. отмечает, что «определение возрастных границ молодежи возможно как разграничение этапов жизненного цикла: молодежь - это группа на этапе жизни между детством и взрослостью; выявление специфики ее образа и стиля жизни, культуры и поведения; определение

молодости как периода решения задач социализации... Молодыми считаются и те, кто ведет молодежный образ жизни, но еще не "входит" или уже "вышел" из молодежного возраста [22, с. 26].

По мнению Архипова В. А., «молодежь – это социально-демографическая группа населения в возрасте от 16 до 30 лет с определенными социально-психологическими чертами, свойствами и ценностными ориентациями, которые обусловлены характером социальных отношений» [8, с. 12].

В общем можно сделать следующий вывод, что границы этой группы размыты и подвижны, но обычно к молодежи относят население в возрасте между 14 и 30 годами, как это прослеживалось у большинства авторов. Данный период можно объяснить следующим: нижняя граница возраста определяется тем, что с 14 лет наступает физическая зрелость и открывается доступ к трудовой деятельности. Верхней же границей является возраст достижения трудовой и социальной стабильности (профессиональное самоопределение, экономическая самостоятельность), построение семьи, рождение детей.

Помимо возрастных границ, важным признаком, характеризующим молодежь как социальную группу, В.Т. Лисовский и его коллеги считают социальную зрелость: «Такое положение личности в системе общественных отношений, когда личность выступает фактически полноправным носителем социальных ролей в сфере экономики, политики и права, когда она осознает свою роль и ответственность и выполняет вытекающие отсюда обязанности». В качестве основного критерия социальной зрелости подрастающего поколения ученые выделяют только достижение экономической самостоятельности, приобретение стабильной профессии [62, с. 87];

Иконникова С. Н. также выделяет некоторые отличительные черты молодых людей, определяет «молодость как всеобщий этап развития человека, в разных общественных системах различно отношение к молодежи,

неодинаковы ее возможности в получении образования, в профессиональной деятельности, развитии творческих способностей и дарований» [37, с.43].

Молодежь обладает рядом общих возрастных и социально-психологических черт, но при этом между ними существует и немало различий в зависимости от классовой принадлежности, национальных особенностей и характера общественного строя.

И.С. Кон, помимо социальной зрелости молодежи, отмечает и социальное положение данной социальной группы, а именно - какой социальный статус молодежь занимает в обществе: «Молодежь – социально – демографическая группа, выделяемая на основе совокупности возрастных характеристик, особенностей социального положения и обусловленных тем и другим социально – психологических свойств» [49, с. 35].

Молодость как определенная фаза, этап жизненного цикла биологически универсальна, но ее конкретные возрастные рамки, связанный с ней социальный статус и социально – психологические особенности имеют социально – историческую природу и зависят от общественного строя, культуры и свойственных данному обществу закономерностей социализации.

Архипов В. А. выделил конкретные отличительные черты молодежи как социальной группы: высокий образовательный уровень, хорошая физическая подготовка, высокая мобильность, стремление к освоению культурных ценностей, критическое отношение к недостаткам, энтузиазм и творческое начало [8, с. 54].

Чупров В.И. и Зубок Ю. А. рассмотрели категорию «молодежь» с разных сторон: «В широком смысле молодежь – обширная совокупность групповых общностей, образующихся на основе возрастных признаков и связанных с ними основных видов деятельности, более или менее сходных черт образа жизни и массового сознания. Она не создается специально, а складывается в результате объективного хода исторического развития общества» [109, с. 89].

Авторами также было отмечено, что «в узком, социологическом, смысле молодежь – социально – демографическая группа, выделяемая на основе обусловленных возрастом особенностей социального положения молодых людей, их места и функций в воспроизводстве социальной структуры общества, специфических интересов и ценностей» [109, с. 90].

Современное представление молодежи трактуется как понятие современного социогуманитарного знания, используемое для обозначения совокупности индивидов, обладающих социопсихическими качествами, способствующими перманентно активной переоценке ими любых существующих в обществе ценностей (как правило, в контексте не их осмысления, а их разрушения либо конструктивного/неконструктивного преодоления).

Таким образом, молодежь выступает не столько возрастной, ввиду предельно широкого диапазона соответствующих нормативов, сколько особой социально-психологической и творческой категорией людей.

Молодежь в XX веке выступала субъектом - носителем таких личностных параметров, как «молодость» и «революционность» [20, с. 76].

Из всего вышесказанного следует вывод, что разные авторы вкладывают в даваемые ими определения различный смысл и пользуются различным набором определяющих признаков. Наиболее полное определение, соответствующее действительному состоянию и положению молодежи, можно сформулировать следующим образом: молодёжь – это социальная группа, выделяемая на основе совокупности возрастных характеристик, уровня образования, высокой мобильности, образе жизни, особенностей социального положения и обусловленных тем и другим социально-психологических свойств, которые определяются общественным строем, культурой, закономерностями социализации, воспитанием данного общества.

Необходимо отметить, что по месту проживания молодежь выделяют городскую и сельскую. Городская молодежь, бесспорно, отличается от

сельской, а значит, и отличаются проблемы трудоустройства, проблемы молодежной занятости.

Результаты многолетних исследований образовательных и профессиональных траекторий молодежи фиксируют, что в отношении доступа к образованию – реальных шансов, а также их осознания молодежью и на этой основе формирования ориентаций, в первую очередь, на образование, а в дальнейшем на занятость, – сельские юноши и девушки всегда отличались от своих городских сверстников более скромными амбициями и достижениями.

Условия сельского социума, воспитательный и образовательный, а в дальнейшем и трудовой потенциал социального окружения необходимо учитывать при организации трудового процесса. Специфика сельского социума проявляется в следующем:

1. Социокультурная среда села более консервативна и устойчива. Ввиду данного факта родители, односельчане имеют большое влияние на воспитание детей, не учитывать которое в процессе обучения, воспитания, позднее трудоустройства было бы ошибочно [42, с.123].

2. На селе в более значительной степени, чем в городе, сохранились целостность национального самосознания, внутреннее духовное богатство, трепетное отношение к Родине и природе. В таких условиях у детей значительно раньше формируются бережное отношение к семейным традициям, почитание старших, уважение к людям труда, чувство взаимопомощи.

3. Опыт общения детей ограничен численностью, но отличается углубленностью. Опыт старших поколений передается посредством конкретного примера. Естественна забота о старших, пожилых и младших односельчанах [10].

4. На селе до сих пор сохраняется более низкий уровень образования сельского населения и, следовательно, более низкий общий уровень культуры взрослых, которые окружают ребенка. Это сказывается на развитии

способностей, уровне знаний и кругозоре детей, что часто ведет к заниженным требованиям к планам на будущее [42, с. 124].

5. На селе ограничены возможности для самообразования и самостоятельного культурного роста: меньше фонды библиотек, количество принимаемых программ телевидения, недостаточно кружков, секций и т.д. Сельским жителям сложнее попасть в театры, музеи, что также может привести к заниженным планам на будущее.

6. Сельская природная среда естественна и приближена к людям. Она включена в жизнь и быт людей. Сельский школьник воспринимает природу как естественную среду собственного обитания. Поэтому для сельских школьников столь важно овладеть основами экологической культуры и природосберегающего хозяйствования [10].

Своеобразие молодежи как социальной группы состоит в том, что она постоянно находится в состоянии переходности, то есть молодые люди находятся в процессе становления своего социального статуса, они характеризуются неустойчивостью жизненных установок, отсутствием производственного стажа и опыта работы и, как следствие, относительно низким профессиональным статусом. Из-за перенасыщенности рынка труда более конкурентоспособными категориями населения молодежь является достаточно выраженной группой риска.

В то же время, в отличие от других социально уязвимых групп (инвалидов, женщин), молодежь является наиболее перспективной категорией рабочей силы. Еще полностью не сформировавшись как субъект трудовой деятельности, она наиболее восприимчива ко всем изменениям, имеет способность к постоянной смене трудовых функций, огромные возможности профессионального роста, наиболее продолжительный период предстоящей трудовой деятельности.

Таким образом, можно сделать вывод, что с точки зрения методологических подходов, выделяют следующие направления изучения молодежи: психоаналитическое (концепция жизненного пути личности на

основе психоанализа), структурно - функциональное (социальный статус, социальная роль), культурологическое (освоение, обогащение и передача культурного наследия).

Молодежь в рамках данной работы будет рассматриваться как социальная группа, проходящая стадию социализации, имеющая определенные отличительные черты, основными из которых являются: возраст, социальное положение, уровень образования, мобильность, творческий потенциал. Положительная сторона данной социальной группы заключается в том, что она наиболее обучаема и не так подвержена предрассудкам и стереотипам прошлого.

1.2. Сущность понятия «занятость», виды занятости и ее правовые основы, специфика молодежной занятости

Занятость – важнейшая характеристика экономики, благосостояния народа; уровень занятости – важный макро-экономический показатель. Но занятость – это не только экономическое явление, она зависит от демографических процессов, выступает частью социальной политики, т. е. имеет демографическое и социальное содержание.

В рамках развития подходов к изучению занятости было сформировано несколько теорий. Рассмотрим наиболее известные из них.

Для классической теории занятости характерно утверждение о том, что полная занятость является нормой рыночной экономики, а наилучшей политикой является невмешательство государства. Основным регулятором рынка труда здесь выступает цена рабочей силы. Таким образом, в классической теории безработица является результатом требования рабочей силой более высокой заработной платы. Избыток рабочей силы приводит к снижению цены до точки равновесия, поэтому безработица, снижая уровень

заработной платы, повышает уровень занятости. Следовательно, если на рынке существует равновесие, то безработица невозможна [53, с. 24].

К. Маркс в «Капитале» отметил, что с техническим прогрессом растут масса и стоимость средств производства, приходящихся на работника. Экономическое развитие приводит к относительному отставанию спроса на труд от темпов накопления капитала, и в этом кроется причина безработицы.

Маркс допускал и другие ее причины, в частности цикличность развития рыночного хозяйства, что делает ее постоянным спутником развитого рыночного хозяйства. Он считал, что на рынке труда господствуют те же законы, что и на рынке обыкновенных товаров: «... рабочая сила продается по закону стоимости, что приводит к превращению законов стоимости товарного производства в законы капиталистического присвоения», и в конечном итоге трансформируются из закона стоимости в закон цен производства [68, с. 265].

Анализируя понятие «занятость», К. Маркс и Ф. Энгельс главную роль отводили производственным отношениям. «Непосредственное отношение собственников условий производства к непосредственным производителям, - писал К.Маркс в «Капитале», - вот в чем мы всегда раскрываем самую глубокую тайну, скрытую основу всего общественного строя» [69, с. 337].

В конце XIX века в противовес классической теории возникла неоклассическая теория. Ее основатель А. Маршалл. Согласно неоклассической теории, при нормальном функционировании рынка труда, что предполагает свободную конкуренцию продавцов и покупателей труда, соблюдается равновесие спроса и предложения, которое достигается посредством гибкой заработной платы. Чем ниже зарплата этого равновесия, тем выше занятость, и наоборот – чем выше зарплата, тем меньше количество занятых, и образуется избыток работников. Заработная плата, которая соответствует совпадению спроса и предложения, и есть цена равновесия, обеспечивающая полную занятость.

Неоклассики полагали, что рыночная система сама по себе способна обеспечить полное использование ресурсов в экономике, в том числе полную занятость. Признавалось, что при некоторых обстоятельствах полной занятости может и не быть, но присущая рыночной системе способность к саморегулированию автоматически восстанавливает в экономике уровень производства и полную занятость. Наилучшей экономической политикой признавалась политика невмешательства государства в функционирование экономики.

Последователем А.Маршалла был А.Пигу. В своей книге «Теория безработицы» (1933 г.) в числе основных причин безработицы он рассматривал высокий уровень заработной платы, а ее сокращение уменьшает издержки производства и создает возможность нанять дополнительно рабочих, что увеличивает занятость. Предприниматель, спрос на продукт которого сокращается, может, как утверждает А.Пигу, сократить производство тремя различными методами: 1) дать рабочим работать полный рабочий день, уволив часть из них; 2) дать возможность всем рабочим работать полный рабочий день, но осуществлять их чередование таким образом, чтобы одновременно была занята только часть их них; 3) предоставить рабочим возможность работать неполный рабочий день, причем целый штат рабочих окажется занятым в течение всего рабочего дня [43, с. 87].

Большой вклад в теорию занятости внес Дж. М. Кейнс. Своим трудом «Общая теория занятости, процента и денег» (1936 г.) он подверг критике классическую теорию занятости и доказал, что нет никакой саморегулирующейся системы, обеспечивающей полную занятость. Он стал родоначальником теории занятости в смешанной экономике.

Кейнсианская теория занятости резко отличается от классического подхода. Согласно этой теории для чистого капитализма характерна безработица, а государству необходимо проводить активную политику, чтобы избежать потери ресурсов. Этот подход основан на принципе

фиксированной цены рабочей силы. В отличие от классиков, Дж. М. Кейнс рассматривает рынок труда как явление постоянного неравновесия. Спрос на рабочую силу здесь регулируется не колебаниями рыночных цен на труд, а объемом производства. Таким образом, регулятором рынка труда является государство, поскольку оно устанавливает границу заработной платы и регулирует объем производства [45, с. 292].

По мнению А. Г. Шатохина, наиболее важный вывод Дж.М.Кейнса: уровень занятости находится в прямой зависимости от уровня совокупных расходов и объемов производства [111, с. 28].

Совокупный спрос нужно поддерживать на таком уровне, который обеспечил бы полную занятость. Если совокупный спрос падает ниже этого уровня, возникает безработица, если она его превышает – растет инфляция. Поэтому задача государства в условиях неполной занятости ресурсов – стимулировать совокупный спрос всеми доступными ему средствами. Для реализации этой цели Кейнс рекомендовал внедрять активную финансово-денежную политику государства.

Согласно его теории, государство, чтобы не разрушить существующую рыночную экономику, должно разработать программу занятости, социальной защиты безработных, изыскать меры для поддержания предпринимательства, а также помочь социально незащищенным слоям общества [45, с. 158]

Все последующие теории занятости либо продолжали, либо критиковали вышеизложенные теоретические взгляды, либо были их синтезом.

Так, например, достаточно популярны теории, разработанные на основе рекомендаций теоретиков количественной теории денег – монетаристов, представителем которых является М. Фридман. Монетаристы исходят из того, что рынок представляет собой саморегулирующуюся систему и сам в состоянии выйти на те пропорции, которые обеспечат эффективное развитие и полную занятость. Поэтому рынку не следует вмешиваться в эти процессы [107, с. 67].

Таким образом, М. Фридман выступает против социальных мер правительства по поддержанию высокооплачиваемых и слабо социально защищенных слоев населения, считая их неэффективными. Основным регулятором экономики он считает деньги. Таким образом, монетаристы выступают против бюджетного и налогового регулирования и вообще считают, что число государственных регуляторов должно быть сокращено до минимума. Главная их идея – стабильная эмиссия денег независимо от экономического положения и состояния конъюнктуры.

Представители школы неоклассического синтеза пришли к выводу о необходимости одновременного применения рыночного и государственного регулирования. П. Самуэльсон отмечал, что экономисты считают аргументы классиков слишком упрощенными и не отвечающими фактам жизни XIX и XX столетий. В свободном мире правительства и центральные банки показали, что они имеют оружие фискальной (расходы и налоги) и кредитно-денежной политики, с помощью которых могут воздействовать на факторы, определяющие национальный доход и занятость. В отечественной науке начавшийся переход к экономике рыночного типа инициировал разработку многих направлений проблем рыночных отношений в сфере занятости: особенностей функционирования рынка труда в переходной экономике, организации маркетинговой деятельности на рынке труда, конкурентоспособности работников, эффективности рынка труда, социальной защиты безработных, миграционных процессов и др.

Однако существуют и другие теории, такие как концепция экономики продвижения, которые подразумевают необходимость снижения налогов, за счет чего увеличатся доходы работодателей; институционалисты пытаются объяснить характер рынка труда особенностями отдельных отраслей, профессиональных и демографических групп; теория рациональных ожиданий исходит из того, что субъекты рынка труда (работодатель и население) могут сами оценить ситуацию на рынке труда и принять адекватное решение без вмешательства государства.

Понятие занятости как социально – экономической категории является структурным образованием и имеет внутреннюю организацию, которая характеризуется своими законами развития и целевыми установками.

Начиная с 1993 года, в рамках статистического обследования используется ряд методик исследования проблемы занятости. Наиболее значимой среди них можно назвать методику Международной Организации Труда (МОТ) по изучению рынка труда. Согласно данной методике под занятостью понимается «деятельность населения, связанная с удовлетворением личных и общественных потребностей, приносящая заработок или трудовой доход... К занятым относятся индивиды, проработавшие в течение обследуемой недели не менее одного часа» [73].

Определение занятости с позиции экономической науки можно найти в работах таких исследователей, как А.Э. Котляр, З.А. Котляр, В.Г. Костаков.

В своей работе о труде и занятости А.Э. Котляр так определяет занятость: «...экономическая категория, выражающая отношения по поводу включенности индивида в общественную деятельность, одним из важнейших проявлений которой является деятельность трудовая. Занятость выступает одной из общеэкономических категорий, присущей различным способам производства, в той мере, в какой она связана с движением населения и общественным разделением труда» [54, с. 196].

В.Г. Костаков, Л.С. Чижова и другие рассматривают эту категорию, прежде всего, как отношения между людьми по поводу удовлетворения личных и общественных потребностей и получения заработка, личный интерес и личные мотивы составляют важнейший стимул к эффективному производству [52, с. 155].

Один из наиболее видных представителей социологической науки В.В. Радаев в своей работе дает следующее определение занятости: «...отношения занятости выражают те условия, на которых происходит создание рабочих мест и распределение работников по рабочим местам» [87, с. 365].

Автор особо подчеркивает, что занятость не только выражает состояние соответствия предложения труда и спроса на труд, но в большей мере определяется как совокупность действий, связанных с формированием способов вовлечения трудоспособных групп населения в хозяйственную деятельность. Сфера занятости, таким образом, может быть представлена как место столкновения интересов и действий нанимателей и нанимающихся.

Определение, данное В.В. Радаевым, является неполным, так как он упустил из виду мотивацию, а А.Э.Котляр как экономист упускает из виду человеческий фактор, на что в дальнейшем обратим внимание.

Обобщив накопленный исследовательский опыт, А.Н. Зайцева пришла к выводу, что «занятость» - одна из сторон системы производственных отношений, складывающихся по поводу объективной возможности участия трудоспособного населения в общественном производстве, выражающая особенности соединения работника со средствами производства данной общественно-экономической формации [35, с. 34].

Понятие занятости, являясь частью социальной политики государства, включено в формальный дискурс политической риторики, что находит свое выражение в действующей Конституции Российской Федерации.

В Законе РФ «О занятости населения в Российской Федерации» написано: «Занятость – это деятельность граждан, связанных с удовлетворением личных и общественных потребностей, не противоречащая законодательству Российской Федерации и приносящая, как правило, им заработок (трудовой доход)» [2].

В данном определении сформулированы четыре признака занятости:

- 1) ее активный, деятельный и целесообразный характер;
- 2) свободный характер;
- 3) легальность;
- 4) доходность.

Важно отметить, что в данной классификации приведен полный перечень признаков, которыми будем руководствоваться в процессе исследования.

Однако для всестороннего изучения занятости необходимо отметить и основные принципы занятости, закрепленные в законодательных актах – в Конституции Российской Федерации и законе РФ «О занятости населения Российской Федерации».

Первым принципом, закрепленным в Конституции РФ, является добровольность труда, свободное распоряжение гражданами своими способностями к производительному и творческому труду. Каждый человек может выбирать для себя ту форму жизнедеятельности, которая позволяет ему лучше реализовать себя в жизни. Принуждение к труду не допускается, кроме случаев, особо установленных законодательством. Незанятость граждан не служит основанием для их привлечения к административной и иной ответственности [1, с. 13].

Сфера труда становится одним из равноправных видов общественно полезной деятельности, наряду с учебой, занятием домашним хозяйством, воспитанием детей, общественной, религиозной и другой деятельностью. Данный принцип позволяет человеку свободно выбирать тот или иной вид деятельности, место и форму приложения своих способностей. Проводимые реформы, в частности приватизация средств производства, особенно приватизация жилья, права его продажи и обмена, замена прописки регистрацией, способствуют реализации этого принципа.

Второй принцип – это ответственность государства за создание условий для реализации прав граждан на труд и свободно избранную занятость [1, с. 13]. Государство должно содействовать усилиям индивидуумов приобрести соответствующую квалификацию, заняться тем или иным видом деятельности косвенными мерами – экономическими, законодательными, социальными.

Третий принцип – комплексный подход к решению проблем занятости – включает координацию усилий органов власти всех уровней, взаимодействие механизмов государственного регулирования и рыночного саморегулирования, использование финансовых возможностей бюджетов, внебюджетных фондов, средств предприятий, общественных объединений и граждан, достижение экономической и социальной эффективности от принимаемых программ [1, с. 14].

В соответствии с ФЗ "О внесении изменений и дополнений в Закон Российской Федерации "О занятости населения в Российской Федерации" занятыми считаются граждане:

- работающие по трудовому договору (контракту), в том числе выполняющие работу за вознаграждение на условиях полного либо неполного рабочего времени, а также имеющие иную оплачиваемую работу (службу), включая сезонные, временные работы;

- занимающиеся предпринимательской деятельностью;

- самостоятельно обеспечивающие себя работой;

- занятые в подсобных промыслах и реализующие продукцию по договорам;

- выполняющие работы по гражданско-правовым договорам (договорам подряда), а также члены производственных кооперативов (артелей);

- избранные, назначенные или утвержденные на оплачиваемую должность;

- проходящие военную службу, а также службу в органах внутренних дел;

- проходящие очный курс обучения в общеобразовательных учреждениях, учреждениях начального профессионального, среднего профессионального и высшего профессионального образования и других образовательных учреждениях, включая обучение по направлению

федеральной государственной службы занятости населения (далее - органы службы занятости);

- временно отсутствующие на рабочем месте в связи с нетрудоспособностью, отпуском, переподготовкой, повышением квалификации, приостановкой производства, вызванной забастовкой, или иными причинами [3].

В соответствии с Законом РФ «О занятости населения в Российской Федерации», занятыми считаются граждане:

- работающие по трудовому договору, в том числе выполняющие работу за вознаграждение на условиях полного либо неполного рабочего времени, а также имеющие иную оплачиваемую работу (службу), включая сезонные, временные работы, за исключением общественных работ и осуществления полномочий членов избирательных комиссий, комиссий референдума с правом решающего голоса не на постоянной (штатной) основе;

- зарегистрированные в установленном порядке в качестве индивидуальных предпринимателей, а также нотариусы, занимающиеся частной практикой, адвокаты, учредившие адвокатские кабинеты, и иные лица, чья профессиональная деятельность в соответствии с федеральными законами подлежит государственной регистрации и (или) лицензированию (далее - индивидуальные предприниматели);

- занятые в подсобных промыслах и реализующие продукцию по договорам;

- выполняющие работы по договорам гражданско-правового характера, предметами которых являются выполнение работ и оказание услуг, авторским договорам, а также являющиеся членами производственных кооперативов (артелей);

- избранные, назначенные или утвержденные на оплачиваемую должность;

- проходящие военную службу, альтернативную гражданскую службу, а также службу в органах внутренних дел, Государственной противопожарной службе, учреждениях и органах уголовно-исполнительной системы;

- обучающиеся по очной форме обучения в организациях, осуществляющих образовательную деятельность, включая обучение по направлению государственной службы занятости населения (далее - органы службы занятости);

- временно отсутствующие на рабочем месте в связи с нетрудоспособностью, отпуском, переподготовкой, повышением квалификации, приостановкой производства, вызванной забастовкой, призывом на военные сборы, привлечением к мероприятиям, связанным с подготовкой к военной службе (альтернативной гражданской службе), исполнением других государственных обязанностей или иными уважительными причинами;

- являющиеся учредителями (участниками) организаций, за исключением учредителей (участников) некоммерческих организаций, организационно-правовая форма которых не предполагает права учредителей (участников) на получение дохода от деятельности этих организаций, включая членов товариществ собственников жилья, а также членов жилищных, жилищно-строительных, дачных, гаражных кооперативов и иных специализированных потребительских кооперативов, создаваемых в целях удовлетворения потребностей граждан, которые не получают доход от их деятельности;

- являющиеся членами крестьянского (фермерского) хозяйства [2].

Следует подчеркнуть, что в новых, рыночных условиях государство уже не может автоматически гарантировать занятость (в том числе и путем планового перераспределения высвобождаемых на производстве кадров) даже при наличии свободных рабочих мест. Оно должно выработать целый ряд мер по регулированию занятости населения и рынка труда,

представляющих собой совокупность действий профилактического характера, направленных на регулирование количественной и качественной сбалансированности между потребностью населения в работе и потребностью народного хозяйства в кадрах, между предложением рабочей силы и спросом на нее на рынке труда.

Такое регулирование осуществляется через систему трудоустройства, включая разветвленную сеть отделов занятости, бирж труда, банков данных о рабочих местах, государственных программ помощи в приобретении профессиональных знаний и трудоустройстве незанятому, но желающему работать населению, целевых программ предприятий, предусматривающих переподготовку кадров в связи с планируемой модернизацией производства, проведение на предприятиях политики стабилизации кадров и другие превентивные меры. В отличие от политики на рынке труда, связанной в основном с содействием в трудоустройстве безработным, политика занятости должна решать более глобальные задачи [80, с. 31].

Подобный подход к политике занятости предусмотрен и в Законе РФ «О занятости населения в Российской Федерации». В соответствии с ним «государственная политика в области содействия занятости населения направлена на:

- развитие трудовых ресурсов;
- обеспечение равных возможностей всем гражданам Российской Федерации независимо от национальности, пола, возраста, социального положения, политических убеждений и отношения к религии в реализации права на добровольный труд и свободный выбор занятости;
- создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека;
- поддержку трудовой и предпринимательской инициативы граждан, осуществляемой в рамках законности, содействие развитию их способностей к производительному, творческому труду;
- обеспечение социальной защиты в области занятости населения;

- предупреждение массовой и сокращение длительной (более одного года) безработицы;
- поощрение работодателей, сохраняющих действующие и создающих новые рабочие места, прежде всего для граждан, особо нуждающихся в социальной защите и испытывающих трудности в поиске работы;
- сочетание самостоятельности органов власти субъектов Российской Федерации и органов местного самоуправления в обеспечении занятости населения с согласованностью их действий при реализации Федеральной программы содействия занятости населения;
- координацию деятельности в области занятости населения с деятельностью по другим направлениям экономической и социальной политики, включая инвестиционно-структурную политику, социальное обеспечение, регулирование роста и распределение доходов, предупреждение инфляции» и ряд других видов деятельности.

Многообразие социально-экономических процессов, протекающих в рамках рынка труда, порождает существование различных видов занятости. В настоящее время выделяют множество видов занятости по различным критериям. В совокупности они образуют модель отношений занятости, существующую на рынке труда. В этой модели отражены как новые виды занятости, расширение границ занятости, так и наполнение тех или иных видов занятости содержанием, соответствующим сегодняшним реалиям.

Применительно к конкретному человеку большее практическое значение имеет деление занятости на виды, которые можно выделить на основании следующих признаков:

1. По степени вовлеченности трудовых ресурсов в социально-экономическую (трудовую) деятельность определяют следующие виды занятости:

а) полная занятость, характеризующаяся обеспечением работой всех нуждающихся в ней и желающих работать, что с экономической точки зрения соответствует наличию сбалансированности между спросом и

предложением рабочей силы. Под полной занятостью также понимается создание таких материально-технических структур и социально-экономических отношений, которые производят и воспроизводят хозяйственный механизм, порождающий возможность для занятости трудоспособного населения и одновременно его незанятости; но лишь в той мере, в которой соответствует или приближается к естественной норме [93, с. 124].

Речь идет о том, что полная занятость не означает, что все трудоспособное население в трудоспособном возрасте обязательно должно быть занятым. В каждый данный момент какое-то количество трудоспособных лиц в силу ряда обстоятельств может не участвовать в процессе труда, например, женщины занятые уходом за детьми, люди, меняющие работу и т.д.

Полная занятость впервые была обозначена в Филадельфийской декларации, принятой в 1944 году, 26 сессией МОТ, а затем неоднократно подтверждалась в Конвенции № 122 «О политике в области занятости», принятой МОТ в июле 1964 года в Женеве, Европейском пакте занятости, принятом в 1999 году.

б) неполная (частичная) занятость, при которой трудовая нагрузка предполагается ниже, чем стандартная. В России наиболее распространенными примерами неполной занятости являются: введение сокращенного рабочего дня или сокращенной рабочей недели, предоставление работникам неоплачиваемых отпусков. Положительная сторона неполной занятости заключается в следующем: смягчение безработицы, рост дополнительных рабочих мест. Однако следует учитывать, что неполная занятость может быть «добровольной и вынужденной» [101, с. 227].

2. В зависимости от «качества» вовлеченности трудовых ресурсов в трудовую деятельность выделяют:

а) социально-полезную занятость, направленную на участие в общественном производстве, а также удовлетворение общественных потребностей. В.И. Плакся отметил, что данная занятость «определяется числом людей не только занятых в общественном производстве, на военной и приравненной к службе, в органах внутренних дел, Государственной противопожарной службе, учреждениях и органах уголовно-исполнительной системы, но и обучающихся очно, занятых ведением домашнего хозяйства, уходом за нетрудоспособными членами семьи и т.д.» [23, с. 95].

б) рациональную (продуктивную) занятость. В узком смысле рациональная занятость понимается как «экономически обоснованное распределение носителей рабочей силы по отраслям и сферам народного хозяйства, обеспечивающее полное удовлетворение потребностей всех членов общества» [58, с. 15].

В широком значении принято рассматривать понятие рациональной занятости в качестве обобщающего, включая в его содержание отношения по обеспечению рабочими местами и отношения по эффективному использованию трудовых ресурсов. Данные виды занятости предусмотрены в Законе Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации», который к числу занятых относит как граждан, занятых общественно необходимой, так и полезной деятельностью.

К данной классификации можно также отнести и эффективную занятость, которая традиционно рассматривается с двух точек зрения: с экономической (наиболее рациональное использование человеческого ресурса) и социальной (наиболее полное соответствие труда интересам человека). В первом случае речь идет об интересах государства, во втором - человека. При использовании данной характеристики занятости важно учитывать тот факт, что уже сам термин несет в себе оценочный аспект, связанный с представлением о критериях эффективности, вследствие чего необходимо указывать, что именно положено в основу суждения.

Так, С.А. Карташов эффективной считает такую занятость, которая «обеспечивает достойный доход, здоровье, развитие личности, рост образовательного и профессионального уровня для каждого члена общества на основе роста общественной производительности труда» [43, с. 56].

3. По сектору вовлеченности трудовых ресурсов в социально-экономическую (трудовую) деятельность выделяют:

а) вторичную занятость, которая нередко рассматривается авторами в качестве дополнительного источника доходов либо как дополнительная трудовая нагрузка за пределами номинального рабочего времени либо как второе (дополнительное) занятие. Большинство экономистов сходятся на том, что вторичная занятость - «явление, обратное вынужденной неполной занятости» [41, с. 103].

б) неформальную занятость, представляющую собой «совокупность очень мелких хозяйственных единиц, производящих и распределяющих товары и услуги и состоящих, главным образом, из независимых, самостоятельно занятых производителей». Обозначенную занятость МОТ определяет как «занятость в неформальном секторе» [50, с. 347]. Наиболее популярными разновидностями неформальной занятости считаются частные уроки, помощь в ведении домашнего хозяйства, строительные работы и др.

Е.Н. Синдяшкина под неформальной занятостью понимает: «официально не зарегистрированную экономическую деятельность, занятые которой не платят налогов, осуществляемую гражданами самостоятельно или в рамках мелких производственных единиц, за собственный счет» [94, с. 5].

в) теневую занятость, а именно: занятость, связанная с производством официально зарегистрированными фирмами товаров и услуг, не закрепленных в официальном учете и отчетности; занятость легальными видами деятельности на незарегистрированных в установленных порядках фирмах; занятость нелегальными видами деятельности.

4. По отношению к закону выделяют следующие виды занятости:

а) легальная,

б) нелегальная.

В соответствии с определением, содержащимся в законе РФ «О занятости населения в Российской Федерации», любая деятельность граждан, связанная с удовлетворением собственных и общественных потребностей и «не противоречащая законодательству», признается легальной занятостью [2].

Более того, незанятость граждан не может служить основанием для их привлечения к административной и иной ответственности. В этом и состоит, в частности, свобода личности и свобода выбора форм занятости.

Между тем можно предположить, что деятельность граждан, осуществляемая с нарушением действующего законодательства или прямо ему противоречащая, может быть охарактеризована как занятость незаконная или нелегальная. Здесь также возможна дальнейшая градация на виды (подвиды). Незаконная деятельность может быть прямо запрещена законом (преступления, предусмотренные УК РФ) или, может быть, деятельность сама по себе не противоречит законодательству, но осуществляется с нарушением закона — без надлежащей регистрации или без наличия специального разрешения (лицензии) [39, с. 59].

При этом критерию легальности должна отвечать, как сама деятельность, являющаяся содержанием занятости, так и внешняя форма, или оформление, этой деятельности. Однако российское законодательство подходит к этому в достаточной степени формально, практически не анализируя содержание самой деятельности при признании ее занятостью.

Особенно наглядно это проявляется в отношении занятости в виде работы по найму, так как независимо от характера обязанностей, составляющих трудовую функцию работника, он будет признан занятым с учетом только того, надлежаще ли оформлены его отношения с работодателем, т.е. заключен ли договор о труде. Не повлияет на признание работника занятым и незаконность деятельности работодателя. И даже в том случае, когда элементом трудовой функции явятся действия, прямо

запрещенные законом, и работник будет нести ответственность за их совершение, состояние занятости для него сохранится.

Таким образом, данное положение следует признать оправданным, во-первых, в силу того, что подобная деятельность в период ее осуществления отвечает всем прочим признакам занятости, а, во-вторых, распространение на работника в этот период статуса незанятого не соответствует социальному назначению законодательства о занятости, ибо оно имеет целью прежде всего социальную защиту незанятых, в которой данный работник не нуждается.

5. По методу вовлечения трудовых ресурсов в социально-экономическую (трудовую) деятельность выделяют:

а) свободно избранную деятельность. Сегодня действует именно такой принцип, подразумевающий право выбора между занятостью и незанятостью, т.е. право каждого свободно распоряжаться своей способностью к труду;

б) обязательную занятость (при планово-административной экономике);

в) интернациональную занятость. Данный вид занятости относительно новый и связан с принятием в рамках Европейского Союза с целью создания единого рынка труда ряда законодательных актов, направленных на устранение различий в условиях найма и социальной защищенности всех работников независимо от страны происхождения.

6. По регулярности трудовой деятельности:

а) постоянная (регулярная) занятость предполагает, что работник должен работать определенное число часов каждую неделю, реже — каждый месяц;

б) временная занятость имеет две разновидности: занятость на определенный срок (фиксированный срок трудового договора) и командировочная занятость (через посредничество определенных фирм);

в) сезонная занятость предполагает работу в течение определенного сезона;

г) случайная занятость означает выполнение различных по характеру непродолжительных работ с целью получения материального вознаграждения без заключения трудового договора [32, с. 48].

О.М. Медведев выделяет три ведущих вида занятости в зависимости от целевой направленности:

- а) учебная;
- б) трудовая
- в) занятость на военной службе и службе в органах внутренних дел [70, с. 36].

Под трудовой занятостью понимается занятость граждан в сфере общественного и личного труда в непротиворечащих законодательству видах, нацеленная на получение заработка (трудового дохода) или иного вознаграждения, так и не имеющая такой цели, в следующих случаях: воспитание детей, уход за больным членом семьи, благотворительная деятельность, ведение домашнего хозяйства и др.

С.А. Пузыревский указывает, что представленная классификация является неполной, так как не учитывает отдельные виды занятости, предусмотренные законодательством (занятость в качестве учредителей или участников коммерческих организаций). Автор предлагает выделять следующие группы занятых граждан: лица, осуществляющие трудовую деятельность как в сфере общественного, так и личного труда; занятые иными видами общественно полезной деятельности; лица, не осуществляющие какой-либо деятельности, но признаваемые занятыми в силу закона [86, с. 54].

С.П. Маврин и Е.Б. Хохлов, соглашаясь с наличием трудовой и нетрудовой занятости, в трудовой занятости, в свою очередь, различают занятость в сфере наемного труда и самодеятельную занятость [65, с. 143].

Ряд ученых в качестве видов занятости выделяют:

- а) самозанятость (прежде всего предпринимательство);
- б) занятость в качестве наемного работника;

в) смешанная форма занятости, которая предполагает коллективный труд собственников и наемных работников. При этом все другие варианты занятости рассматриваются как производные от указанных выше видов.

Основа данной классификации заключается в разделении труда на самостоятельный и несамостоятельный (наемный труд). С одной стороны, трудовое право регулирует общественные отношения, опосредующие наемный труд, подчиненный собственнику средств производства или его представителям. С другой стороны, самозанятость также следует относить к разновидности трудовой деятельности, поскольку «даже основав собственное дело, человек создает рабочее место для себя самого, и его доход можно представить как заработную плату» [66, с.14].

В последнее время в России и за рубежом широкое распространение приобретают нестандартные (атипичные) виды занятости. К видам атипичных трудовых отношений, чаще всего относят так называемую телеработу (англ. - telework), осуществляемую на дому «с использованием компьютерных технологий и связанную с той или иной формой информации». Под телеработой также понимается заемный труд – «трехсторонние отношения, когда работник, обращаясь в агентство занятости, вступает с этим агентством в трудовые отношения и направляется для осуществления своих трудовых обязанностей к работодателям-пользователям», т.е. фактически работодателям этого работника [64, с. 23].

Использование на практике гибких видов рабочей силы привело к формированию новой концепции занятости – «глобальной занятости» [48, с. 31].

Осуществляется также квотирование рабочих мест для лиц, нуждающихся в особой социальной защите граждан. Некоторые граждане особенно нуждаются в помощи в трудоустройстве, например, инвалиды, лица, освобожденные из учреждений, исполняющих наказание в виде лишения свободы; несовершеннолетние в возрасте от 14 до 18 лет; лица предпенсионного возраста (за два года до наступления возраста, дающего

право выхода на трудовую пенсию по старости); беженцы и вынужденные переселенцы; граждане, уволенные с военной службы, и члены их семей; одинокие и многодетные родители, воспитывающие несовершеннолетних детей, детей-инвалидов; граждане, подвергшиеся воздействию радиации вследствие радиационных аварий и катастроф; выпускники учреждений начального и среднего профессионального образования, ищущие работу впервые.

Инвалиды составляют значительную социальную группу, нуждающуюся в особой помощи, внимании и заботе со стороны государства. Ведь при инвалидности существенно нарушаются не только биологические функции организма, но снижается и социальная активность человека. Преодоление последствий инвалидности, восстановление утраченных жизненных функций помогает инвалиду стать полноценным членом общества. В данном процессе особую роль играет трудовая деятельность, которая оказывает положительное влияние на жизнь инвалида, дает ему ощущение востребованности со стороны семьи и общества, помогает справиться с последствиями инвалидности, способствует реабилитации [59, с.32].

В Российской Федерации наиболее действенной формой трудоустройства инвалидов является квотирование. Квотирование рабочих мест как «требование, распространяющееся на каждого предпринимателя, принять на работу минимальный процент инвалидов» [36, с. 44].

Исследуемая социальная группа в рамках данной работы - молодежь также является одной из уязвимых групп, требующих пристального внимания. Современный молодежный рынок труда характеризуется увеличивающимся разрывом между трудовыми притязаниями молодых и возможностями их удовлетворения. Молодежь, как правило, не имеет практического опыта трудовой деятельности (либо он недостаточен), ее высокие требования к оплате труда создают серьезные проблемы при поиске подходящей работы. Стаж также играет определяющую роль, его отсутствие

часто становится препятствием при заполнении вакансий, так как руководители предприятий и организаций предпочитают нанимать специалистов, имеющих достаточный опыт работы. Таким образом, неполное использование трудового потенциала молодых людей - негативное явление, поскольку замедляется процесс обновления рабочей силы. Растрата их трудового потенциала сегодня - это потеря качества рабочей силы в ближайшем будущем.

Рассматривая молодежный рынок труда, необходимо выделить и положительные особенности молодежной рабочей силы: потенциал развития молодежи как элемента трудовых ресурсов значительно превышает потенциал развития остальных возрастных групп. Молодые люди обладают качествами, в большей степени соответствующими требованиям рынка, а именно: высокая работоспособность, высокая образовательная, профессиональная и территориальная мобильность, способность быстро реагировать на новшества, открытость инновациям, склонность к риску и т. п., иными словами, молодежь – наиболее перспективная группа трудовых ресурсов.

Молодежный рынок труда достаточно специфичен. Неустойчивостью спроса и предложения, обусловленной изменчивостью ориентацией молодежи, ее социально-профессиональной неопределенностью характерно для молодежного рынка труда.

Для молодежного рынка труда свойственна низкая конкурентоспособность по сравнению с другими возрастными группами. Возможности трудоустройства новой рабочей силы, вступающей на рынок труда впервые, сокращаются. Молодежь подвергается наибольшему риску потерять работу или не трудоустроиться вообще.

Молодежная занятость имеет явные и скрытые размеры. С каждым годом продолжает увеличиваться группа молодежи, которая нигде не работает и не учится.

Молодежный рынок труда отличается высоким уровнем вариантности. В связи с отсутствием спроса на региональном рынке труда большая часть ищущих работу молодых людей, в том числе недавних выпускников учебных заведений, трудоустраивается по специальностям, далеким от базового образования, вследствие чего для многих молодых людей переподготовка является единственной возможностью получить работу.

На молодежном рынке труда создалась очень сложная обстановка с «женской занятостью»: традиционно среди выпускников учебных заведений, особенно вузов, женщины составляют значительную долю, при этом работодатели отдают явное предпочтение при приеме на работу мужчинам [30, с. 74].

Молодежь, вступающая на рынок, испытывает трудности в трудоустройстве и адаптации к новой социальной среде. В большей степени это обусловлено тем, что профессиональные учебные заведения слабо готовят выпускников к будущей трудовой деятельности, ориентируясь больше на передачу учащимся определенного объема знаний. Выпускники же, получив профессиональные знания, выходят на рынок труда психологически и социально неподготовленными к его жестоким условиям. Они не имеют практических знаний и навыков к тому, что их ждет и с чем им придется столкнуться при поиске работы. Молодые люди не владеют информацией о реальной ситуации на рынке труда, требованиях работодателей, «не умеют грамотно преподнести себя, не знают, как грамотно искать работу, не владеют правилами поведения на рынке труда. Нет навыков самопрезентации, информации о каналах и путях поиска работы» [71, с. 226].

Таким образом, главными проблемами молодых людей на рынке труда являются: отсутствие требуемого работодателями стажа и опыта работы, а также сложность получения этого опыта; молодежная безработица; проблема дискриминации женщин при приеме на работу; проблема дисбаланса спроса и предложения на рынке труда; проблема неосведомленности населения о

своих правах и возможностях в поиске работы и отсутствие эффективных навыков поведения на рынке труда у молодых людей.

Молодежь, как и любая социальная группа, выполняет определенные функции. В. И. Чупров выделил три основные: «воспроизводственная» (преемственность трудового опыта и его воспроизводство), «инновационная» (обновление, обогащение опыта), «трансляционная» (передача, преумножение опыта) [109, с. 94]. Совокупность данных функций определяет трудовой потенциал молодых людей, которые являются носителями огромного потенциала энергии, реализующегося преимущественно в сфере занятости.

Молодежь легче, чем другие возрастные поколения, приспосабливается к новым социально-экономическим условиям. Молодежь находится в противоречивой ситуации: с одной стороны, ее профессиональный опыт, безусловно, гораздо ниже, чем у других демографических групп, но, с другой – в престижных областях деятельности с высокой оплатой труда и высокими квалификационными требованиями молодежь имеет наилучшие шансы.

В течение последних лет западные и отечественные социологи отмечают новые реалии на рынке труда, касающиеся занятости работников. Клаус Дерре в Германии, З. Т. Голенкова в России, ряд японских социологов выделяют новую стратификационную группу, называемую «прекариат», часть которой и составляет молодежь, что также является специфической особенностью занятости молодежи.

Термин «прекариат» этимологически связан с двумя английскими корнями «precarious» (нестабильный) и «proletariat» (пролетариат), в действительности трактуется гораздо шире, чем дословно – «нестабильный пролетариат» [27, с. 5].

В прекариат, по мнению исследователей, входят группы индивидов, значительная часть из которых молодые люди, без формальной занятости, т.е. они не имеют стабильного положения на рынке труда и гарантий

занятости. Сегодня у них есть место работы и доход, а завтра в них перестанут нуждаться.

Представители прекариата, по Стендингу, отличаются отсутствием постоянной занятости, а специфика трудовых отношений предполагает отсутствие правовых гарантий. Структуру общества Стендинг представляет в качестве пирамиды, на вершине которой находится плутократы, ниже располагается салиариат (класс стабильной занятости и социальных гарантий), далее старый пролетариат, прекариат, и завершают пирамиду люмпены [33].

Прекаризация включает следующие виды занятости: подрядная работа, заемный труд, работа по вызову, краткосрочные трудовые контракты, занятость на неполное рабочее время и другие формы, предполагающие минимальный социальный пакет гарантий. Поведение представителей прекариата основывается на ощущениях недовольства нынешним социальным статусом, тревоги из-за неопределенности будущего, отчуждения от труда, аномии. Отношение к собственному труду лишено уверенности в его социальной ценности, отсюда хрупкость социального статуса, не дающего возможность сформировать профессиональную идентичность, лишаящего многих прав и гарантий, возможности трудовой мобильности и карьерного роста.

В отечественной науке наибольший вклад в анализ прекариата внесли социологи З.Т. Голенкова и Ю.В. Голиусова. Авторами был отмечен отличительный признак рассматриваемой группы: отсутствие у работающих индивидов узаконенных отношений с работодателем, не имеющие никаких гарантий (оплачиваемый отпуск, больничные листы, работодатель не вносит пенсионные и социальные отчисления и др.).

З.Т. Голенкова и Ю.В. Голиусова делают следующие выводы:

- 1) формирование прекариата в России не вызывает сомнений;
- 2) последствия его формирования «могут носить негативный характер»;

3) «нестабильность в сфере занятости порождает эмоциональную, психологическую и социальную нестабильность», которая ведет к скрытому (латентному) социальному конфликту и «провоцирует протестное поведение» людей [28, с. 191].

Интересные результаты получены Ю.В. Голиусовой и Н.В. Иващенко, исследовавшие в российских условиях феномен, получивший название «избыточное образование», или, как его называют в зарубежной литературе, *over-education* [29, с. 31].

По данным исследования в 2012 г., почти каждый десятый от общего числа экономически активного населения в возрасте 15–29 лет считался безработным. Наиболее высокий уровень безработицы среди молодых людей, имеющих высшее образование, приходился на возраст 20–24 года, а почти каждый четвертый (23%) в возрасте до 29 лет имел на момент опроса диплом вуза. Исследователи отмечают, что в России «существует обратная корреляция между образовательным уровнем и легкостью трудоустройства» [33].

Объяснение сложившейся ситуации имеет два аспекта. С одной стороны, работодатель осуществляет выбор между бакалаврами и магистрантами, плохо представляя себе, в чем заключается различие между этими степенями обучения, но из своего опыта зная, что бакалавры не обладают конкретными умениями и навыками практической деятельности, а уровень их теоретических знаний значительно ниже, чем у прежних выпускников специалитета.

С другой стороны, выпускник российского вуза выходит на рынок труда с определенными амбициями, связанными с профессиональной самореализацией и карьерным ростом, сталкиваясь при этом с рынком покупателей в лице работодателей. При этом работодатели при избытке предложения со стороны бывших студентов обладают несравненно большими преимуществами при выборе потенциального сотрудника, чем

молодые люди с высшим образованием, предлагающие на рынке труда свою рабочую силу.

Следует отметить, что личностные амбиции сегодняшних выпускников вузов зачастую не обеспечены их профессиональными качествами, а их ценностные ориентации – размыты. Устройство на работу, не связанное с полученной специальностью и образованием, предстает как фактор, ведущий молодежь в группу нестабильно занятых – прекариат. Указанные обстоятельства весьма негативно влияют на социальное самочувствие и психологическое благополучие молодых людей.

Как правило, прекарии уязвлены материально, поэтому нестабильность среднемесячной заработной платы и дохода является еще одним признаком, характеризующим данную группу.

Другой признак прекариата – отсутствие «подушки безопасности» (имущество, недвижимость, финансовые активы и др.), которая могла бы временно возместить материальные трудности в критических ситуациях.

На данную категорию молодежная занятость также влияет: прекарии стремятся жить в больших городах, потому что уровень и трудовой занятости населения, и развития различных форм социальной защиты и жилищных условий в них выше, чем в сельской местности. На сегодня крупный город в современной России предоставляет молодежи большие возможности социальной реализации, поэтому нередко молодые люди уезжают из села. Кроме того, в последнее время молодой человек чувствует себя менее защищенным именно в сельской местности, нежели в городе, в связи с нехваткой рабочих мест.

Выделение молодежи в качестве самостоятельного объекта экономического исследования проблем занятости имеет практическое значение и вполне обоснованно – данную категорию граждан отличают характерные особенности рабочей силы, определяющие специфику ее занятости.

В результате проведенного нами анализа, можно сделать вывод, что проблема занятости является одной из важнейших социально-экономических проблем. В рамках развития подходов к изучению занятости были выделены следующие основные теории: классическая (К. Маркс и Ф. Энгельс, А. Смит, Ж. Б. Сей), неоклассическая теория (А. Маршалл и А. Пигу), кейнсианская теория занятости (Д. Кейнс), монетаристская (М. Фридман), неоклассический синтез (П. Самуэльсон).

Понятие «занятость» социально – экономическая категория, поэтому оно было рассмотрено с двух точек зрения: с позиции экономистов (состояние соответствия предложения труда и спроса на труд) и – социологов (совокупность действий, связанных с формированием способов вовлечения трудоспособных групп населения в хозяйственную деятельность).

Особое внимание было уделено формулировке признаков занятости, к которым относятся: 1) ее активный, деятельный и целесообразный характер, 2) свободный характер, 3) легальность, 4) доходность. Однако для всестороннего изучения занятости были отмечены и основные принципы занятости, закрепленные в законодательных актах – в Конституции Российской Федерации и Законе РФ «О занятости населения Российской Федерации»: добровольность труда, ответственность государства за создание условий для реализации прав граждан на труд и свободно избранную занятость, комплексный подход к решению проблем занятости.

Категория «занятость» привлекала и привлекает внимание ведущих российских и зарубежных исследователей самых разных направлений, что обуславливает наличие множества трактовок данного понятия. Под «занятостью» следует понимать экономически активную деятельность, направленную на получение материального вознаграждения в целях удовлетворения материальных и нематериальных потребностей индивида.

Подводя итог, также следует отметить, что в научной литературе нет единства мнений по поводу классификации видов занятости. Часть авторов используют для классификации только один критерий, в результате чего

многие виды остаются неиспользованными. Другие же, наоборот, стремятся охватить необъятное, в результате происходит смешение собственно видов занятости и категорий граждан, которых закон признает в качестве занятых.

Таким образом, целесообразно выделить следующие критерии определения видов занятости: по степени вовлеченности трудовых ресурсов в социально-экономическую (трудовую деятельность): а) полная, б) неполная (частичная) занятость; по «качеству» вовлеченности трудовых ресурсов в социально-экономическую (трудовую) деятельность: а) социально-полезная, б) рациональная (продуктивная) занятость; по сектору вовлеченности трудовых ресурсов в социально-экономическую (трудовую) деятельность: а) вторичная, б) неформальная. в) теневая занятость; по отношению к закону: а) легальная, б) нелегальная; по методу вовлечения трудовых ресурсов в социально-экономическую (трудовую) деятельность выделяют: а) свободно избранную деятельность, б) обязательную занятость, в) интернациональную занятость; по регулярности трудовой деятельности: а) постоянная (регулярная) занятость, б) временная, которая имеет две разновидности: занятость на определенный срок и командировочная занятость, в) сезонная, г) случайная занятость.

В зависимости от целевой направленности выделяет три основных вида занятости: а) учебная, б) трудовая, в) занятость на военной службе и службе в органах внутренних дел. В трудовой занятости, в свою очередь, различают занятость в сфере наемного труда и самодетельную занятость. Ряд ученых в качестве видов занятости выделяют: а) самозанятость (прежде всего предпринимательство), б) занятость в качестве наемного работника, в) смешанная форма занятости.

В последнее время также выделяют нестандартные (атипичные) виды занятости, чаще всего сюда относят – телеработу. При этом применение на практике гибких видов использования рабочей силы привело к формированию новой концепции занятости - глобальной занятости. Важной составляющей в выделении видов занятости также является и квотирование

рабочих мест, в первую очередь для инвалидов, мигрантов. Исследуемая социальная группа в рамках данной работы - молодежь является одной из уязвимых групп, требующих пристального внимания.

Молодежь характеризуется неустойчивостью спроса и предложения, социально-профессиональной неопределенностью, специфика молодежного рынка труда заключается в низкой конкурентоспособности по сравнению с другими возрастными группами. Молодежная занятость имеет явные и скрытые размеры, так как продолжает увеличиваться группа молодежи, которая нигде не работает и не учится. Молодежный рынок труда также характеризуется большой вариантностью (работа не по специальности, переподготовка). Кроме того, на молодежном рынке труда создалась чрезвычайно сложная ситуация с женской занятостью: традиционно среди выпускников учебных заведений, особенно вузов, женщины составляют значительную долю, при этом работодатели отдают явное предпочтение при приеме на работу мужчинам.

Важно отметить, что данную социальную группу относят к прекариату, характерными особенностями, которой являются в первую очередь нестабильность, незащищенность, уязвимость, при этом значительная часть молодежи не имеет формальной занятости, т.е. не имеет стабильного положения на рынке труда и гарантий занятости.

1.3. Опыт управления молодежной занятостью в России и за рубежом: сравнительный анализ

В различных странах учреждения по содействию в трудоустройстве населения и социальной защите лиц, потерявших работу, имеют различный юридический статус: управления в Министерстве труда или автономного учреждения, ведомства. В большинстве стран служба занятости и ее

агентства выступают в качестве представителей государственной администрации со всеми вытекающими отсюда последствиями.

Финансирование мероприятий, направленных на регулирование занятости и трудоустройство граждан во многих странах осуществляется по-разному.

В ФРГ данные мероприятия финансируются за счет налогов с предпринимателей и трудящихся; во Франции, Финляндии, Швеции - из государственного бюджета; в США, Канаде, Бельгии - за счет «комбинированных источников» (бюджет и фонды страхования на случай потери работы) [6, с. 124].

Во многих странах основными функциями служб занятости населения являются:

- оказание посреднических услуг в трудоустройстве;
- профессиональная подготовка и переподготовка с целью трудоустройства;
- профессиональная ориентация;
- информационная функция;
- консультационная функция;
- международный обмен стажерами;
- специализированное обслуживание лиц с ограниченной трудоспособностью.

Европейские страны отличаются существенным разнообразием в подходах к управлению сферы занятости и рынка труда. В Германии, Франции и Скандинавских странах функционирует достаточно жесткое трудовое законодательство относительно регулирования взаимоотношений между работодателями и наемными работниками в вопросах найма, увольнения и условий работы. Профсоюзы в данных странах играют активную роль на рынке труда. Данные организации используют различные меры отстаивания своей позиции, начиная с принятия отраслевых коллективных соглашений и заканчивая принятием решений по поводу

забастовок, проведение которых законодательство не запрещает. В Германии, например, профсоюзы напрямую участвуют в управлении предприятиями, когда в состав совета директоров компании входят представители профсоюзной организации в количестве, необходимом для принятия или отклонения тех или иных решений.

Страны Северной Европы (Норвегия, Швеция, Финляндия) характеризуются созданием широкой системы социальной поддержки для всех граждан, в том числе молодежи, финансируемой за счет общих доходов государства, а не за счет индивидуальных взносов. Цель этой системы состоит в уменьшении неравенства и несправедливости на основе равного доступа к базовым социальным благам.

Активная политика государства в области занятости в таких странах, как Норвегия и Швеция делает основной упор на меры по предупреждению безработицы в сочетании с поддержкой безработных. Политика занятости в этих странах направлена:

- стимулирование создания новых рабочих мест, а также центров по профподготовке и профпереобучению кадров;
- поддержка менее прибыльных предприятий и сдерживание прибыли высокодоходных компаний для снижения инфляционной конкуренции между ними в повышении заработной платы;
- политика «солидарности» в заработной плате (равная оплата за равный труд независимо от финансового положения предпринимателя или отраслевой принадлежности фирмы);
- селективная (выборочная) поддержка в секторах экономики, имеющей низкие экономические показатели, но при этом обеспечивающая решение важных социальных задач [46, с. 185].

В Швеции проводится активная политика занятости. Большое внимание уделяется повышению конкурентоспособности рабочей силы, через профессиональную подготовку работников, создание рабочих мест, как в государственном секторе, так и путем субсидирования частных компаний,

совмещение ищущих работу и вакантных мест, в том числе через информацию и профориентацию, выплату пособий по переезду к новому месту работы. На эти цели Швеция расходует 70% средств, больше, чем любое государство, хотя в стране доля незанятого населения не больше, чем в других развитых странах [18, с. 98].

В Великобритании, в отличие от стран континентальной Европы, государство и профсоюзы принимают минимальное участие в регулировании рынка труда. Рабочие имеют право обратиться в суд для защиты своих интересов или в трибунал по вопросам трудовых споров в случае, если работодатель нарушает условия контракта о найме. Все трудовые споры рассматриваются в рамках прецедентного права, когда судьи и присяжные заседатели всесторонне исследуют причины и обстоятельства разногласий между работником и работодателем и выносят решения.

Данная система формировалась в течение всей истории Великобритании и до сих пор применяется в США, Ирландии, Канаде, Австралии и других странах. Система социального страхования в этой стране предоставляет широкие возможности для поддержания уровня доходов в период безработицы. Пособия, выдаваемые государством гражданам, предоставляются в рамках государственной программы национального страхования, которая финансируется главным образом за счет обязательных страховых взносов со стороны работодателей и наемных работников. Помимо государственных программ, все более широко применяются различные схемы дополнительного страхования по безработице, предлагаемые финансовыми организациями этой страны.

В Великобритании основными задачами службы занятости являются: «обеспечение помощи в поиске работы; предоставление особой помощи инвалидам (программы и поощрение работодателей); контроль за получающими пособие (обращаются 1 раз в 2 недели); выявление обмана при получении пособия (инспекционная группа)» [106, с. 165].

Большое значение в Великобритании придается профессиональной подготовке кадров: действуют программы для молодежи, а также программы, совмещающие обучение безработных взрослых и их частичной занятости, при этом работодателям, предоставляющим рабочие места для приобретения опыта работы безработными, выплачиваются субсидии. В отношении граждан, находящихся без работы длительное время, осуществляются программы, стимулирующие их выход на рынок труда (консультирование, информационная поддержка, обучение и т.д.). Примечательно, что Великобритания еще в 1988 г. отказалась от финансирования проектов по созданию рабочих мест, направив эти средства на реализацию активных действий на рынке труда [44, с. 34].

В большинстве развитых европейских стран проводится активная политика занятости, существуют развитые институты рынка труда, а также системы профессиональной подготовки населения и социального страхования, ориентированные на рынок труда. Масштабы и направления государственного регулирования сферы занятости весьма разнообразны: регулирование всех аспектов рынка труда и самое широкое участие профсоюзов в деятельности предприятий (Франция, Германия) или либеральные законы, определяющие лишь общие правила и процедуры регулирования трудовых отношений, свободу найма и увольнения для работодателей, активное содействие со стороны государства при профессиональной подготовке и адаптации безработных к рынку труда (Великобритания).

Объединение экономического пространства послужило толчком к формированию единой политики занятости для государств, входящих в состав Европейского союза. В 1997 г. на саммите ЕС в Люксембурге была определена стратегия в области занятости, целями которой стали обеспечение полной занятости, повышение производительности и качества труда, а также содействие единству и сплоченности.

Позднее была принята Лиссабонская стратегия, основные направления которой заключались в поддержке экономического роста, повышении уровня занятости населения, в том числе за счет граждан старших возрастов и молодежи, а также сокращении женской безработицы. Однако эти задачи не были решены [112, с. 116].

Формирование стратегии занятости в Евросоюзе в последнее время происходит на основе учета важнейших факторов, которые оказывают исключительное влияние на сферу занятости, — это глобализация, старение населения, присоединение новых государств.

Наблюдается и тенденция к росту культурного, этнического и религиозного многообразия, которое будет сохраняться, а возможно, и усиливаться из-за сочетания таких факторов, как старение населения, нехватка рабочей силы в отдельных регионах, безработица среди некоренного населения, бедность.

Политика занятости в странах ЕС направлена на рост численности экономически активного населения за счет того, что в сферу занятости привлекаются молодежь, женщины, граждане пенсионного возраста (гибкая занятость, борьба с гендерной сегрегацией и др.). Увеличивается продолжительность активной трудовой жизни молодежи и пенсионеров: в первом случае - за счет стимулирования раннего выхода на рынок труда, во втором - за счет удержания людей старших возрастов [112, с. 120].

Современная стратегия занятости в странах Евросоюза придерживается концепции под названием *flexicurity* (гибкий). Данная концепция направлена на усиление гибкости рынка труда, гибкости организации работы, гибкости рабочей силы. Необходимость гибкой политики занятости обусловлена тем, что глобализация и технологический прогресс все более активно влияют на изменение потребностей предприятий к рабочей силе [47, с. 83].

Меры гибкой политики занятости заключаются в мотивации обучения, профессиональной подготовке и переподготовке работников в течение всей жизни, в поддержке равных возможностей для всех при трудоустройстве, в

гибкости условий занятости, в содействии использования современных информационных технологий для реализации гибких форм занятости, в адаптации систем социальной защиты для поддержки трудовой мобильности трудящихся [78, с. 56].

Стратегии гибкости требуют широкой поддержки со стороны работников, работодателей и других субъектов рынка труда, при этом особое внимание уделяется формированию ответственности самих наемных работников за их трудовую жизнь.

Пути достижения гибкости должны быть сбалансированы с учетом интересов всех групп экономически активного населения, поэтому в странах, которые стремятся перейти к стратегии гибкой занятости, таких как Франция и Германия, реформы, проводимые правительствами, сопровождаются массовыми акциями протеста населения. Примером таких выступлений может послужить демонстрация французских студентов против принятия закона, отменяющего запреты на увольнения молодых специалистов, а также массовые забастовки работников железнодорожного транспорта, вызванные изменениями пенсионной системы, отменяющими множество льгот, а также увеличивающих пенсионный возраст.

В Германии работники той же отрасли требовали увеличения минимальной оплаты труда. Служащие в государственных органах выражали свое недовольство по поводу принятого решения об увеличении продолжительности рабочего времени с 38 часов 30 минут до 40 часов. «Работники международной торговой корпорации «Wal-Mart» выступили с требованиями к руководству компании о повышении заработной платы до уровня, определенного в коллективном договоре, обеспечении безопасных условий труда», а также предоставлении медицинской страховки каждому работнику, т.е. следовать условиям отраслевых соглашений, действующих в Германии [48, с. 67].

По мнению экспертов, ситуация на внутреннем рынке труда США характеризуется как весьма благополучная. Специалисты отмечают, что

основные проблемы в сфере занятости связаны не с безработицей как таковой, а «с низким уровнем образования и профессиональной подготовки» значительной доли населения США, что снижает возможности трудоустройства граждан в динамично развивающейся экономике [74, с. 117]. Данная проблема решается путем привлечения высококвалифицированных специалистов из других стран, в том числе из России.

Важную роль в регулировании рынка труда в США выполняет система социального страхования, которое осуществляется на федерально-штатной основе. В федеральном законе сформулированы наиболее общие принципы страхования, а круг получателей, размеры пособий и сроки их выплат определяются законами штатов. Источниками финансирования таких выплат являются фонды страхования по безработице, которые формируются за счет специального налога, взимаемого с работодателей, зависящего от размера заработной платы наемных работников, уровня безработицы в штате, а нередко и от того, практиковали ли ранее предприятия массовые увольнения.

Оказание государством поддержки безработным производится не только в виде денежных компенсаций, но и через организацию программ переподготовки, профессионального обучения, поддержки инициатив по созданию собственного бизнеса. В качестве одной из таких мер предлагается «выделение около 3,6 млрд. долларов для открытия индивидуальных счетов по трудоустройству для 1,2 млн. безработных». Получатели могут использовать эти средства для оплаты переподготовки, переезда к новому месту работы, услуг по уходу за детьми и других сопутствующих расходов, связанных с поиском работы [60, с. 124].

Кибанов А. Я., Митрофанова Е. А., Эсаулова И. А. отмечают, что для японского рынка труда характерна следующая система отношений: «пожизненный найм работников» [46, с. 193]. При таком подходе постоянный (штатный) работник гарантированно занят на предприятии до достижения им возраста 55-60 лет, повышение размеров его заработной

платы, премиальных, социальных и других выплат осуществляется в прямой зависимости от числа проработанных лет, плановое последовательное повышение квалификации и карьерный рост - в зависимости от возраста сотрудника. Японская модель рынка труда в таком виде существовала достаточно долго и показала свою эффективность в период восстановления экономики после Второй мировой войны.

Позднее проявились недостатки системы «пожизненного найма», так как данная система ориентирована на формирование внутрифирменного рынка труда, и работодатель, как субъект экономической деятельности, утратил возможность гибкого реагирования на ситуации и требования постоянно изменяющейся деловой среды.

Квалификационные характеристики рабочей силы формируются только в русле требований конкретного предприятия, поэтому, выходя на рынок труда, что неизбежно в условиях гибкого рынка, наемный работник оказывается вынужденным соглашаться на более низкую заработную плату в другой компании. Затраты на содержание штата в условиях гарантированной занятости чрезвычайно высоки и не всегда обеспечивают эффективность организации, в результате чего предприятие вынуждено принимать меры по сокращению штата.

Отсутствие гибкого рынка труда, обеспечивающего потребности общественного производства, развивающегося в условиях глобализации, стало одной из причин длительного экономического кризиса в Японии. Высокий уровень безработицы среди молодежи, вдвое превышающий средний по стране, рост безработицы, ухудшение демографической ситуации, характеризующейся угрожающим старением населения, вызванным снижением рождаемости, закрытость внутреннего рынка труда для мигрантов, потребовало изменений в сфере регулирования занятости.

Решение указанных проблем специалисты связывают с проведением молодежной политики в сфере занятости, стимулированием трудоустройства пенсионеров и женщин, а также развитием новых форм занятости.

Проблемы молодежной занятости решаются как государственными организациями, финансируемыми за счет госбюджета, так и негосударственными, осуществляющими свою деятельность с привлечением различных источников финансирования, в том числе от общественных и благотворительных организаций. Так, в Японии действуют курсы профессионального обучения, переобучения и производственной практики, центры, «кафе по трудоустройству молодежи», школы вакансий. Молодым людям, не имеющим образования и профессионального опыта, не занятым в настоящий момент учебной или трудовой деятельностью, уделяется особое внимание в данной стране [88, с. 35].

В Японии в настоящее время широкое распространение получили гибкие формы занятости: неполный рабочий день, временный найм по контракту с испытательным сроком, занятость на основе деления рабочего времени или рабочего места и дистанционная занятость, расширяющая возможности трудоустройства женщин, пенсионеров, молодежи, людей, проживающих далеко от места работы и тратящих много времени на дорогу [25, с. 96].

Таким образом, рынок труда современной Японии характеризуется процессами перехода от традиционной модели занятости к ее формам, обеспечивающим гибкость и мобильность рабочей силы, а также проведением политики вовлечения населения различных социально-демографических групп в сферу занятости.

Необходимо рассмотреть, как обстоят дела в сфере занятости населения в Китае. Огромное по численности государство, обладая практически неограниченными трудовыми ресурсами, часто сталкивается с серьезными проблемами в сфере занятости и рынка труда. Формирование стихийного рынка труда в Китае, за счет роста внутренней миграции привело к возникновению следующих противоречий:

- избыток сельской рабочей силы при нехватке рабочих мест в городах;

- ориентация на трудоустройство на государственные предприятия, в то время когда спрос на рабочую силу формируется в основном за счет малого и среднего бизнеса - сфера услуг, торговля, строительство и т.д.;

- низкий уровень квалификации рабочей силы при значительном снижении доли ручного труда и внедрении высокоэффективных трудосберегающих технологий;

- количество новых рабочих мест не сопоставимо с темпами роста численности трудоспособного населения [100, 78].

Правительство Китая предпринимало различные меры по снятию напряженности на рынке труда, в частности, путем ограничения переселения крестьян в города, поддержки различных форм частного предпринимательства, например «семейного подряда» [100, 78]. Большая часть функций в сфере занятости по-прежнему остается в ведении государственных предприятий: на многих из них были выделены определенные категории работающих, по которым они не включались в списки для сокращения.

Сложная ситуация складывается на китайском рынке труда ввиду того, что в данной стране фактически отсутствуют институты рынка труда, система страхования от безработицы, учебные заведения профессионального образования не обеспечивают возможности подготовки безработных к труду.

Китайские специалисты считают, что для регулирования уровня безработицы необходимо применение следующих мер: формирование системы социального страхования, страхования по безработице, введение сокращенных режимов работы и гибких форм занятости на предприятиях, обеспечение «первоочередного трудоустройства квалифицированных работников в соответствии с их профессиональной подготовкой», организация общественных работ, содействие межрегиональной миграции рабочей силы и др. [100, с. 85].

Руководство Китая реально оценивает ситуацию на рынке труда и осознает, что проблемы в сфере занятости в стране, где человеческие

ресурсы огромны, а количество рабочих рук избыточно, не могут быть решены в полной мере без свободной трудовой миграции. Некоторые китайские провинции уже в течение нескольких лет «экспортируют» рабочую силу, в частности в Российскую Федерацию [100, с. 86].

Отток высококвалифицированных специалистов в офшорные западные компании, а также «утечка мозгов» за рубеж. С одной стороны, эти процессы расцениваются как негативные, но с другой - обучение за рубежом, работа в западной компании дают возможность китайским специалистам ознакомиться с передовыми знаниями и получить опыт работы по мировым стандартам. Главным же средством удержания квалифицированной рабочей силы (как на государственных предприятиях, так и в стране) правительство Китая считает рост заработной платы, которая сегодня формируется без учета квалификации и должности работника, а также развитие идеологии патриотизма [89, с. 141].

Модель занятости в Канаде в основном ориентирована на создание системы профессиональной ориентации и занятости населения, поэтому внедряются новые формы профессиональной ориентации. Важнейшей для молодежи формой познаний «мира профессий» становятся самостоятельные занятия в «центрах выбора». Это новый, особый тип учреждений, располагающих автоматизированными информационными системами, видеотехникой, электронными экзаменаторами [106, с. 154].

Модель Франции основана на деятельности «консультационных кабинетов», осуществляющих свою основную деятельность по следующим направлениям:

- подведение итогов, анализ предыдущей работы увольняемых, разработка проектов дальнейшей карьеры;
- разработка методов изучения положения на рынке труда;
- установление контактов с «кабинетом по выбору кадров» [63, с. 56].

Результативность мероприятий по трудоустройству зависит от эффективности взаимодействия между партнерами – предприятиями, работниками и кабинетом по выбору кадров.

Необходимо отметить, что безработица среди молодежи — явление само по себе не новое. Глобальный уровень безработицы среди молодежи, по данным доклада МОТ «Трудоустройство в мире и социальный прогноз: тенденции 2015», как ожидается, увеличится до 13,1% в 2015 г., а затем останется неизменным до 2018 г. Наибольший рост безработицы среди молодежи в 2015 г., с ожидаемым дальнейшим ростом в течение следующих лет, будет наблюдаться в Восточной Азии и на Ближнем Востоке [73].

В России безработица молодежи также превышает средний уровень безработицы населения. По итогам обследований населения по проблемам занятости «Занятость и безработица в Российской Федерации в феврале 2015 года» Росстата, в среднем среди молодежи в возрасте 15–24 лет уровень безработицы в феврале 2015 г. составил 15,8%, в том числе среди городского населения – 15%, среди сельского населения – 18% [91].

Однако, по мнению западных специалистов, в течение последующих 20 лет перед странами с развитой рыночной экономикой будут стоять трудноразрешимые проблемы, связанные с наличием значительного числа молодых людей, лишенных возможности найти работу.

В связи с ростом остроты проблемы молодежной безработицы в целом ряде зарубежных стран уже разработаны стратегии и запущены программы по расширению возможностей трудоустройства молодежи.

Меры по поддержке молодежи нередко зависят от уровня доходов стран. Страны, входящие в Организацию экономического сотрудничества и развития (ОЭСР), как правило, имеют разнообразный набор программ, самые популярные среди них комплексные учебные программы, в то время как страны со средним уровнем дохода в основном ориентированы на создание и совершенствование систем обучения и профессиональной подготовки.

Всемирный Банк в 2002 году занимался исследованием социальных программ в постконфликтных странах и в странах с низкими доходами в условиях финансового кризиса в целях повышения эффективности предоставляемой помощи этим государствам. По окончании данного исследования Всемирным Банком было определено 35 стран нуждающихся в помощи.

Программы, направленные на управление занятостью, не всегда ориентированы исключительно на молодежь. Существуют и открытые программы для людей всех возрастов. Кроме того, сельской молодежи в странах с низким уровнем дохода, сталкивающейся с бедностью чаще, чем городская молодежь, оказывается еще меньше внимания, чем молодежи, проживающей в городе.

Цели программ значительно зависят от уровня экономического развития стран. В развивающихся странах существует больше программ по оказанию помощи молодежи из семей с низким уровнем дохода, так как они имеют относительно высокий уровень безработицы и часто относятся к группам риска.

В Латинской Америке молодежь находится в экономически невыгодном положении, поэтому правительством были поддержаны и профинансированы следующие программы: программа под названием «Молодежь» (исп. – Jovenes) и целевые образовательные программы, финансируемые местными органами власти, международными организациями и частным сектором. Любые инициативы по поддержке молодежи в Европе получают постоянную поддержку со стороны Европейского парламента и Совета министров, посредством принятия соответствующих документов, программ и резолюций, направленных на обеспечение социальной интеграции молодежи, развитие мобильности и поддержку молодежных инициатив [113].

Программы в странах с переходной экономикой ориентированы на безработную молодежь с низким уровнем образования или не посещающих

школу. Около двух третей всех программ в этих странах фокусируются на выпускниках школ и студентах, которые уже завершили обучение или завершат его в ближайшее время. Большинство таких программ нацелены на обучение навыкам и субсидирование заработной платы.

Данных по программам для молодых женщин, молодых инвалидов и молодежи из числа этнических групп или меньшинств незначительно. Только «45 программ из 289 программ ориентированы на молодых женщин. В странах ОЭСР зафиксированы 32 программы, рассчитанные на молодых инвалидов. Наконец, только 21 целевая программа направлена на отдельные этнические группы молодежи» [56, с. 89]. Государственный бюджет является основным источником финансирования программ занятости молодежи – 56% программ, но существуют программы, финансируемые совместно государством и частным капиталом, международными организациями (Всемирным банком, ООН, МОТ) и другими организациями-донорами – 33%.

Реализация образовательных программ, программ по развитию предпринимательства в развивающихся странах значительно зависят от ресурсов международных партнеров и неправительственных организаций. Рассмотрим подробнее основные типы программ (мер), реализованные и реализующиеся в разных странах и регионах мира.

Программы субсидирования заработной платы направлены на повышение уровня мотивации работодателей принимать на работу молодых специалистов. Субсидии предоставляются работодателям при приеме на работу граждан, находящихся в статусе безработных, выплачиваются от шести месяцев в странах с переходной экономикой и до двух лет в развитых странах. Сумма субсидий работодателям обычно устанавливается и обеспечивается непосредственно государственными органами по трудоустройству. В рамках некоторых программ предлагаются дополнительные стимулы для работодателей для сохранения на постоянной основе работников после окончания периода субсидирования.

В Дании государственное субсидирование заработной платы безработным предполагает «найм на работу местных граждан в возрасте до 30 лет, которые оказались без работы более трех месяцев». Субсидия выдается на срок до одного года при условии соответствия нанимаемых граждан определенным критериям [114]. Граждане, работающие на таких основаниях, могут параллельно проходить профессиональное обучение. Цель этого механизма регулирования рынка труда состоит, во-первых, в том, что отдел кадров предприятия может принять решение оставить временного работника на своих обычных условиях после завершения субсидируемого периода, а во-вторых, в том, что безработный получает опыт работы и соответствующие рынку труда компетенции. Как правило, безработные заинтересованы в том, чтобы найти именно такую работу, а социальные работники оказывают им в этом помощь.

В странах с переходной экономикой воздействие программ субсидирования заработной платы оказалось особенно успешным. В Чехии и Польше занятость улучшилась с 12% до 15,6%, особенно среди молодых женщин и граждан с низким уровнем образования. Анализ затрат и выгод от субсидирования в Польше показал, что выгоды в основном обусловлены значительным приростом величины общественных благ и услуг [56, с. 95].

В промышленно развитых странах эффект субсидирования по заработной плате неоднозначный. В США и Бельгии зафиксированы статистически значимые положительные эффекты по приему (найму) на работу, в то время как в Швеции были получены негативные краткосрочные и незначительные долгосрочные результаты. «В США уровень занятости основной целевой группы населения по заработной плате в неделю – афро-американских подростков – увеличился с 21,6% до 39,2% по сравнению с контрольной группой. В Бельгии положительное влияние программы субсидирования заработной платы на долгосрочную безработицу молодежи зафиксировано в первый год, а именно коэффициент перехода от занятости к незанятости снизился на 31%, особенно среди женщин» [67].

Программы субсидирования заработной платы реализовываются на национальном уровне и охватывают как городские, так и сельские районы в равной степени. Основной целевой группой населения по таким программам являются безработные. Программы в странах с переходной экономикой направлены на участие женщин, в США и Бельгии объектом особого внимания была молодежь. Причем в США это чернокожие молодые люди, не окончившие среднюю школу и находящиеся в группе риска.

Программы субсидирования заработной платы являются более дорогостоящими по сравнению с программами по профессиональной переподготовке и обучению. Но, несмотря на относительно высокую стоимость на одного человека, политика субсидирования заработной платы пользуется спросом в странах, в которых политика управления занятостью направлена на сокращение продолжительности безработицы в определенных группах населения.

Программы общественных работ, как правило, находятся исключительно в ведении правительств и направлены на снижение уровня безработицы и повышение шансов на получение работы наиболее уязвимых групп населения, находящихся в зоне риска.

В европейских странах программы общественных работ разрабатывались в целях решения вопросов социальной справедливости, а не рыночной неэффективности. В странах с переходной экономикой программы общественных работ имели целью в основном предоставление временной работы, приносящей доход безработным молодым людям и взрослым, находящимся длительно, более года, без работы. Страны ОЭСР имеют давнюю традицию по реализации программ общественных работ, направленных на безработных всех возрастов и нацелены на создание рабочих мест в рамках общественных работ и других мероприятий, которые производят общественные блага или предоставляют общественные услуги.

В США, например, разработана программа под названием «Корпус молодежи». Данная программа предлагает оплачиваемую работу молодым

людям, не посещающим школу, в среднем по 32 часа в неделю, по улучшению состояния окружающей среды и землепользования. Участники программы работают от 9 до 12 месяцев на общественных работах [7].

Программы общественных работ в одних странах показывают положительное влияние на уровень занятости, в других – не имеют или имеют даже негативное воздействие на трудоустройство граждан. К примеру, в Болгарии программа оказала положительное влияние на занятость: временная занятость увеличилась на 6%, а в США - до 26%. Во Франции и Польше программы не показали положительных или отрицательных результатов [56, с. 107].

Из анализа эффективности программ общественных работ можно сделать следующие выводы. Программы могут стать рентабельными только тогда, когда осуществление программ временного трудоустройства направлено на наиболее уязвимые группы населения на рынке труда, а именно на бедных и меньшинства, которые в отсутствие таких программ не смогли бы найти работу. Известно, что участие в программах общественных работ может привести к снижению рисков маргинального поведения молодежи. К примеру, в США благодаря таким программам снижается вероятность того, что молодые люди будут арестованы, будут употреблять спиртные напитки и иметь сексуальные связи, приводящие к нежелательным беременностям.

Программы общественных работ в основном ориентированы на наиболее уязвимых работников, чтобы сохранять их связь с рынком труда в период безработицы и исключить потери человеческого капитала. Большинство программ общественных работ ориентированы на безработных всех возрастов, только в США целевой аудиторией таких программ является молодежь.

Программы для молодых предпринимателей. Целью таких программ является формирование и развитие предпринимательских навыков у молодых людей, а именно способности создавать и управлять предприятиями,

создавать постоянные рабочие места. Программы предпринимательства молодежи могут быть привлекательны для частного сектора, хотя изначально финансирование лежит исключительно на правительстве.

Данных об эффективности реализации программ предпринимательства в программах занятости молодежи по-прежнему ограничено. Выдача кредитов в рамках программ предпринимательства была реализована в Индии, а также в развивающихся странах Азии и Африки. Оценка экономической эффективности программ предпринимательства нуждается в долгосрочном изучении, притом, что нет никаких гарантий в получении положительных результатов.

В Болгарии первоначальный анализ программы предпринимательства молодежи показал следующие результаты: «увеличение вероятности получить работу, особенно у молодых женщин, по крайней мере на 50%: рентабельность программы составила 42,7%. В Перу участие в программе увеличило вероятность открытия собственного бизнеса участников примерно на 7,8%. Кроме того, благодаря программе увеличился процент людей, владеющих собственным бизнесом на 11%, а также снижение общего уровня безработицы на 6,5%. Доходы участников по сравнению с контрольной группой выросли на 61,25%» [105, с. 177].

Фактические данные об экономической эффективности программы предпринимательства отсутствуют, но все же можно предположить, что она дала по крайней мере краткосрочный положительный эффект и прибыль. Ключевым фактором, определяющим успех таких программ, являются доступность кредитов и регулярное консультирование участников.

Существуют программы обучения молодежи, направленные на улучшение навыков безработных, ищущих работу граждан, и в то же время способствуют удовлетворению спроса на рабочую силу. Некоторые программы направлены на подготовку к работе, в то время как другие предлагают полный набор услуг, который включает профессиональное обучение и обучение без отрыва от работы.

Программы, как правило, осуществляются при поддержке государства и управляются министерствами труда и образования, в ряде стран привлекаются частные поставщики образовательных услуг, что способствует в целом развитию конкуренции между учебными учреждениями.

Большинство таких программ в странах Латинской Америки направлены на увеличение занятости. Продолжительность учебных программ варьируется от 4,5 месяцев до двух лет во Франции. Положительный опыт в развивающихся странах связан с ориентацией учебных программ на потребности рынка и привлечением частных провайдеров образовательных услуг и работодателей.

Программы обучения – наиболее часто используемая мера в стратегиях занятости, но оценка их эффективности показывает неоднозначные результаты в разных регионах по полу и возрасту. Результаты исследования показывают «большой эффект от программ обучения в странах переходной экономикой и развивающихся странах, чем в странах с развитой экономикой. Из восьми оцениваемых программ профессиональной подготовки реализация шести привела к позитивным воздействиям на рынок труда. Так, программы повысили вероятность занятости среди молодых людей, как минимум на 6% – в Венгрии и максимум на 57% – в Боснии и Герцеговине» [56, с. 145].

В странах ОЭСР программы обучения реализовываются на протяжении более трех десятилетий, но их результаты часто показывают незначительное воздействие на вероятность занятости в целом.

Образовательные программы имеют широкую целевую аудиторию: неблагополучная молодежь, частично занятые или ищущие работу в городских и сельских районах, безработные.

В промышленно развитых странах, как правило, такие программы нацелены на безработную молодежь, в то время как страны переходного периода и развивающиеся страны предлагают обучение для всех зарегистрированных безработных независимо от возраста и пола.

Программа «второго шанса» направлена на улучшение возможностей трудоустройства безработных, молодых людей с низким уровнем образования, а также молодежь, рано бросившую школу или по каким-либо причинам не продолжившую образование в формальной системе.

В развивающихся странах данная программа позволяет участникам завершить их обучение в начальной школе в течение короткого периода времени. «Расчеты группы по подготовке Всемирного доклада по мониторингу «Образование для всех» показывают, что если бы все учащиеся в странах с низким доходом окончили школу с базовыми навыками чтения, 171 млн. чел. мог бы выбраться из нищеты, что было бы равнозначно сокращению нищеты в мире на 12%» [72].

Данные по оценке эффективности программ «второго шанса» есть только по странам ОЭСР. К примеру, есть данные, что в Дании такие программы оказали положительное краткосрочное влияние на занятость населения, в результате чего уровень безработицы снизился за счет перехода участников из статуса безработных к статусу обучающихся, но, к сожалению, на занятости безработных это не сказалось.

Правительство Австрии, ввиду нехватки учебных мест, инициировало «Закон о содействии получению образования молодежью». Закон гарантирует доступность учебных курсов всем молодым людям, не нашедшим подходящую работу после получения обязательного школьного образования. На курсах продолжительностью до 12 месяцев ими осваиваются новые знания и навыки, относящиеся к конкретному ремеслу. Конечная цель этих курсов – трудоустройство молодежи. Курсы финансируются Правительством Австрии и Европейским социальным фондом [9, с. 133].

Успешный проект под названием «Группа спасения» реализуется в Финляндии. В рамках данного проекта, за бросившими школу «подростками» закрепляется персональный консультант, который оказывает им поддержку, необходимую для того, чтобы они могли либо вернуться в школу, либо найти

работу. Работая в тандеме, подросток и консультант формируют «группу спасения» [79].

В целом можно сделать вывод, что регулярный мониторинг промежуточных и долгосрочных целей программ «второго шанса», направленных на молодых людей с низким уровнем образования и на детей, рано бросивших школу, смягчают риски реализации программ и негативные эффекты. Несмотря на то, что данные показывают превышение затрат на реализацию программ «второго шанса», по сравнению с ожидаемыми результатами, в целом они обходятся дешевле, чем другие программы и меры по трудоустройству молодежи. Мероприятия по улучшению системы обучения и подготовки ориентированы на мотивирование молодежи к получению образования. Они информируют молодых людей о системах обучения и национальных учебных заведениях, а также в рамках программ предлагают субсидии молодым людям на получение образования.

В рамках таких программ в Кении участникам выдаются ваучеры на обучение, а участники могут свободно выбирать образовательное учреждение исходя из своих потребностей и целей. «Участники оплачивают только 10% стоимость обучения, а государство субсидирует оставшиеся 90%» [56, с. 167]. Такая схема позволяет снизить затраты на обучение и повысить его качество за счет конкуренции между государственными и частными поставщиками.

С 60-х годов прошлого века страны ОЭСР начали реализовывать комплексные программы с упором на квалификацию и профессиональную подготовку. В Латинской Америке комплексные подходы к неблагополучной молодежи были смоделированы в рамках молодежных программ. В 1991 году в Чили стали появляться первые программы, затем они получили развитие в Аргентине, Парагвае, Уругвае, Перу, Колумбии, Доминиканской Республике и Венесуэле.

В целом программы показали положительное влияние на трудоустройство молодежи в Латинской Америке. Примером такой

программы является американская программа под названием «Job Corps». В рамках данной программы студенты поступают на 30-недельный курс, получают ежемесячное пособие, консультации по вопросам карьеры и обеспечиваются поддержкой в период перехода на рынок труда в течение 12 месяцев после окончания учебы [81, с. 354].

Четырехмесячная программа «Gateway period», запущенная в Великобритании, включает наставничество, обучение и помощь в поиске работы. Если участники после четырех месяцев так и не трудоустроились, им в течение года предлагаются следующие четыре варианта: субсидируемая занятость и обучение на рабочем месте, профессиональная подготовка, волонтерская работа или занятость в экологическом проекте. Участники, не нашедшие работу после данного этапа, регистрируются в качестве безработных [7].

Пакет успешной занятости представляет собой всеобъемлющую программу поддержки оказания помощи нуждающимся, ищущим работу с низким уровнем дохода с индивидуальным графиком работы в Южной Корее. Кроме того, в рамках программы проводятся исследования о фактическом состоянии рынка труда, его перспективах, о стимулировании мотивации и компетентности, о сервисах интенсивного поиска работы.

В Германии в целях облегчения перехода от школьной системы образования к дуальной системе, уменьшения отсева молодежи в 2010 г. была запущена программа «Завершение и переход – образовательная цепочка, ведущая к профессиональной квалификации». В программе три основных компонента: консультирование по старту в карьере; образовательный компонент; профессиональная профориентация [98].

Комплексные программы являются более эффективными в развивающихся странах, чем в промышленно развитых странах. Устойчивость программ во многом зависит от качества и актуальности программ обучения. Постоянный обмен опытом позволяет организаторам программ актуализировать содержание учебных программ и контролировать

учебный процесс. Кроме того, участие частного сектора в программах обеспечивает согласованность между обучением и навыками, которые востребованы на рынке труда.

Программы профессиональной ориентации могут быть частью комплексных программ, направленных на информирование молодежи о профессиях и на потребность рынка труда в этих профессиях: «Ее целью является организация информационного пространства, позволяющего получить максимум сведений о мире профессий, и об их потребности в стране, регионе, конкретном городе и даже на предприятии» [56, 162].

Анализ показал, что профессиональную ориентацию осуществляют организации разных уровней, начиная с образовательных учреждений, центров занятости и заканчивая международными организациями.

Формы профессиональному ориентирования также крайне разнообразны: «индивидуальное и групповое консультирование, дни открытых дверей, разработка различных пособий и гидов по трудоустройству и т. д.» [102, с. 357].

Во Франции система профессионального ориентирования централизованна, ответственность за нее возложена на Министерство образования. Работы по профессиональному ориентированию проводятся «сетью проф. консультационных пунктов, на 1,2 тыс. учащихся приходится один профессиональный консультант» [57, с. 18]. Таким образом, программа молодежной занятости неразрывно связана с программами профессионального обучения.

Формирование территориального рынка труда (федерального, регионального) происходит под влиянием различных факторов и условий, которые определяют особенности российского рынка труда и различаются по своему характеру, степени, направлением воздействия.

Современный российский рынок труда формируется в условиях общего кризиса, проявляющегося во всех сферах общественной жизни: экономической, социальной, политической, правовой и т.д. Наиболее

ощутимое влияние оказывает экономический кризис, который проявляется в спаде производства, массовых неплатежах, сокращении инвестиций, резкой поляризации доходов населения. Вследствие чего происходит сокращение спроса на рабочую силу, а также нарушение системы стимулирования и мотивов к эффективной трудовой деятельности [98].

Другой особенностью рынка труда в России является то, что скорость формирования рынка труда явно недостаточна для того, чтобы успешно складывались рыночные предпосылки экономического роста. В частности, предприятия содержат излишнюю рабочую силу, которая не соответствует реальным потребностям производства, в результате чего отсутствует конкуренция работников за более благоприятное рабочее место.

Особенностью нынешнего этапа формирования рынка труда в России является то, что он формируется в условиях, когда предприятия не заинтересованы в техническом перевооружении, создании благоприятных и безопасных условий труда. Как следствие - низкое качество выпускаемой продукции (неконкурентоспособной), большое число аварий и травматизма.

Важно отметить, что процесс формирования рынка труда лишен необходимой стратегии государства. Если бы она существовала, то процессы формирования рынка труда складывались бы под большим влиянием структурных сдвигов в экономике, осуществлением целенаправленной инвестиционной и кредитно-финансовой политики [97].

Особенностью формирования рынка труда в России заключается в том, что в различных регионах имеются разные социально-экономические, в том числе природно-ресурсные и демографические условия. Следовательно, в регионах разные возможности адаптироваться к изменяющимся принципам и формам хозяйствования [99].

В немалой степени этому способствует и сложившаяся отраслевая специализация регионов, одна часть которых на протяжении ряда лет выступала в роли аграрных, другая - сырьевых приделков, третья - узлов концентрации предприятий оборонного комплекса. Следствием этого

является неравномерность, высокая дифференциация регионов России по показателям состояния рынка труда.

В заключении необходимо отметить важную особенность, которая влияет на формирование рынка труда в России: существование пространственного несовпадения богатейших земельных и других природных ресурсов и размещения населения. Например: в районах Крайнего севера РФ и приравненных к ним территориях, занимающих 64% территории Российской Федерации, находится большая часть запасов нефти, газа, золота, алмазов, а на данной территории проживает лишь 6,6% населения страны» [97].

Таким образом, на основе анализа программ содействия занятости молодежи, в различных странах, важно отметить наиболее популярные: программы субсидирования заработной платы, программы общественных работ, программы для молодых предпринимателей, программы обучения молодежи, программы «второго шанса», компенсационные программы (меры) по трудоустройству молодежи и программы профессиональной ориентации молодежи.

- Обучение и подготовка являются доминирующей мерой (мероприятием) в программах трудоустройства молодежи.

- Мероприятия (меры), направленные на молодежь с низкими доходами, имеют более высокую вероятность повышения занятости и доходов у этой целевой группы.

- Условия формирования рынка труда в России по-разному влияют на его функционирование и развитие. Учет этих особенностей необходим при прогнозировании тенденций в сфере занятости и выработке эффективной, общегосударственной политики управления занятостью населения в России.

Кроме того, рынок труда молодых специалистов требует пристального влияния со стороны государства и общества в целом. Необходимость анализа положения молодых специалистов на рынке труда обуславливается двумя важнейшими обстоятельствами. Во-первых, молодые кадры составляют

значимую часть трудоспособного населения, во-вторых, что самое главное, они – будущее страны, и от стартовых условий их деятельности зависит последующее развитие экономики социума.

Механизм регулирования рынка труда в условиях рынка охватывает широкий спектр экономических, юридических, социальных и психологических факторов, определяющих функционирования рынка труда.

Он осуществляется через систему трудоустройства, включая широкую сеть бюро по занятости, банки данных о рабочих местах, государственные программы помощи в приобретении профессиональных знаний и трудоустройстве незанятому, но желающему работать населению, целевые программы предприятий, предусматривающие переподготовку кадров в связи с планируемой модернизацией производства, проведение на предприятии политики стабилизации кадров и т.п.

В различных странах существуют разные подходы к организации рынка труда. Для более наглядного рассмотрения зарубежного опыта регулирования занятости и особенностей состояния рынка труда в России автором была составлена сравнительная таблица, представленная в приложении 1.

Необходимо отметить, что в формировании фондов защиты от безработицы активное участие во Франции, Швеции, Финляндии и Норвегии принимает государство. В Германии, Бельгии, Канаде, США, Великобритании, Японии помимо господдержки участвуют еще и специальные внебюджетные фонды, благотворительные организации, взимаются налоги с предпринимателей и т. п.

В России финансирование мероприятий государственной политики занятости населения осуществляется из государственного бюджета, как и во многих других странах.

Роль государственной службы занятости почти во всех странах, за исключением США очень активна. Данная служба оказывает

непосредственно посреднические услуги в трудоустройстве, что является ее основной задачей.

Внедрение уникальных новейших технологий влечёт распространение негативного отношения к коллективным договорам высококвалифицированных рабочих и специалистов, предпочитающих работать по индивидуальным контрактам, что снижает роль профсоюзов в таких странах как, Канада: профсоюзы объединяют примерно треть занятых в несельскохозяйственном секторе, США - 15 - 17%, Великобритания - роль профсоюзов невелика.

В противовес можно отметить, что в основе социальной политики во Франции лежит принцип партнерства, который предполагает постоянный диалог социальных партнеров. Механизм его реализации на высших уровнях власти – это активное сотрудничество трех сторон: представителей предпринимателей, профсоюзов и государства, которое стремится быть не столько участником переговоров, сколько его инициатором. На практике это выражается в личных встречах руководителей профцентров и ассоциацией предпринимателей с государственными чиновниками.

В России же профсоюзы вправе принимать участие в разработке государственных программ занятости, предлагать меры по социальной защите членов профсоюзов, высвобождаемых в результате реорганизации или ликвидации организации, осуществлять контроль над занятостью и соблюдением законодательства в области занятости.

В Великобритании, Японии и Китае участие государства в сфере занятости незначительное: либо государство принимает минимальное участие либо вообще не вмешивается. В то время как в Германии, Франции, Бельгии, Норвегии занятость населения находится под государственным контролем, а в Финляндии и Швеции наряду с государственным управлением существуют консультативные комитеты, состоящие из предпринимателей и трудящихся.

В России также большую роль в обеспечении занятости играет государство. Кроме того, целью государственного регулирования рынка труда является обеспечение полной занятости.

Большое значение в зарубежных странах придается и установлению прямых связей учебных заведений и предприятий. Значительная часть выпускников, основываясь на прямых договорных отношениях, имеет гарантию занятости. Например, в Японии немаловажная роль в трудоустройстве молодежи принадлежит сложившейся в этой стране системе тесных неформальных связей университетов и фирм. Услугами учебных заведений здесь особенно активно пользуются крупные фирмы, в которых каждый пятый сотрудник нанимается через высшие учебные заведения. Между элитными организациями той и другой стороны давно установились прочные контакты, что рекомендация выпускника службой трудоустройства университета предполагает гарантированный прием на работу.

В западных странах особую значимость при подборе профессий имеют частные службы. Условия их деятельности по странам достаточно различаются, однако, в большинстве стран отношение к ним более чем прохладное. Достаточно популярны такие службы в США, где их насчитывается около 15 тыс. частных агентств, что дает населению большие возможности поиска работы через различных посредников. В основном данные службы, во всяком случае, их большая часть специализированы. Однако, несмотря на такую, широко разветвленную сеть, через частные агентства трудоустроивается всего лишь около 6% обратившихся. Наибольшую эффективность дает в США непосредственное обращение к работодателю - 35%, а также трудоустройство через друзей и родственников - 26%.

В Великобритании проводится либеральная политика в отношении частных служб, а в Швеции деятельность данных организаций запрещена.

В Японии платная посредническая деятельность частного сектора жестко ограничивается. Исключение составляет незначительное число

профессий и занятий, для представителей которых рабочие места могут подбираться платными фирмами, получившими лицензию от Министерства труда. Это касается профессий связанных с уходом за детьми и больными, с ведением домашнего хозяйства, музыкой и другими творческими профессиями, занятиями, имеющими не престижный характер.

В России же вопросы сближения высшей школы и промышленности и участие последней в процессе обучения, так и в его финансировании, пока не признаны государством приоритетными, вследствие чего отсутствуют государственные программы, специализированные органы управления и законодательные акты, способствующие решению этой проблемы.

Таким образом, опыт промышленно развитых стран все-таки показывает, что центральным звеном системы регулирования процессов на рынке труда является государственная служба занятости. Она представляет собой структуру специальных органов, создаваемых для постоянного целенаправленного регулирования профессиональной подготовки и использования рабочей силы.

В зависимости от особенностей рыночных отношений во многих странах определяются функции и степень активности государственной службы. Например, в Швеции, Канаде, ФРГ, Японии и ряде других стран этой службе отводится роль основного инструмента разработки и воплощения в жизнь политики в области занятости, регулятора между спросом и предложением рабочей силы.

В России также служба занятости играет важную роль, а именно программы профессионального обучения и повышения квалификации, а также повышение эффективности информационной службы о наличии вакансий позволяют увеличить уровень трудоустройства и снизить безработицу.

В то же время в Великобритании, Австралии и США роль государственной службы занятости менее активна: здесь допускается

наличие частных платных бюро по трудоустройству, ответственность же за поиск работы ложится непосредственно на самих безработных.

Одним словом, в различных странах существуют разные подходы к управлению в сфере занятости населения в условиях современного рынка труда.

ГЛАВА 2. ОПЫТ ЭМПИРИЧЕСКОГО ИССЛЕДОВАНИЯ МОЛОДЕЖНОЙ ЗАНЯТОСТИ НА СЕЛЕ

2.1. Состояние молодежного рынка труда на селе в условиях современной России по материалам социологических исследований

Анализ современного состояния и функционирования рынка молодежного труда на селе показывает, что многие поставленные вопросы в этой сфере не решены. Отсюда вытекает необходимость изучения и анализа, проводимых ранее исследований, связанных с формированием сельского молодежного рынка труда и его регулированием в рамках данной работы.

Далее будут представлены социологические исследования прошлых лет, начиная с 2005 года по 2015 год, которые в той или иной мере имеют отношение к исследуемой теме: "Управление занятостью молодежи на селе".

В 2005 году Минским городским центром занятости проведено социологическое исследование по проблемам трудоустройства безработной молодежи.

В качестве основного метода исследования использовался анкетный опрос безработной молодежи в возрасте до 30 лет, состоящей на учете в Минском городском центре занятости.

Выборка исследования сформирована по «гнездовому» принципу со случайным механическим отбором внутри «гнезд». В качестве «гнезд» определены районные отделения Минского городского центра занятости населения. Всего опрошено 276 человек. При подготовке методики исследования использованы статистические данные о социально-демографическом составе безработных по Минску, а также данные мониторинга рынка труда Республики Беларусь.

В начале трудовой деятельности важны ценности, которые формируют у молодого человека отношение к будущей работе. Жизненные планы и самореализацию опрошенная молодежь связывает, прежде всего, с профессиональной деятельностью.

Карьера, профессиональное совершенствование и получение высшего образования являются самыми привлекательными для молодых людей. Часть из них никаких конкретных планов не строит («ни о чем не загадываю, буду жить, как получится»). Некоторые связывают свою дальнейшую жизнь с воспитанием детей. Часть респондентов хотела бы открыть собственное дело. Политической или общественной деятельностью хотели бы заняться всего лишь 1 % от общего числа опрошенных.

Ответы на вопросы анкеты показали, что ориентация на получение более высокого образования у женщин выше, чем у мужчин (36 % и 25 % соответственно). Женщины хотят быть более конкурентоспособными на рынке труда, нежели мужчины.

В этом плане существенны различия и по возрасту. Так, 40 % женщин и 32 % мужчин в возрасте 16-17 лет связывают свою дальнейшую трудовую деятельность с более высоким уровнем образования, а среди молодежи в возрасте 18-24 лет на более высокое образование ориентированы только 27 % женщин и 24 % мужчин. Не наблюдается существенных различий между мужчинами и женщинами в желании сделать карьеру. У тех и других в жизненных планах она стоит на третьем месте [85].

По результатам опроса, к будущей работе молодежь предъявляет следующие требования: высокий уровень зарплаты (34 %); интересная работа (21 %); возможность продвижения по службе (14 %); комфортные условия труда (13 %); хороший коллектив по месту работы (12 %) [85].

В последнее время в трудовой мотивации отдается предпочтение не содержательному труду, а труду, направленному на получение материальных выгод. На второй план уходят не только содержание работы, но и карьера, хорошие условия работы и хороший коллектив.

Безработная молодежь оказалась в достаточно сложной ситуации с трудоустройством. В первую очередь это касается выпускников школ, поскольку они не имеют ни профессии, ни опыта работы. Молодежь оценивает существующую проблему следующим образом: «очень беспокоит проблема трудоустройства» - 41% молодежи; «скорее беспокоит, чем нет» - 27%; «беспокоит в средней мере» - 23%; «не очень беспокоит» - 6%; «не беспокоит совсем» - 3%. Больше всех беспокоят эти проблемы женщин в возрасте 25-29 лет (54%) и 18-24 лет (46%), мужчин в возрасте 18-24 лет (45%) и 25-29 лет (39%).

В меньшей мере обозначенные проблемы беспокоят 16-17летних как мужчин, так и женщин (26% и 24% соответственно). Безработица для опрошенных молодых людей в первую очередь «создает материальные трудности» для (35%), затем – «проблемы незанятости» (16%) и «психологический дискомфорт» (11%). Незанятость предполагает «увеличение свободного времени» (10%); «сужение круга общения» (10%); «потерю квалификации» (9%) для тех, кто получил образование и не смог найти работу, и для тех, кто уже работал [85].

Многие молодые люди обратились в центр занятости с целью «поиска работы» (42%) и «обучения на курсах по направлению службы занятости» (37%). За получением «пособия» обратились 9% безработных, 7% - чтобы «сохранить непрерывный стаж» и 5% - за «получением ссуды или кредита для оформления частного предпринимательства» [85].

Половина молодых людей, от общего числа опрошенных, рассчитывают в трудоустройстве на «помощь государственной службы занятости», третья часть – «на помощь родных, знакомых, друзей» и одна вторая – «только на себя».

По мнению молодых людей, будущая работа должна быть высокооплачиваемой, интересной, давать возможность сделать карьеру, желательны комфортные условия труда и хороший коллектив. Неплохо, если работа предоставляет возможность поездок за границу. Кроме этого, 59%

молодых людей хотели бы получать «максимальные доходы при максимальных трудовых затратах», 38% - «максимальные доходы при минимальных трудовых затратах» и 3% – «минимальные доходы при минимальных затратах».

Второе противоречие заключается в том, что часть опрашиваемой молодежи (около 40%) хотела бы получать «легкие деньги». Претензии на высокооплачиваемую работу с минимальными трудовыми затратами не оправданы. Сказывается отсутствие жизненного опыта и неподготовленность к выбору профессии с учетом своих способностей, знаний, навыков. Такая тенденция характерна не только для вчерашних выпускников школ, средних специальных учебных заведений, вузов, но и для рабочих, уволившихся с прежнего места работы по собственному желанию. Основная причина увольнения - низкая зарплата (30%), а из-за отсутствия профессионального роста уволился каждый десятый респондент [85].

Статус безработного предполагает обязательный самостоятельный поиск работы, однако по результатам опроса выяснилось, что половина опрошенных практически бездействовала, занимала пассивную выжидательную позицию.

Анализируя ответы респондентов в рамках данного исследования, были выявлены причины, ввиду которых молодым людям было отказано в трудоустройстве. Данные причины можно разделить на объективные (отсутствие специальности, профессии, отсутствие опыта работы, стажа, недостаточный уровень образования, квалификации) и субъективные, или дискриминационные (возраст, наличие малолетних детей, пол, внешний вид, беременность, семейное положение).

По объективным причинам было отказано в работе 63% респондентам. Остальным было отказано по субъективным причинам: из-за возраста не получили работу 16% молодых людей; из-за наличия малолетних детей - 7%, из-за пола - 5% [85].

Подводя итог, следует заметить, что безработная молодежь в возрасте до 30 лет, при этом состоящая на учете в городской службе занятости, не однородна. Каждая возрастная группа имеет свои особенности.

16-17 летние выпускники школ пришли в службу занятости с целью: «бесплатно получить профессию». Учитывая, что в этом возрасте выбирают профессию, важным для этой категории является профессиональная ориентация и профессиональный отбор. В этом возрасте молодые люди должны иметь представление о своей будущей профессии. Их должна сориентировать школа. Но, как показывают исследования, влияние школы на выбор профессии крайне низкое.

18-24-летние, как правило, уже определились с профессией. Для них на первый план выступает трудоустройство. Болезненно переживают свою невостребованность выпускники ПТУ, ССУЗов, ВУЗов, которые, получив профессию, не смогли трудоустроиться. Они нуждаются в индивидуальной психологической помощи, а также в тренингах по эффективному и активному поиску работы. В помощи нуждаются также уволенные с работы по разным причинам. Основными причинами, по которым выпускники средних специальных и высших учебных заведений не смогли найти работу, являются: отсутствие опыта работы и перенасыщенность рынка труда некоторыми специалистами.

25-29-летние имеют профессию, опыт работы. Им необходимо активнее предлагать временную, сезонную работу, работу на неполный рабочий день, неделю, работу по контракту, поскольку многие из них хотели бы трудоустроиться по специальности.

Необходимо учитывать и тот факт, что молодые люди всех возрастов готовы получать более высокое образование, повышать квалификацию. Особенно это характерно для женщин.

Проблемы трудоустройства безработной молодежи заключаются в неготовности выпускников школ к трудовой деятельности, в отсутствии четкого представления о своих способностях, знаниях, в пассивности в

поиске работы, в ориентации на получение специальности без учета ситуации на рынке труда.

Нарбут Н.П., Троцук И.В. в 2008-2009 году выиграли грант Российского Гуманитарного Научного Фонда и провели социологическое исследование на тему «Ценностные ориентации студенческой молодежи: региональный срез» (на примере Майкопа, Республика Адыгея). Это имеет практическую значимость для данной работы, так как в рамках представленного исследования были рассмотрены профессиональные приоритеты и оценка шансов на трудоустройство молодежи.

В результате проведенного исследования стало известно, что более 80% опрошенных г. Москвы и г. Майкопа, уверены, что смогут найти работу сразу после окончания вуза. Однако каждый третий майкопский студент уверен, что ему придется долго искать работу по специальности (в Москве – 17%), а каждый четвертый (36% в Москве) полагает, что без проблем найдет себе работу, но не по специальности [75, с. 37].

В последние годы складывается новая модель образовательного поведения и трудовой занятости молодежи, которая предполагает все большее распространение выхода студентов на рынок труда и обретения первичного трудового опыта, нередко по профессии, еще во время учебы, гораздо раньше по возрасту, чем это было прежде. Эта модель представлена и в анализе представленного исследования: на момент опроса работал каждый второй московский студент (в основном в коммерческих структурах), хотя только треть работающих была трудоустроена по своей будущей специальности; в Майкопе работал лишь каждый пятый респондент, и только четверть из них – по специальности. Критерии трудоустройства у работающих студентов двух городов совпали: первостепенной была «возможность совмещения работы с учебой», на втором месте – «размер заработной платы и связь занятости с получаемой специальностью».

Понимая ограниченность регионального рынка труда, майкопские студенты предъявляют несколько иные требования к своей будущей работе:

хотя, как и московские респонденты, приоритетными критериями собственной занятости они считают «высокую заработную плату» (76%) и интерес (74%). Гарантии карьерного роста и возможность приносить пользу людям для них более значимы (69% против каждого второго московского студента в первом случае и 28% против 18% - во втором), а предоставляемые работой перспективы самореализации, свободы действий и свободного времени, наоборот, менее важны (соответственно, 33% против 43% и 18% против 26%) [75, с. 37]. С одной стороны, здесь, видимо, срабатывают прагматичные критерии - главное просто трудоустроиться, а потом уже можно соотносить степень занятости с возможностями личного роста и досугового времяпрепровождения. С другой - ощутимо влияние поведенческих моделей традиционного общества, для которого важна как позиция человека в организационной иерархии сама по себе, так и вытекающие из нее возможности поддержки своих родственных и дружеских социальных сетей.

Трактовка успешности в сознании студентов обоих городов совпадает, но акценты несколько различаются: для майкопской молодежи успех выступает как сумма трех компонентов - материального достатка, карьерных достижений и семейного благополучия (более 60%), за которыми следуют «творческая самореализация» (47%) и «общественное признание» (24%). Для московских респондентов безусловным мерилом успешности является «материальный достаток» (61%), на втором месте – «комплекс из творческой самореализации», «карьерных достижений» и «семейного благополучия» (50%), а «общественное признание» важно для каждого третьего [75, с. 38].

К личностным качествам, которые сегодня позволяют человеку достичь жизненного успеха, студенты относят прежде всего «трудолюбие и целеустремленность» (более 60%), «коммуникабельность и талант» (более 50%); на втором месте - «оптимизм и расчетливость». Московские студенты чаще выделяют в качестве критериев успешности «прагматизм» (18% против 5% майкопских респондентов), «честолюбие и амбициозность» (35% против

20%), «умение манипулировать окружающими» (30% против 22%) и даже «цинизм» (7% против 4%); майкопские, наоборот, «умение держать язык за зубами» (29% против 17%), «честность» (32% против 22%), «исполнительность» (32% против 24%), хотя в то же время и «умение идти напролом в достижении своей цели» (30% против 23%). В целом на лицо более «индивидуалистическая» ориентация московского студенчества и более «коллективистская», традиционная - майкопского [75, с. 38].

Наиболее существенное расхождение в понимании предпосылок успешной карьеры между студентами этих городов состоит в оценке роли иностранного языка: 85% студентов в Москве против 64% в Майкопе считают необходимым знать хотя бы один иностранный язык (видимо, это связано с отчетливым пониманием майкопскими респондентами ограниченности использования иностранных языков на региональном рынке труда) [75, с. 38].

Ватульян М.А. в 2011 году провел социологическое исследование на тему: «Проблема профессиональной реализации и карьерные ожидания студентов-гуманитариев» среди студентов 4 и 5 курсов факультетов психологии, социологии и политологии, философии и культурологии ЮФУ.

В результате проведенной работы были выявлены следующие профессиональные установки молодежи, а в данном случае - студентов старших курсов гуманитарных факультетов:

- желаемые сферы деятельности для будущих выпускников - это государственное управление, реклама и PR, социальная работа. Менее популярны сферы искусства, науки и образования, СМИ, сфера развлечения, туризма, дизайна и декоративно-прикладного искусства. Лишь небольшая часть студентов планирует заниматься индивидуальным предпринимательством.

- «заработная плата» и «возможность карьерного роста» являются главными критериями оценки при выборе работы. Менее значимыми факторами считаются «социальные условия (коллектив)», «вклад

организации в развитие общества». «Престиж организации» и «склонность компании к инновациям» практически не имеют значения для молодежи.

- профессиональная деятельность оценивается молодежью в основном как источник финансов, личностное развитие, карьера. Немногие из молодых людей видят в своей будущей профессиональной деятельности возможность принести пользу обществу, возможность общаться с коллегами и приобрести статус в обществе (репутацию).

- при поиске работы большинство респондентов предпочитает рассчитывать «на себя и личные связи», а не на социальные институты кадрового распределения.

- «отсутствие опыта работы» - главное препятствие в трудоустройстве, по мнению молодежи [19].

Таким образом, гипотеза, выдвинутая в начале работы, была подтверждена. Действительно, самым значимым условием успешной профессиональной реализации студенты гуманитарных специальностей считают личностные качества (активную позицию и мотивации), а не полученные в вузе профессиональные компетенции. Молодежь дезориентирована и не рассчитывает на институциональную поддержку, поэтому делает попытки преодолеть социокультурный кризис на личностном уровне, с помощью собственных усилий.

В марте 2015 г. было проведен социологический опрос на тему: «Трудоустройство молодежи после окончания учебного заведения» (на примере студентов города Якутска) Сильвестровой В. Д. Социологическое исследование осуществлялось методом анкетного опроса.

Рассматривая ответы респондентов на вопрос, «какие из причин, на Ваш взгляд, могут повлиять на отказ при трудоустройстве молодых специалистов?», оказалось, что основная причина - это «отсутствие практического опыта» (44%). На втором месте – «отсутствие вакантных мест» (26%), на третьем - «недостаток образования» (16%). Одинаково распределились следующие варианты ответов, не соответствующие

работодателю «личные качества кандидата» (6%) и «возраст» (6%). И всего лишь 2% респондентов посчитали причиной отказа при трудоустройстве молодых специалистов вариант ответа «семейное положение» [103].

Следующий вопрос, на который ответили респонденты, показывает причины, которые формируют высокий уровень безработицы среди молодых специалистов в городе Якутске: «нежелание самих молодых людей трудиться» (26%); «недостаток внимания местной администрации к вопросам занятости молодежи Якутска» (22%); «отсутствие желания работодателей в трудоустройстве молодых специалистов» (22%); «излишние претензии молодых людей к желаемому месту работы» (18%); «пробелы» в предоставляемом местными учебными заведениями в образовании (10%); «отсутствие вакантных мест» (2%) [103].

По результатам проведенного исследования были сделаны следующие выводы:

- большинство опрошенных студентов не имеют практического опыта работы и не готовы к адаптации в современных сложившихся социально-экономических условиях;
- большое количество респондентов считают, что в городе недостаточно вакантных мест;
- многие студенты еще недостаточно уверены, что после окончания учебного заведения будут обеспечены работой;
- практически все студенты рассчитывают только на собственные силы в процессе поиска работы;
- некоторые студенты слабо информированы о возможностях по трудоустройству в центрах занятости и услугах, которые предлагают им службы занятости;

Проблемы, существующие в сельской местности, стремительно изучаются и в Тюменской области, примером может послужить исследование, проведенное Коневым Ю.М., Белоножкой М.Л., Барбаковым О.М.. Данное социологическое исследование направлено на изучение

эффективности взаимодействия властных структур и сельского населения [51, с. 132].

Особый интерес представляет изучение основных проблем, существующих на селе, которые выделяют сами респонденты. Таким образом, данный вопрос следует включить в анкету данной исследовательской работы по изучению управления молодежной занятости, так как выделяемые проблемы тем или иным образом могут оказать влияние на желание работать молодых людей в сельской местности, да и вообще оставаться жить в родном селе.

На основании приведенных выше примеров, можно сделать вывод, что в последнее время прослеживается следующая тенденция: молодые люди в основном самостоятельно занимаются поиском работы либо прибегают к помощи родственников, знакомых. Вследствие этого уровень эффективности работы служб занятости снижается, а целевые государственные программы перестают работать должным образом и не выполняют поставленных изначально целей. Ввиду данного факта при анализе исследований прошлых лет необходимо установить, прослеживается ли данная тенденция в сельской местности. При положительном показателе следует разработать ряд рекомендаций по управлению занятостью молодежи с целью повышения эффективности работы Центра занятости и реализации государственных программ в сельской местности.

2.2. Современное состояние молодежного рынка труда в Курганской области

Ситуация, складывающаяся на российском молодежном рынке труда в последние годы, является достаточно напряженной и характеризуется тенденциями к ухудшению. Растут масштабы регистрируемой и скрытой безработицы среди молодежи, увеличивается ее продолжительность. Между тем возможности трудоустройства молодых людей и без того ограничены в

силу их более низкой конкурентоспособности по сравнению с другими категориями населения.

По данным обследования Федеральной службы государственной статистики, численность экономически активного населения в возрасте 15-72 лет в июне 2015 г. составила 76,5 млн. человек, или 52% от общей численности населения страны. Численность экономически активного населения составляют занятые экономической деятельностью (72,4 млн. человек) и безработные, не имеющие работы или доходного занятия, которые искали работу и были готовы приступить к ней в обследуемую неделю (4,1 млн. человек). (Приложение 2).

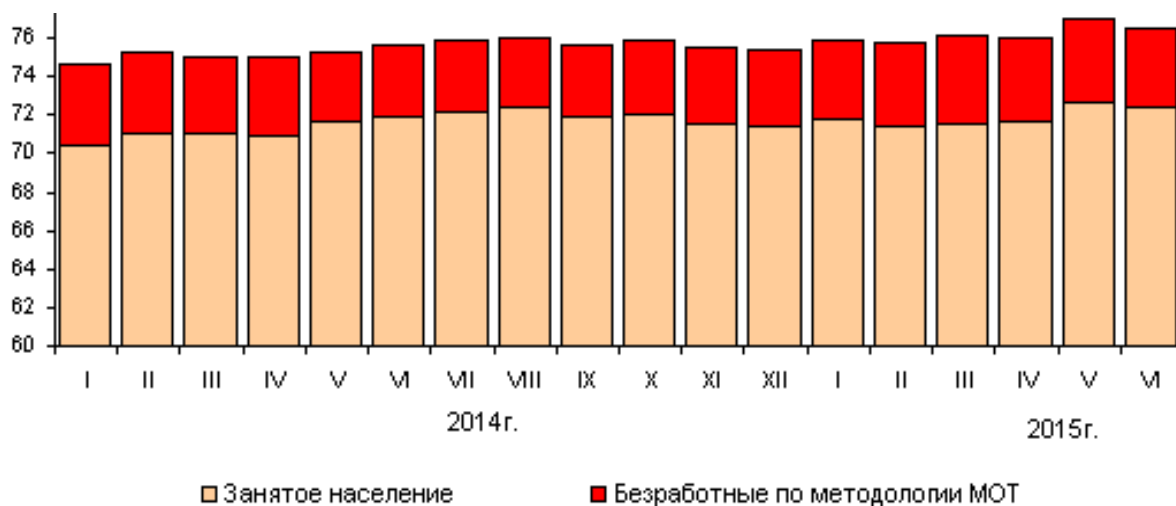


Рисунок 2.1. Динамика численности экономически активного населения (без корректировки сезонных колебаний, млн. человек).

Уровень безработицы (отношение численности безработных к численности экономически активного населения) в июне 2015 г. составил 5,4% (без исключения сезонного фактора).

Экономическая активность населения (без корректировки сезонных колебаний) по сравнению с маем 2015 г. численность занятого населения в июне 2015 г. уменьшилась на 358 тыс. человек, или на 0,5%; численность безработных сократилась на 201 тыс. человек, или на 4,7%. По сравнению с июнем 2014 г. численность занятого населения (без Республики Крым и г.

Севастополя) уменьшилась на 618 тыс. человек, или на 0,9%, численность безработных - выросла на 318 тыс. человек, или на 8,6% (Рисунок 2.1).

Общая численность безработных, классифицируемых в соответствии с критериями МОТ, в 4,2 раза превысила численность безработных, зарегистрированных в государственных учреждениях службы занятости населения. В конце июня 2015 г. в государственных учреждениях службы занятости населения состояло на учете в качестве безработных 974 тыс. человек, что на 3% меньше по сравнению с маем 2015 г. и на 10,9% больше по сравнению с июнем 2014 г. (без Республики Крым и г. Севастополя) [91].

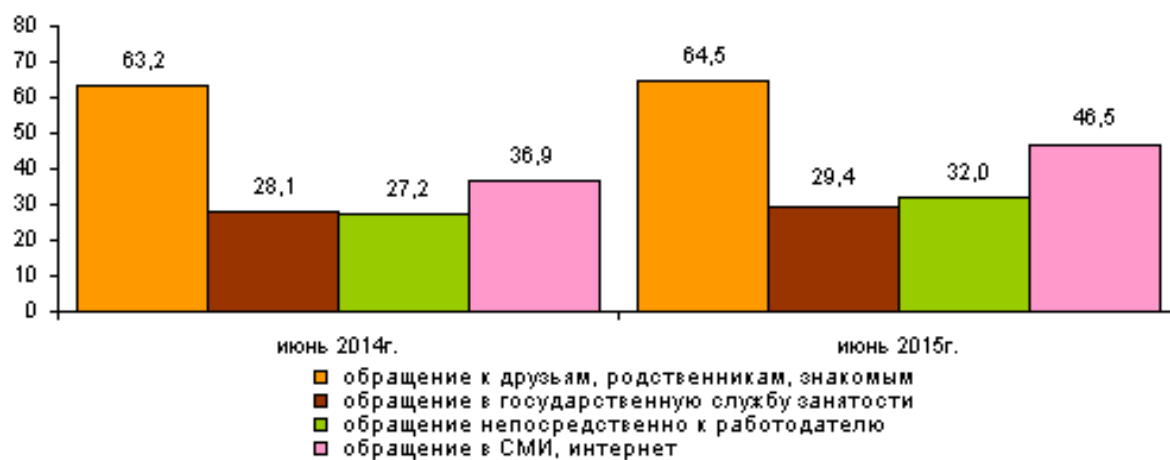


Рисунок 2.2. Способы поиска работы безработными (в % к общей численности безработных, без корректировки сезонных колебаний).

Как показывают материалы обследования населения по проблемам занятости, наиболее популярный способ поиска работы - обращение к друзьям, родственникам и знакомым: в июне 2015 г. его использовали 64,5% безработных. В июне 2014 года 36,9% обследуемых искали работу через СМИ, Интернет, в июне 2015 г. таких было 46,5%. Обращение непосредственно к работодателю - один из распространенных способов поиска работы, к которому прибегали 27,2% респондентов в 2014 году и 32% - в 2015. В июне 2014 г. 28,1% безработных решали проблему с трудоустройством через обращение в службу занятости населения, в июне 2015 г. - 29,4%. составила 29,3%, среди безработных женщин - 29,5% (Рисунок 2.2).

Безработица городского и сельского населения в июне 2015 г. характеризуется превышением уровня безработицы среди сельских жителей по сравнению с уровнем безработицы среди городских жителей в 1,6 раза. Уровень безработицы по полу и виду поселения (без корректировки сезонных колебаний) представлены в приложении 3.

Средний возраст безработных в июне 2015 г. составил 35,5 лет. Молодежь до 25 лет среди безработных составляет 25,7%, в том числе в возрасте 15-19 лет - 5,3%, 20-24 лет - 20,3%. Высокий уровень безработицы отмечался в возрастной группе 15-19 лет (32,3%) и 20-24 лет (14,5%) [91].

В среднем среди молодежи в возрасте 15-24 лет уровень безработицы в июне 2015 г. составил 16,4%, в том числе среди городского населения - 15,9%, среди сельского населения - 17,6%. Коэффициент превышения уровня безработицы среди молодежи в среднем по возрастной группе 15-24 лет по сравнению с уровнем безработицы населения в возрасте 30-49 лет составляет 3,8 раза, в том числе среди городского населения - 4,5 раза, сельского населения - 2,6 раза [91].

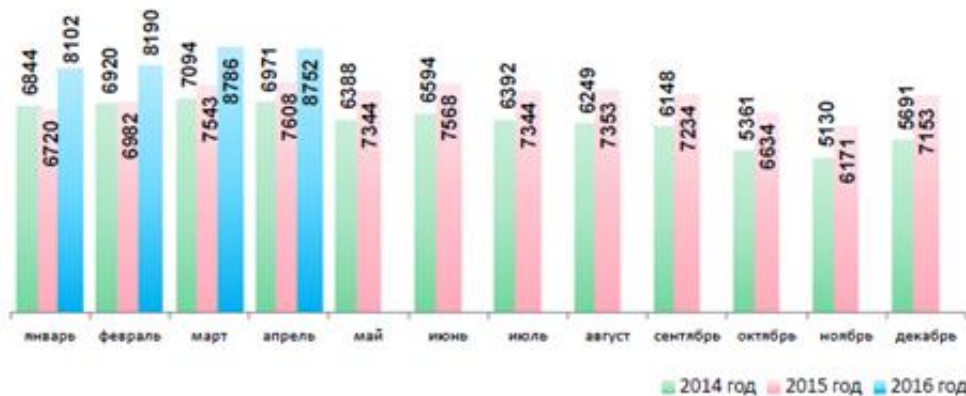


Рисунок 2.3. Численность безработных граждан (по Курганской области, на начало периода).

По состоянию на 1 января 2014 год, численность зарегистрированных безработных в Курганской области составила 6844 человека, на 1 января 2015 год – 6720 человек, на 1 января 2016 год – 8102 человек (Рисунок 2.4). Наблюдается увеличение регистрируемой безработицы с 8,1 тыс. человек на 1 января 2016 года до 8,75 тыс. человек на 1 апреля 2016 года [95].

Уровень безработных в Курганской области к 2016 году значительно вырос и продолжает расти в связи с сокращением рабочих мест. Уровень регистрируемой безработицы практически во всех районах Курганской области к 2016 году повысился (Приложение 4).

На основании анализа статистических данных ГКУ Центра занятости Каргапольского района за 2014 г. и 2015 г. отчетные периоды, представленных в приложении 5, автором была составлена сравнительная таблица, отражающая динамику численности безработной молодежи (Таблица 2.1).

Таблица 2.1

II. Динамика численности безработных граждан 2014 -2015 гг.

| № ст ро ки | Числ-ть безработ ных граждан на начало отчетног о года | Числ-ть граждан, признан ных безработ ными в отчетно м периоде | | Числ-ть безработн ых граждан, снятых с регистраци онного учета за отчетный период | | из них в связи с | | Числ-ть безработн ых граждан на конец отчетного периода | | | | | |
|------------------|--|--|-----------------|--|-----------------|--------------------------|--|---|-----------------|-------------|-------------|-------------|-----------------|
| | | | | | | трудоус тройств ом | Профес-ым обучением или получение м доп.проф.о бразования по направл. органов СЗ | | | | | | |
| А | Б | 1 | | 2 | | 3 | | 4 | | 5 | | 6 | |
| | | 20 14 го д | 201 5 год | 20 14 год | 20 15 год | 201 4 год | 201 5 год | 20 14 год | 20 15 год | 2014 год | 2015 год | 2014 год | 201 5 год |
| 18-19 лет | 08 | | | 10 | 1 | 10 | 1 | 5 | 6 | 5 | 14 | | |
| 20-24 лет | 09 | 8 | 5 | 29 | 26 | 31 | 25 | 12 | 7 | 14 | 3 | 5 | 5 |
| 25-29 лет | 10 | 11 | 8 | 27 | 15 | 31 | 17 | 18 | 7 | 9 | 21 | 8 | 7 |

Из таблицы видно, что численность граждан, признанных безработными в отчетном периоде с 2014 по 2015 гг., снижается по каждой группе возрастов: с 10 человек до 1 человека в возрасте от 18 до 19 лет, с 26 человек до 29 человек в возрасте от 20 до 24 лет, с 27 человек до 15 человек - с 25 до 29 лет. Численность безработных граждан, снятых с регистрационного учета за отчетный период в 2015 году ниже, чем в 2014 в

связи с тем, что число обратившихся, признанных безработными в 2015 году, было меньше, чем в 2014 году.

Однако важно отметить тот факт, что по данным проведенного анализа нельзя судить о снижении уровня безработицы в Каргапольском районе, так как необходимо учитывать и то, что не все молодые люди обращаются в центр занятости для регистрации своего трудового положения, поэтому была приведена статистика уровня безработицы по всей Курганской области, имеющая тенденцию роста.

В целях обеспечения временной занятости населения, снижения напряженности на рынке труда Курганской области центры занятости населения совместно с органами местного самоуправления, предприятиями, учреждениями и организациями различных форм собственности ежегодно проводят общественные работы. Для общественных работ характерна социально - полезная направленность, носящая временный характер, в основном не требующая профессиональной подготовки и организуемая в качестве дополнительной социальной поддержки граждан, ищущих работу [26].

К общественным работам не относится деятельность, связанная с необходимостью срочной ликвидации последствий аварий, стихийных бедствий, катастроф и других чрезвычайных ситуаций и требующая специальной подготовки работников, а также их квалифицированных и ответственных действий в кратчайшие сроки.

В 2016 году в течение I квартала в рамках реализации мероприятия ведомственной целевой программы «Содействие занятости населения Курганской области» в общественных работах приняло участие 457 человек [26].

В целях организации проведения оплачиваемых общественных работ для безработных граждан и граждан, ищущих работу, заключен 161 договор со 166 предприятиями и организациями различными по форме собственности, а также органами местного самоуправления. По договорам:

- с предприятиями сельского хозяйства на общественные работы трудоустроено наибольшее количество граждан – 40,9% (подготовка сельскохозяйственной техники и посевного материала к посевным работам, уход за животными);

- с органами местного самоуправления – 25,6% от общей численности участников (работы по благоустройству населенных пунктов);

- с предприятиями торговли – 9,2% (фасовка, упаковка готовой продукции, благоустройство территорий, уборка помещений);

- с предприятиями жилищно-коммунального хозяйства – 5,0% (покраска, побелка при проведении ремонта домов, благоустройство прилегающих территорий, подсобные работы при проведении ремонта водопроводных сетей);

- с образовательными учреждениями – 3,3% (уборка помещений, благоустройство территорий);

- с промышленными предприятиями – 3,1% (швеи, фасовщики и упаковщики готовой продукции, разливатели дрожжей, уборщики помещений);

- с учреждениями здравоохранения – 1,5% (уход за больными, косметический ремонт зданий, уборка помещений) [26].

Подводя итог, необходимо отметить, что уровень безработных в Курганской области к 2016 году значительно вырос и продолжает расти в связи с сокращением рабочих мест. Вследствие проведенного анализа, необходимо также отметить и то, что уровень регистрируемой безработицы повысился практически во всех районах Курганской области к 2016 году.

2.3. Социологический анализ молодежной занятости на селе (на примере п. Каргаполья)

Проблема трудоустройства молодежи из года в год не теряет своей значимости. Она считается одной из главных проблем в сфере труда. Эта

проблема актуальна и на сегодняшний день, и поэтому необходимо знать ее масштабы и искать пути оказания эффективной помощи молодым людям, испытывающим трудности при поиске работы.

Рынок труда молодежи является особым социально - демографическим сегментом российской экономики, имеющим определённые закономерности, которые необходимо учитывать в политике занятости. Молодые люди характеризуются неустойчивостью, отсутствием производственного стажа и опыта работы и, как следствие, относительно низким профессиональным статусом. Из-за перенасыщенности рынка труда более конкурентоспособными категориями населения молодежь является достаточно выраженной группой риска. В то же время, в отличие от других социально уязвимых групп (инвалидов, женщин), молодежь является наиболее перспективной категорией рабочей силы. Еще полностью не сформировавшись как субъект трудовой деятельности, она наиболее восприимчива ко всем изменениям, имеет способность к постоянной смене трудовых функций, огромные возможности профессионального роста, наиболее продолжительный период предстоящей трудовой деятельности.

Проблема молодежной занятости на селе стоит еще более остро, что связано прежде всего с резким спадом производства и сокращением рабочих мест в основной отрасли сельской экономики - сельском хозяйстве.

В современных условиях проведение политики эффективной занятости населения возможно лишь через управление занятостью, которое должно представлять собой общегосударственную программу, рассчитанную на проведение как на федеральном, так и на региональном, и местном уровнях. Поэтому необходимо разрабатывать и реализовывать интегрированные подходы к решению проблемы трудоустройства молодежи как на макроуровне, так и на местном уровне.

Формирование сельского молодежного рынка труда и его управление имеет все большее значение для выбора направлений дальнейшего социально-экономического развития, как Курганской области, так и страны в

целом, поэтому данная проблема актуальна на сегодняшний день. Отсюда вытекает значимость исследования, связанного с формированием сельского молодежного рынка труда и его управление.

Изучение управления занятости молодежи давно волнует ученых нашей страны. Ввиду данного факта в рамках данной работы в феврале - мае 2016 года было проведено социологическое исследование, проблема которого состояла в необходимости изучения управления занятостью молодежи в сельской местности.

В ходе данного исследования сельская молодежь была определена как объект исследования, а управление молодежной занятостью на селе как предмет. Исследования было направлено на получение практических результатов об управлении занятостью сельской молодежи.

Один из методов информации по исследованию управления занятостью молодежи на селе – анкетирование. Респондентами выступила молодежь п. Каргаполя. Анкета представлена в приложении 6.

Генеральная совокупность составила - 2058 человек. Объем выборочной совокупности – 334 человека. Расчет производился по формуле В.И. Паниотто. Тип выборки – случайная стратифицированная с пропорциональным размещением по возрасту. Выборка репрезентативная, так как по выделенным параметрам (критериям) состав обследуемых приближен к соответствующим пропорциям в генеральной совокупности (Таблица 2.2).

Таблица 2.2

| Возраст | Генеральная совокупность, чел. | Выборочная совокупность, чел. |
|------------|--------------------------------|-------------------------------|
| 14-18 лет | 605 | 98 |
| 19-22 года | 488 | 79 |
| 23-26 лет | 499 | 81 |
| 27-30 лет | 466 | 76 |
| Всего | 2058 | 334 |

Для сравнительного анализа также было проведено пилотажное исследование в с. Бердюжье (Тюменская область), респондентами которого выступила сельская молодежь, проживающая в данной сельской местности.

Управление занятостью сельской молодежи в рамках данной работы было также изучено методом интервьюирования экспертов, к которым были отнесены сотрудники администрации Каргапольского района и сотрудники ГКУ Центра занятости Каргапольского района Курганской области. Анкета представлена в приложении 7.

В ходе анкетного опроса молодежи п. Каргаполья было опрошено 58% респондентов женского пола и 42% - мужского.

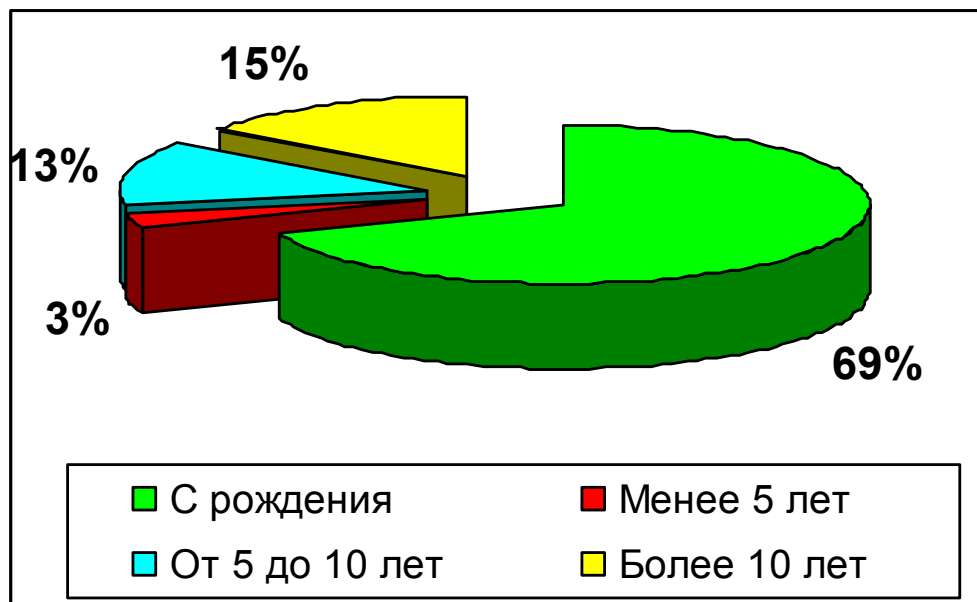


Рисунок 2.4. Распределение ответов на вопрос: «Давно ли Вы проживаете в сельской местности?» (в % от опрошенных).

Большую часть опрошенных составили «коренные жители» – 69%, проживают «более 10 лет» в п. Каргаполье – 15%, 13% - «от 5 до 10 лет» и всего лишь 3% - «менее 5 лет» (Рисунок 2.4).

На момент опроса 67% молодых людей, проживающих в п. Каргаполье, было трудоустроены, 23% не работали, и каждый десятый респондент «находился в поиске» рабочего места» (10%).

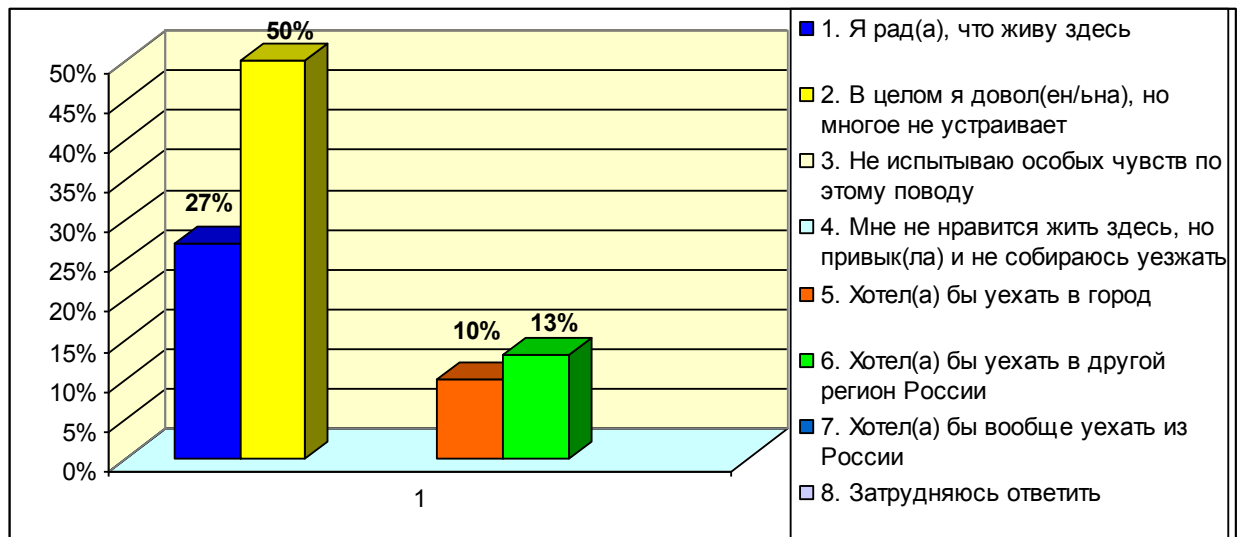


Рисунок 2.5. Распределение ответов на вопрос: «Какие чувства Вы испытываете по отношению к своему селу, (поселку)?» (в % от опрошенных).

Каждый второй респондент от общего числа опрошенных на вопрос, «какие чувства Вы испытываете по отношению к своему селу, (поселку)?», ответил: «в целом доволен, но многое не устраивает» (50%). Теоретические разработки исследуемой социальной группы позволили установить, что молодежь считается самой подвижной частью населения. Опираясь на данный факт и ответы респондентов, выразивших свое недовольство, можно установить, что сложившаяся ситуация чревата последствиями, которые могут вылиться в переселение наиболее активной части населения из сельской местности в те регионы, в которых созданы хорошие условия для жизни и досуга, привлекающие молодых людей.

27% молодых людей испытывают только положительные эмоции по отношению к месту, в котором они проживают; 13% респондентов «хотели бы уехать в другой регион России», а каждого десятого респондента привлекает жизнь в городе (Рисунок 2.5).

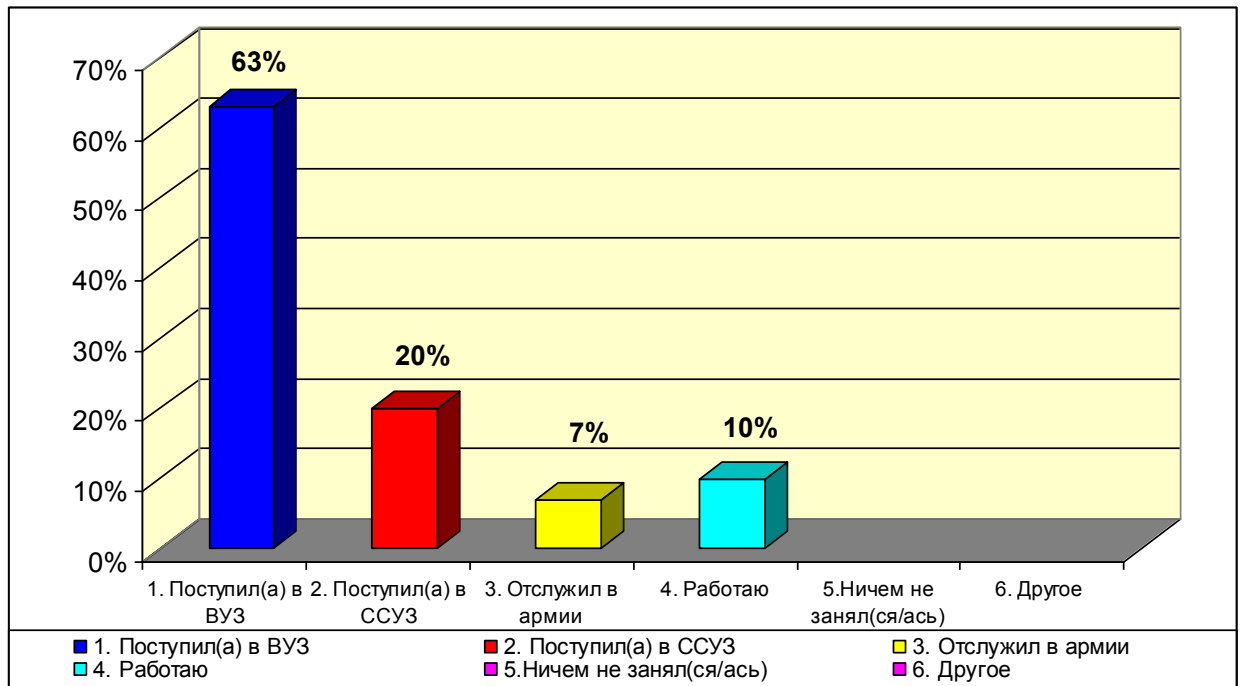


Рисунок 2.6. Распределение ответов на вопрос: «Чем Вы занялись после окончания обучения в школе?» (в % от опрошенных).

В современном мире сложился устойчивый стереотип о том, что высшее образование должен получить каждый. Данная тенденция прослеживается и в сельских поселениях. Значительная часть опрошенных среди сельской молодежи после окончания школы стремится получить высшее образование - таких 63%; каждый пятый молодой человек после окончания школы также хочет продолжить свое обучение и поступает в профессиональное учебное заведение среднего профессионального образования, в ССУЗ (20%); только лишь каждый десятый из сельской молодежи, окончив школу, сразу идет работать (10%) и 7% молодых людей - отдадут свой долг Родине (Рисунок 2.6).

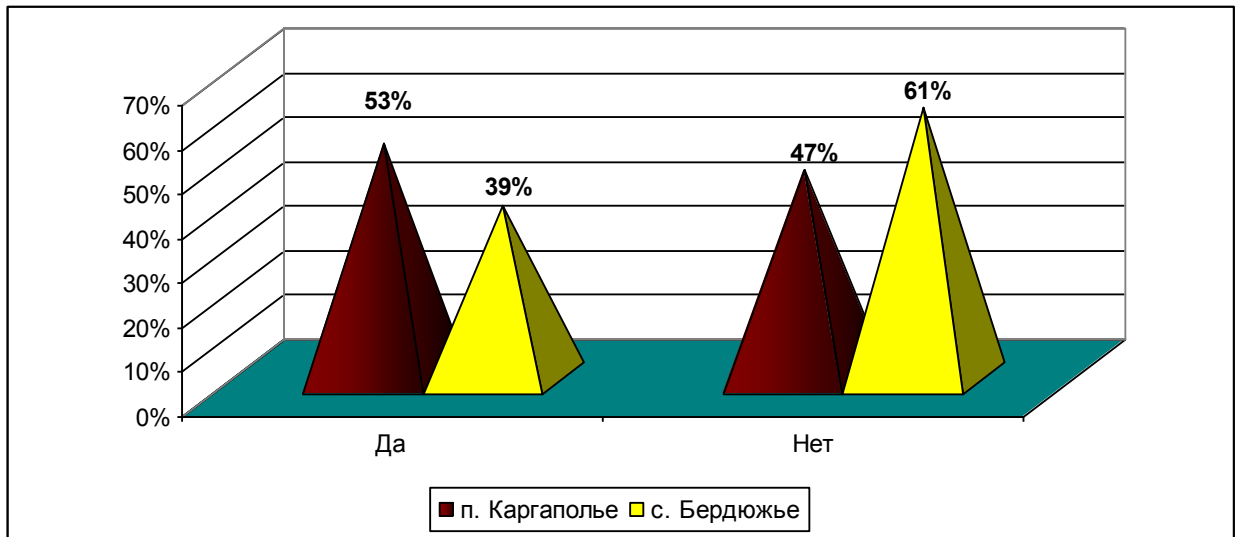


Рисунок 2.7. Взаимосвязь ответов на вопрос: «Испытывали(ете) ли вы трудности при поиске работы?» в зависимости от места жительства, в %.

В процессе анализа полученных результатов, также были выявлены следующие закономерности: молодые люди, проживающие в п. Каргаполье, чаще испытывают трудности при поиске работы, чем молодые люди, проживающие в с. Бердюжье (53% и 39% соответственно). Данный факт можно объяснить лишь тем, что все-таки уровень безработицы в Курганской области выше, чем в Тюменской, возможно, это каким-то образом отражается и на сельской местности (Рисунок 2.7).

Ответы экспертов на поставленный вопрос распределились следующим образом: 4 человека ответили, что при поиске работы молодые люди «не испытывают никаких трудностей», 16 человек из 20 экспертов считают, что молодежь «испытывает трудности». В качестве причин были указаны следующие: «низкая заработная плата», «отсутствие желания у молодых трудиться», «отсутствие рабочих мест, нет предприятий». Таким образом, можно сделать вывод, что сельская молодежь все-таки испытывает трудности при поиске работы на селе.

Особый интерес представляет изучение основных проблем, связанных с трудоустройством, которые выделяют сами респонденты, так как выделенные проблемы тем или иным образом могут оказать влияние на желание молодых людей работать в сельской местности и вообще на желание

оставаться жить в родном селе. Определение основных проблем поможет в дальнейшем при разработке рекомендаций по управлению занятости сельской молодежи.

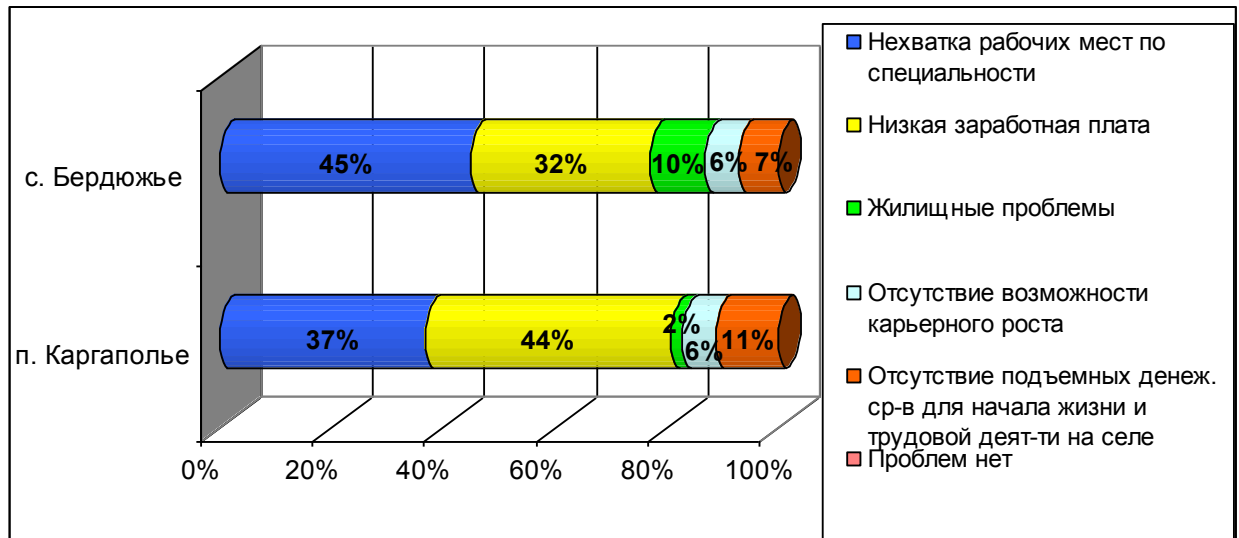


Рисунок 2.8. Взаимосвязь ответов на вопрос: «По Вашему мнению, в чем основная проблема трудоустройства молодежи на селе после получения высшего или средне специального образования?» в зависимости от места жительства, в %.

Молодежи был предложено самой выделить ряд наиболее важных проблем, которые волнуют исследуемую социальную группу или предложить свои. В результате полученных данных можно выделить две наиболее важные проблемы, существующие на селе – это «нехватка рабочих мест по специальности», так ответили 45% молодых людей с. Бердюжье и 37% каргапольцев; «низкая заработная плата» была отмечена 44% респондентами, проживающими в п. Каргаполье, и 32% - с. Бердюжье.

Ответы экспертов лишь подтвердили выделенные сельской молодежью проблемы: низкую заработную плату отметили 18 человек, проблему «нехватки рабочих мест по специальности» - 16 человек.

Современный молодежный рынок труда характеризуется увеличивающимся разрывом между трудовыми притязаниями молодых людей и возможностями их удовлетворения. Поскольку молодежь, как правило, не имеет практического опыта трудовой деятельности, либо он недостаточен, ее высокие требования к оплате труда делают проблематичным поиск подходящей работы.

Нередко молодые люди при поступлении в учебное заведение выбирают себе специальность, не задумываясь о востребованности данной профессии в той местности, в которой они собираются жить, да и после окончания школы мало кто из молодых людей уже определился с постоянным местом жительства.

Ежегодно в учебных заведениях появляются новые факультеты, которые «обещают», что выбранная специальность будет востребована в будущем и это обеспечит им финансовую независимость. Безусловно, новые специальности изначально будут востребованы в развитых городах, но не в сельской местности, для которой больше имеют значения рабочие профессии, такие как слесари различных категорий (слесарь механосборочных работ, слесарь-сантехник, ремонтник), водители (автомобиля и автобуса), сварщики, токари, специалисты строительных специальностей. Стабильно высок спрос в сельской местности на малоквалифицированный труд (разнорабочий, подсобный рабочий, сторож, грузчик, уборщик), а также на продавцов продовольственных и непродовольственных товаров. Однако молодежь иногда делает выбор в пользу чего-то нового, еще неизведанного. Получив специальность, не имеющую спрос на сельском рынке труда, исследуемая социальной группой рискует быть не востребованной на селе.

Экспертами также была выделена следующая проблема трудоустройства сельской молодежи: «отсутствие подъемных денежных средств для начала жизни и трудовой деятельности на селе» (4 человека). Данную проблему выделили и каргапольцы, и молодые люди, проживающие в с. Бердюжье - 11% и 7% соответственно. Каждый десятый из молодых людей, проживающих в с. Бердюжье, указал на «жилищную проблему» в то время, как в п. Каргаполье так ответили всего лишь 2%.

На третье место эксперты определили проблему «отсутствие возможности карьерного роста» (2 человека), в то время как у молодых

людей п. Каргаполя и с. Бердюжье данная проблема располагалась на четвертом месте (по 6%).

Важно также отметить, что ни молодые люди, ни эксперты не выбрали вариант ответа: «проблем нет», следовательно, однозначно - проблемы есть, и над ними необходимо работать (Рисунок 2.8).

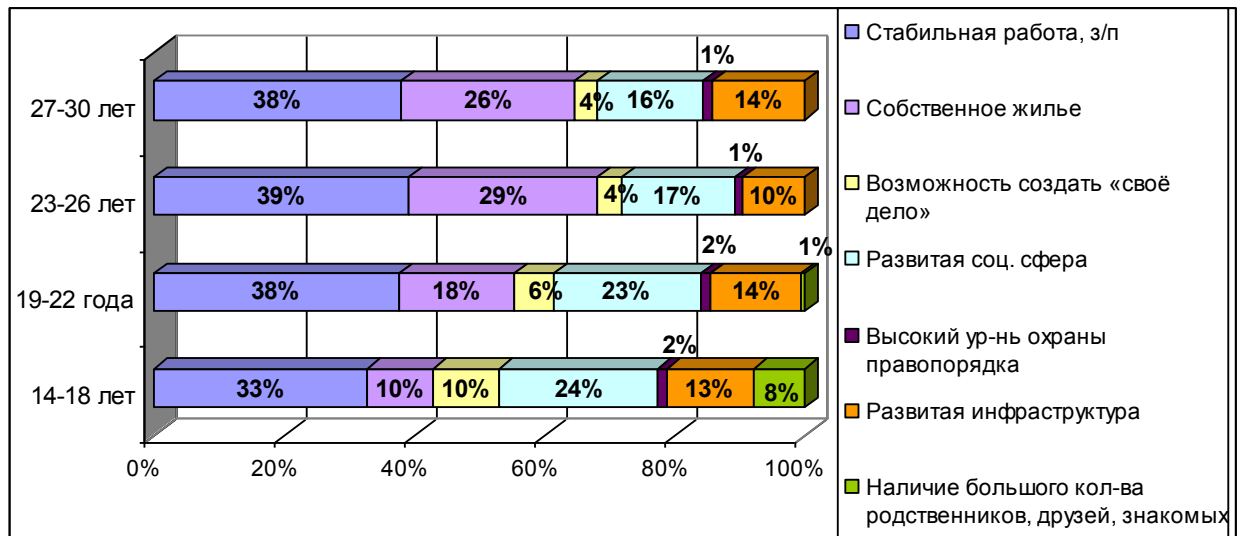


Рисунок 2.9. Взаимосвязь ответов на вопрос: «Что, по Вашему мнению, наиболее важно для того, чтобы молодежь оставалась жить и работать в родном селе?» в зависимости от возраста, в %.

В целях выявления факторов, которые могут привлечь молодежь остаться в сельской местности, респондентам было предложено ответить на следующий вопрос: «Что, по Вашему мнению, наиболее важно для того, чтобы молодежь оставалась жить и работать в родном селе?» Распределение ответов на вопрос целесообразно проследить по возрастным категориям среди молодых людей п. Каргаполя.

Наиболее привлекательный фактор – «стабильная работа, зарплата» - так ответило большинство молодых людей по каждой категории возрастов: 39% респондентов в возрасте 23-26 лет, по 38% - в возрасте 27-30 лет и 19-22 года, а также каждый третий из общего числа опрошенных (33%), в возрасте 14-18 лет. Для молодых людей в возрасте 23 года и старше на втором месте располагается такой фактор, как «собственное жилье» (29% респондентов в возрасте: 23-26 лет; 26% - 27-30 лет), данный факт еще раз подтверждает

распространенную догму, что в первую очередь человеку необходим свой дом и работа.

Для молодых людей в возрасте 22 года включительно и младше на втором месте располагается «развитая социальная сфера» (24% респондентов в возрасте 14-18 лет, 23% - 19-22 года), в то время как данный фактор для каргапольцев в возрасте 23-30 лет находится на третьем месте. На четвертое место была отнесена «развитая инфраструктура» каждой из возрастных групп. Таким образом, развитая социальная сфера, а именно досугово-развлекательные учреждения, хороший уровень образования, здравоохранения, а также развитая инфраструктура (дороги, связь, коммунальное хозяйство, торговля и др.), безусловно, привлекают молодых людей оставаться жить и работать в сельской местности.

Интересен тот факт, что «возможность создать свое дело» привлекает каждого десятого от общего числа опрошенных в возрасте 14-18 лет (10%), 6% - в возрасте 19-22 года и по 4% - в возрастных категориях: 23-26 лет, 27-30 лет, то есть потенциал есть, его лишь необходимо развивать и правильно направлять. Развитие собственного бизнеса – это не только обеспечение себя работой, но и создание новых рабочих мест, которых, как уже отмечалось ранее, не хватает в исследуемой сельской местности. Ввиду привязанности к своим родным и близким 8% молодежи в возрасте 14-18 лет также отметили «наличие большого количества родственников, друзей, знакомых» как значимый фактор для того, чтобы остаться жить и работать в родном селе (Рисунок 2.9).

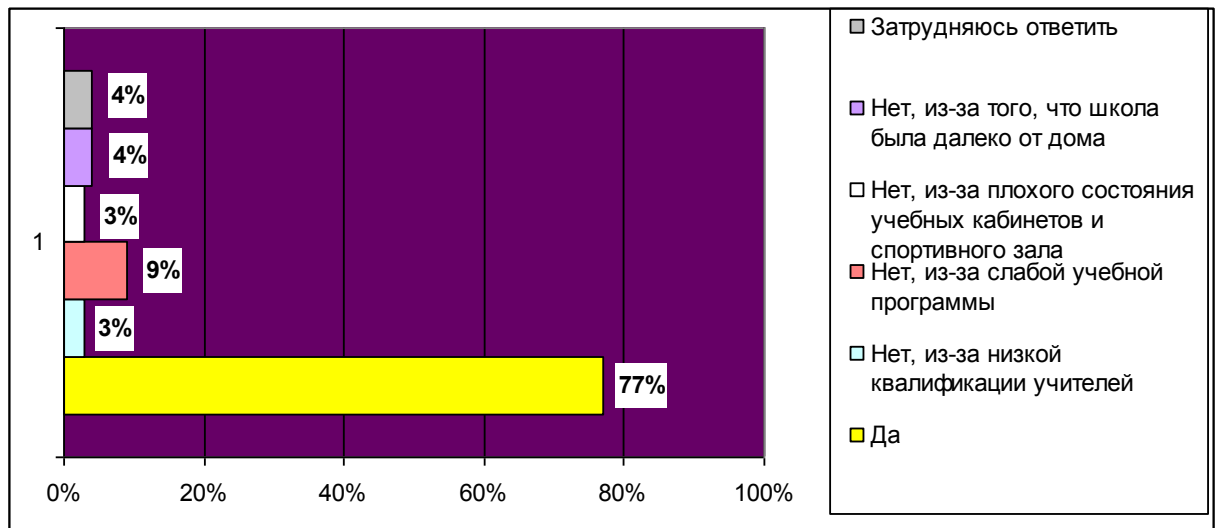


Рисунок 2.10. Распределение ответов на вопрос: «Удовлетворены ли Вы полученным образованием в сельских школах?» (в % от опрошенных).

Анализ данных, связанных с образованием сельской молодежи, показывает, что большинство молодых людей, проживающих в п. Каргаполье, удовлетворено полученным образованием в сельских школах – 77%. Получение образования сельской молодежью является неотъемлемой частью развития села, т. к. высококвалифицированные специалисты, понимающие важность качественного и ответственного подхода к деятельности - суть залога успеха и поступательного развития села. Из основных причин неудовлетворенности полученным образованием в сельских школах были выделены следующие: 9% респондентов считают, что в сельской школе «слабая учебная программа»; 4% отметили неудовлетворенность полученным образованием в связи с отдаленностью учебного заведения от дома, столько же респондентов затруднились ответить на поставленный вопрос. По 3% выразили свое недовольство по поводу: «плохого состояния учебных кабинетов» и «низкой квалификацией учителей» (Рисунок 2.10).

Следует отметить, что большое количество школьников не проходили тест на профессиональное самоопределение в старших классах (31%), что может в дальнейшем привести к проблемам при трудоустройстве.

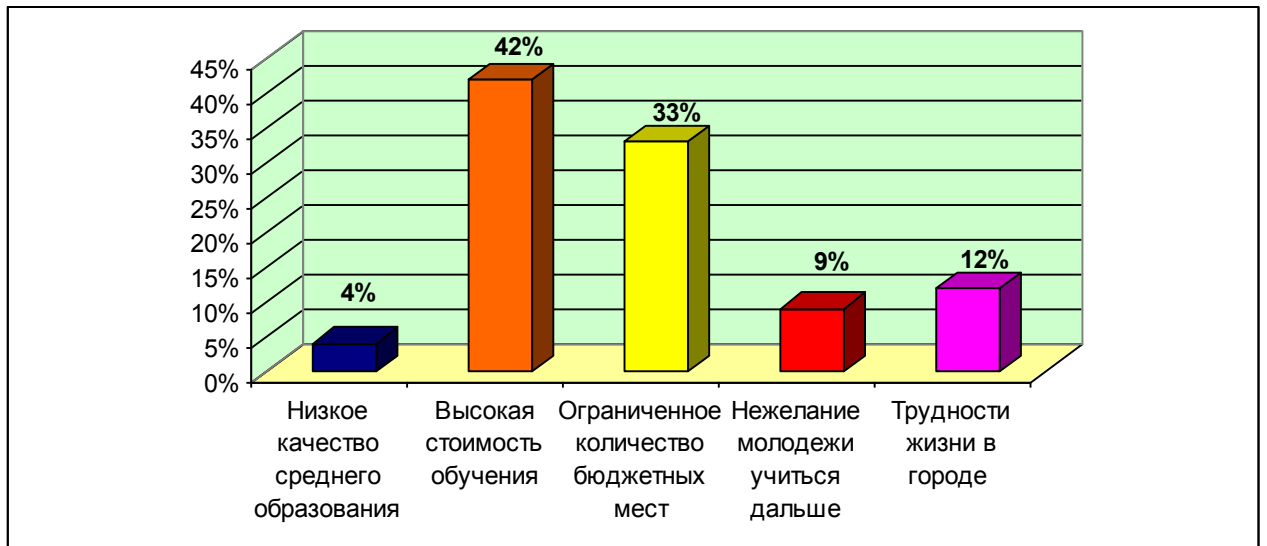


Рисунок 2.11. Распределение ответов на вопрос: «В чем, на Ваш взгляд, основные проблемы сельской молодежи при поступлении в ВУЗы, ССУЗы?» (в % от опрошенных).

Основные проблемы сельской молодежи при поступлении в ВУЗы, ССУЗы следующие: в первую очередь это «высокая стоимость обучения», так ответили 42% респондентов, что неудивительно, так как уровень жизни и размер зарплат в сельской местности все-таки ниже, чем в городе. Каждый третий указал на «ограниченное количество бюджетных мест» в учебных заведениях (33%), 12% молодых людей считают, что в городе жить сложнее, 9% указали на «нежелание молодежи учиться дальше». По всей видимости, данная категория людей считает, что среднего общего образования им вполне хватит, кроме того, эта часть молодежи не видит перспектив получения высшего образования. Всего лишь 4% респондентов указали, что основная проблема при поступлении в ВУЗы, ССУЗы кроется в низком качестве среднего образования, полученного в сельской местности (Рисунок 2.11).

Таким образом, можно сделать вывод, что основная масса сельской молодежи стремится получить высшее образование с учетом того, что она высоко оценивает уровень полученного образования в сельской школе, и существует лишь две главных проблемы при поступлении в ВУЗ / ССУЗ – это «высокая стоимость обучения» и «ограниченное количество бюджетных мест».

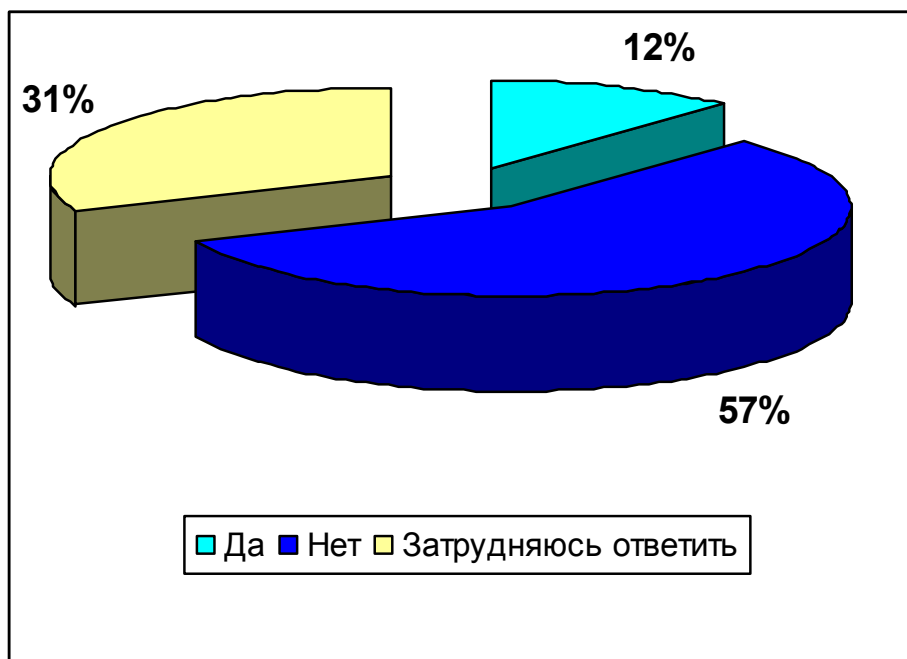


Рисунок 2.12. Распределение ответов на вопрос: «Если бы при обучении в школе существовали классы аграрной направленности (классы с углубленным изучением сельского хозяйства, основ агробизнеса), выбрали бы Вы обучение в таком классе?» (в % от опрошенных).

Отвечая на вопрос «Если бы при обучении в школе существовали классы аграрной направленности (классы с углубленным изучением сельского хозяйства, основ агробизнеса), выбрали бы Вы обучение в таком классе?», большинство молодежи – 57% не захотели бы проходить обучение в классе аграрной направленности. 31% респондентов затруднились ответить на предложенный вопрос, 12% от общего числа опрошенных дали положительный ответ (Рисунок 2.12).

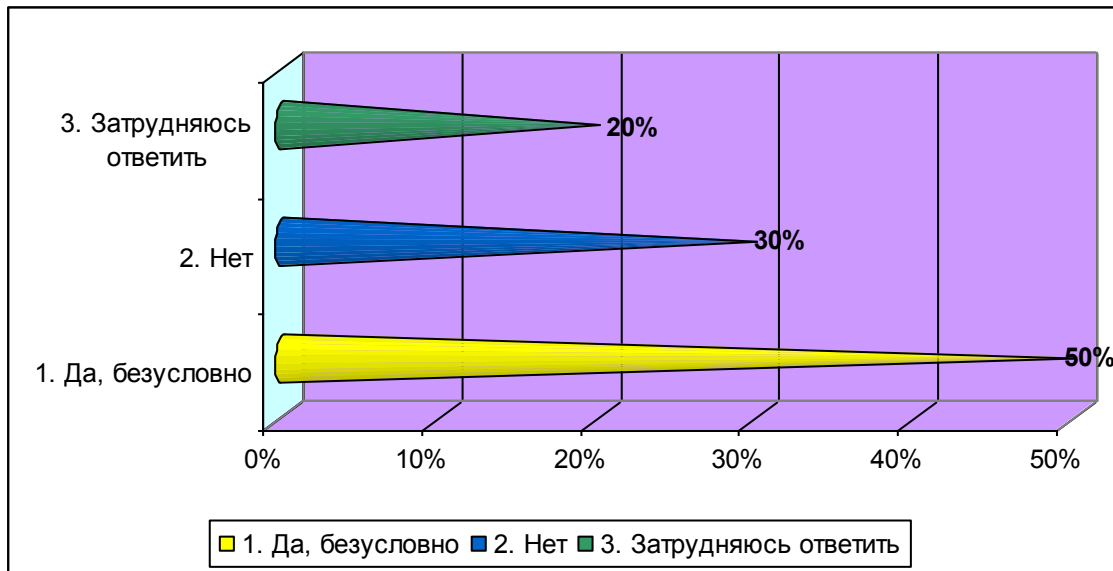


Рисунок 2.13. Распределение ответов на вопрос: «Если бы государство разработало программу, по которой на определенной территории Вам бы выделили землю, сельскохозяйственную технику в долгосрочную аренду (с последующим выкупом). Произведенную продукцию Вы могли бы стабильно сбывать по приемлемым ценам, участвовали бы Вы в данной программе?» (в % от опрошенных).

Далее был предложен еще один вопрос данной тематики: «Если бы государство разработало программу, по которой на определенной территории Вам бы выделили землю, сельскохозяйственную технику в долгосрочную аренду (с последующим выкупом). Произведенную продукцию Вы могли бы стабильно сбывать по приемлемым ценам, участвовали бы Вы в данной программе?». Ответы распределились следующим образом: каждый второй от общего числа опрошенных молодых людей дал положительный ответ (50%), 30% - ответили «нет», и каждый пятый затруднился ответить (Рисунок 2.13).

Анализируя ответы экспертов по данному вопросу, можно отметить, что большинство считает, что данная программа заинтересует от 10% до 30% молодежи (18 человек), и 2 эксперта отметили, что 60 % молодых людей захотят поучаствовать в предложенной государственной программе, на основании которой на определенной территории участникам программы выделили бы землю, сельскохозяйственную технику в долгосрочную аренду (с последующим выкупом).

Таким образом, следует сделать вывод, что сельскую молодежь можно привлечь к занятию агробизнесом, разработав программу, которая заинтересует данную категорию людей. Однако эксперты предположили, что данная программа заинтересует меньшее количество молодых людей. Возможно, данный факт имеет место быть ввиду того, что на предыдущий вопрос всего лишь 12% молодых людей, проживающих в сельской местности, дали утвердительный ответ, что хотели бы заниматься сельским хозяйством. Следовательно, современная сельская молодежь в какой-то мере все-таки утрачивает желание трудиться на земле.

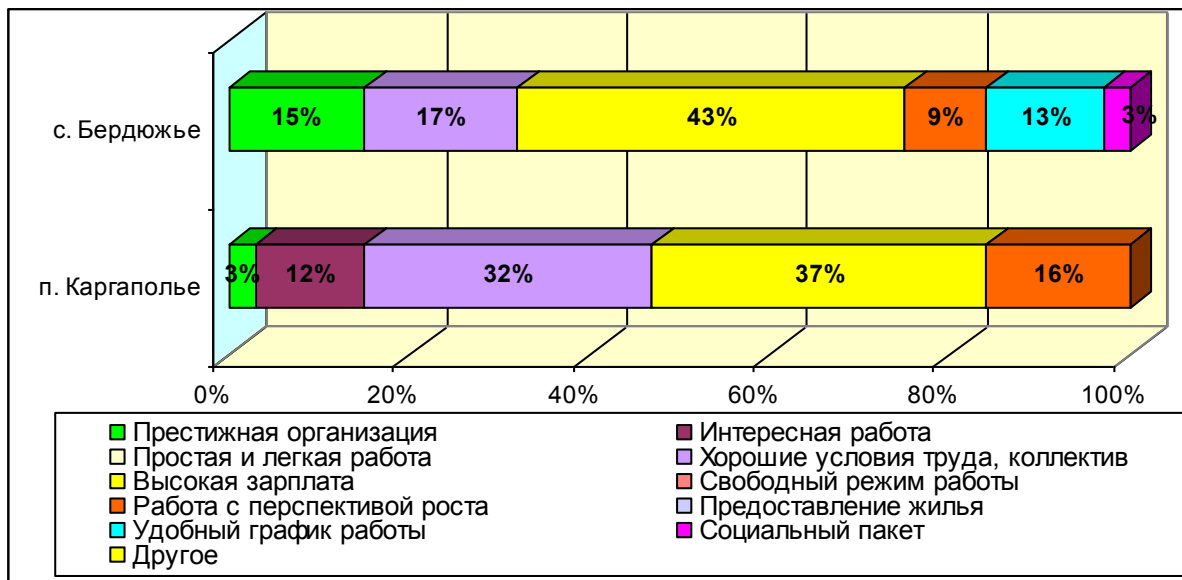


Рисунок 2.14. Взаимосвязь ответов на вопрос: «Что для Вас является решающим при выборе места работы?» в зависимости от места жительства, в %.

На вопрос «Что для Вас является решающим при выборе места работы?», ответы респондентов распределились следующим образом: самый популярный среди сельской молодежи как п. Каргаполье, так и с. Бердюжье – «высокая зарплата» (37 % и 43% соответственно). На втором месте: «хорошие условия труда и коллектив» (32% и 17% соответственно), на третьем - прослеживаются незначительные различия, а именно для молодых людей, проживающих в п. Каргаполье, при выборе места работы важнее, чтобы работа была «с перспективой роста», а для молодых людей с. Бердюжье – «перспективная организация». В последнее время обычно в престижных организациях прослеживается карьерный рост, поэтому по сути

выбор молодежи обоих сельских поселений в какой-то степени одинаков и направлен на то, чтобы развиваться, двигаться вперед, а не стоять на месте. Важно также отметить, что молодежь с. Бердюжье также отметила «удобный график работы» как один из определяющих факторов при выборе места работы (13%), в то время как молодые люди п. Каргаполья отметили то, что работа для них должна быть интересной (12%). Наличие «социального пакета» отметила лишь молодежь с. Бердюжье - 3% (Рисунок 2.14).

Результаты исследования Нарбута Н.П., Троцука И.В., проведенного в 2008-2009 г. на тему «Ценностные ориентации студенческой молодежи: региональный срез» несколько схожи с ответами исследуемой сельской молодежью. Молодежь п. Каргаполье и молодежь с. Бердюжье, а также московские и майкопские студенты определили, что для них решающим критерием при выборе места работы является «высокая зарплата». Второе место у сельской молодежи занимает ответ: «хорошие условия труда и коллектив», а у городских «гарантии карьерного роста», в то время когда у сельских респондентов карьере отведено третье место.

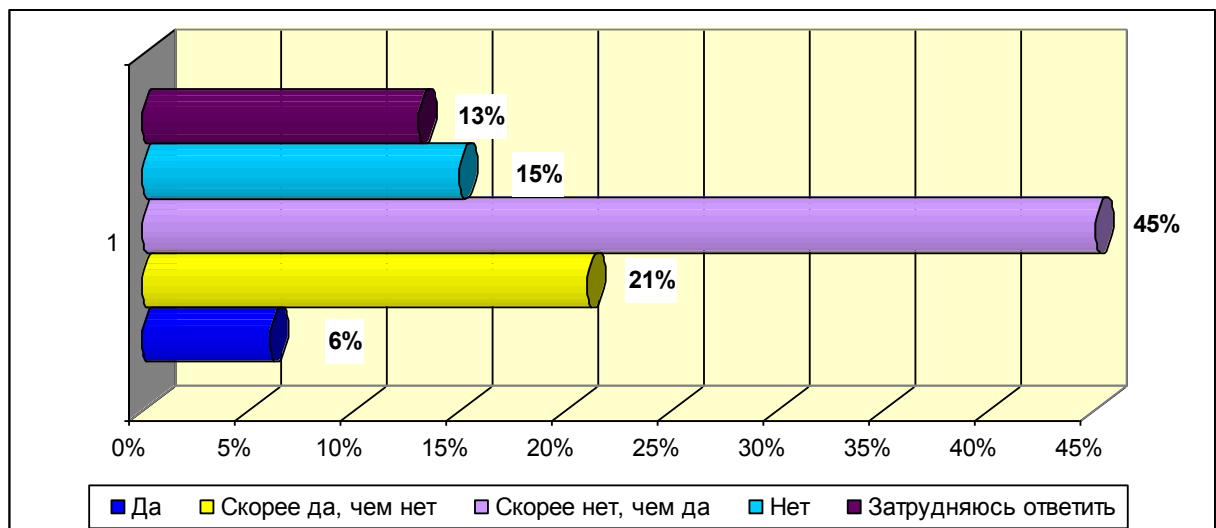


Рисунок 2.15. Распределение ответов на вопрос «Согласны ли Вы переехать в другой поселок (село, деревню), если Вам предложат хорошие условия Вашего трудоустройства и проживания (место проживания, должность, которая Вас устроит)?» (в % от опрошенных).

На вопрос, «согласны ли Вы переехать в другой поселок (село, деревню), если Вам предложат хорошие условия Вашего трудоустройства и

проживания (Вам и Вашей семье)?», большая часть молодежи, проживающей в п. Каргаполье, ответила «нет» / «скорее нет» - 60% в общей сложности. Практически каждый пятый ответил «скорее да, чем нет» (21%), 13% затруднились ответить на поставленный вопрос, утвердительный ответ отметили лишь 6%. Следовательно, желание остаться в исследуемой сельской местности у молодых людей есть, важно предоставить им необходимые условия для жизни и работы (Рисунок 2.15).

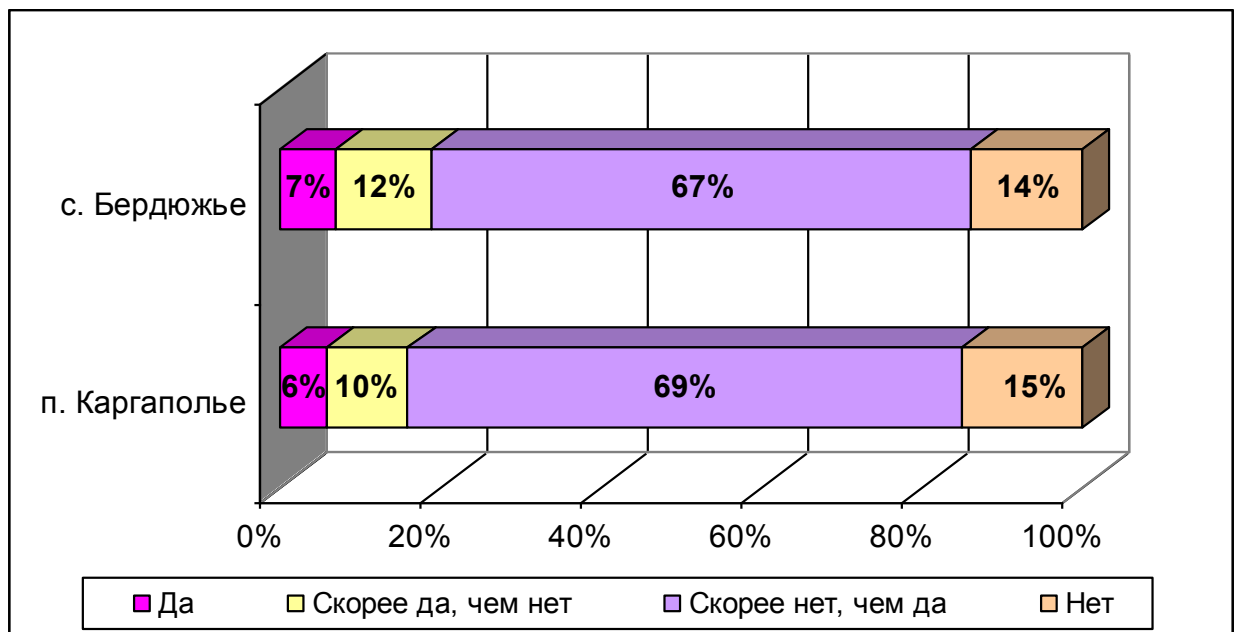


Рисунок 2.16. Взаимосвязь ответов на вопрос: «Хотели бы Вы начать свой личный бизнес?» в зависимости от места жительства, в %.

Отвечая на вопрос «Хотели бы Вы начать свой личный бизнес?», большая часть сельской молодежи п. Каргаполья выбрала отрицательный ответ – 84% в общей сложности, в с. Бердюжье таких – 81%. Кроме того, сельская молодежь, проживающая в с. Бердюжье охотнее давала положительный ответ – 19%, в п. Каргаполье – 16% респондентов. Небольшое количество молодых людей, кто рискнул бы открыть собственное дело. Проявляется явная неготовность молодежи к предпринимательству, к организации своего дела, к самозанятости. Для подавляющего большинства молодых людей сфера бизнеса представляется нестабильной, рискованной, бытует мнение, что «там очень трудно удержаться».

Такое распределение ответов на поставленный вопрос неудивительно, так как по основным показателям развития малого бизнеса большинство российских регионов находится на крайне низком уровне. Однако именно малый бизнес может заполнить те ниши, которые пустовали в плановой экономике, и выполнить те функции, которые зачастую не готов взять на себя крупный и средний бизнес. Это, прежде всего, услуги населению (бытовые, образовательные, в сфере отдыха и т. д.).

В результате чего можно сделать вывод, что необходимо направить усилия для привлечения молодых людей к созданию своих проектов, своего дела, ведь это только поднимет уровень жизни людей, проживающих в исследуемой сельской местности, и у молодежи, возможно, появится желание остаться жить и работать в родном селе (Рисунок 2.16).

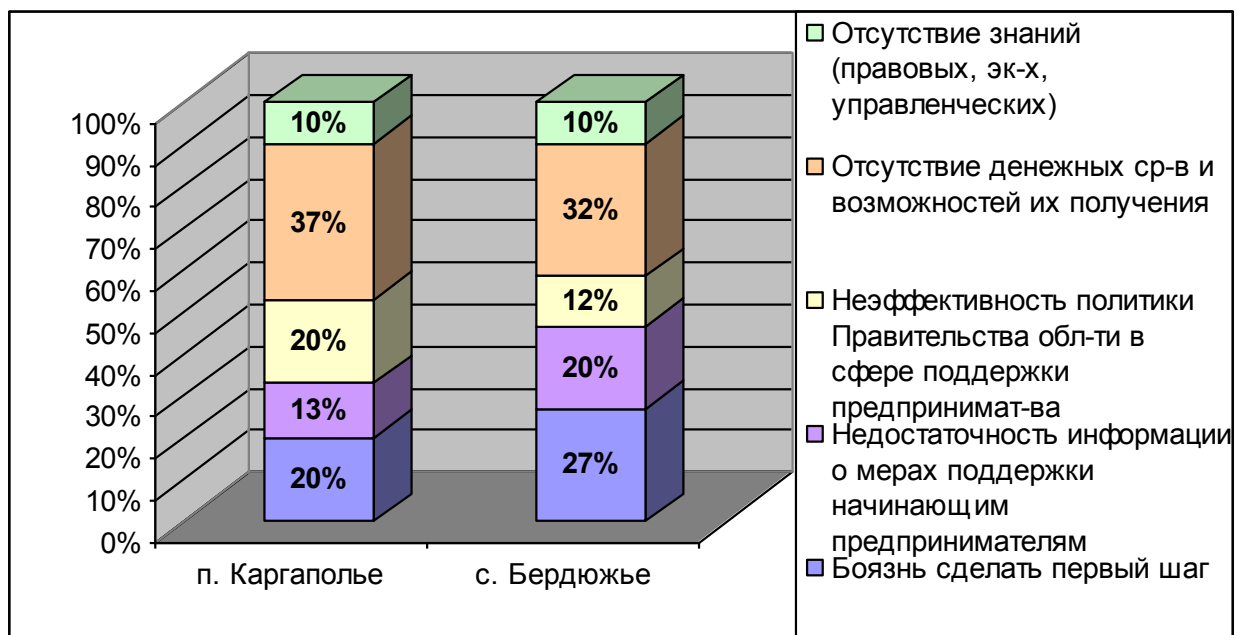


Рисунок 2.17. Взаимосвязь ответов на вопрос: «Какие основные трудности возникают у молодого поколения при открытии собственного дела на селе, по Вашему мнению» в зависимости от места жительства, в %.

Необходимо было исследовать, какие основные трудности возникают у молодого поколения при открытии собственного дела на селе. Ответы распределились следующим образом: на первое место молодые люди определили «отсутствие денежных средств и возможностей их получения» - 37% и 32% молодых людей п. Каргаполья и с. Бердюжье соответственно. Высокий показатель – 27% по причине: «боязнь сделать первый шаг среди

молодого населения с. Бердюжье. Каждый пятый молодой человек п. Каргаполья отметил такие причины как: «неэффективность политики Правительства области в сфере поддержки предпринимательства» и «боязнь сделать первый шаг». «Недостаточность информации о мерах поддержки начинающим предпринимателям» отметили 20% молодых людей с. Бердюжье, в то время как в п. Каргаполье таких оказалось 13%. «Отсутствие знаний (правовых, экономических, управленческих)» отметили по 10% респондентов п. Каргаполья и с. Бердюжье (Рисунок 2.17).

Молодежи было предложено ответить на открытый вопрос и указать причины, ввиду которых лично у них отсутствует желание начинать свое дело / личный бизнес. Анализируя результаты, можно сделать вывод, что в основном молодых людей волнует то, что это «большая ответственность». Были предложены следующие варианты ответов: «высокие налоги, аренда», «нет времени», кого-то из респондентов «устраивает своя работа», и они не хотят ничего менять. Конечно, жизнь малого предпринимателя - это богатое поле возможностей, но и огромное количество трудностей и «ловушек», поэтому не каждый готов к тому, чтобы начать свое дело.

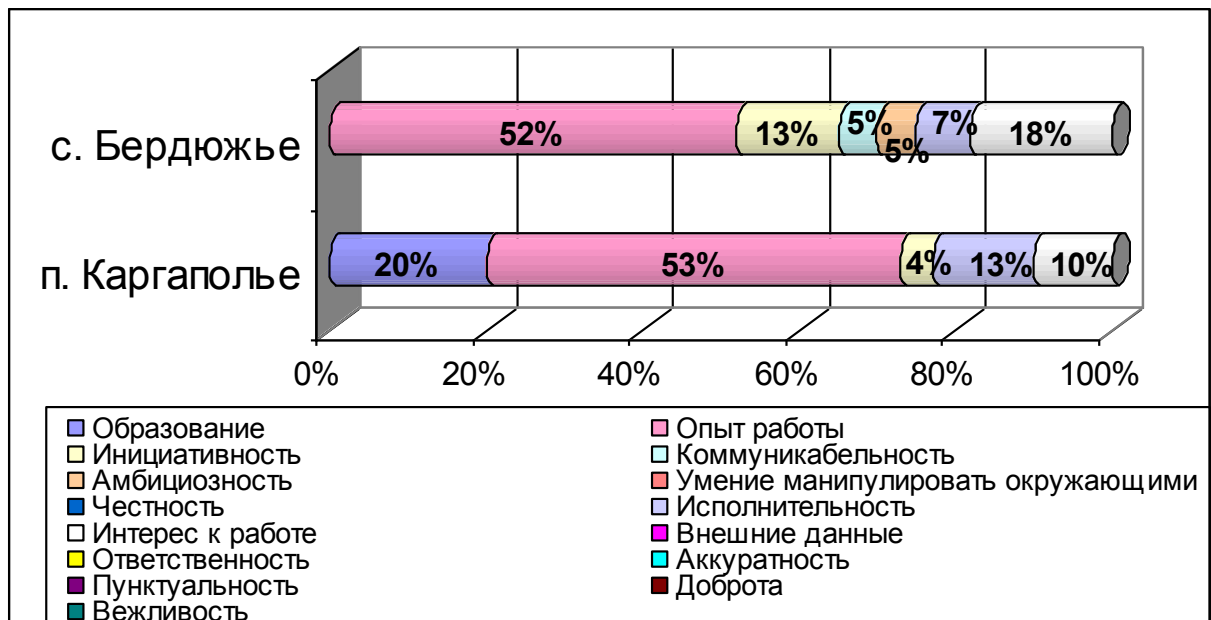


Рисунок 2.18. Взаимосвязь ответов на вопрос: «Как Вы думаете, на какие качества смотрит работодатель при устройстве на работу?» в зависимости от места жительства, в %.

Сельская молодежь убеждена, что основным критерием отбора работников является «опыт работы» (в п. Каргаполье так ответили 53% респондентов, в с. Бердюжье - 52%). Действительно, уже многие годы на рынке труда складывается парадоксальная ситуация: окончив институты, молодые специалисты не могут устроиться на работу – работодатели предпочитают сотрудников с опытом профессиональной деятельности и желательно с приличным стажем, поэтому неудивительно, что молодежь выбрала данный критерий как один из главных и определяющих выбор работодателей.

На втором месте у молодых людей, проживающих в п. Каргаполье - «уровень образования», так ответил каждый пятый респондент (20%). И это не случайно: большая часть молодежи п. Каргаполья стремится продолжить свое обучение после окончания школы. Образовательный статус молодежи является значимым критерием ее социального развития. Наличие определенного образования всегда играет решающую роль, работодатели обычно сразу указывают в соответствующих запросах и формах требуемый уровень образования и не рассматривают кандидатуры, которые не отвечают данному условию.

У молодых людей с. Бердюжье на втором месте находится «интерес к работе» (18%).

Третье место занимают такие качества, как «исполнительность» и «инициативность» - по 13% от общего числа ответивших п. Каргаполья и с. Бердюжье. Также работодатель при устройстве на работу, по мнению молодежи, обращает внимание и оценивает «коммуникабельность» и «амбициозность» (по 5% среди молодых людей с. Бердюжье). (Рисунок 2.18).

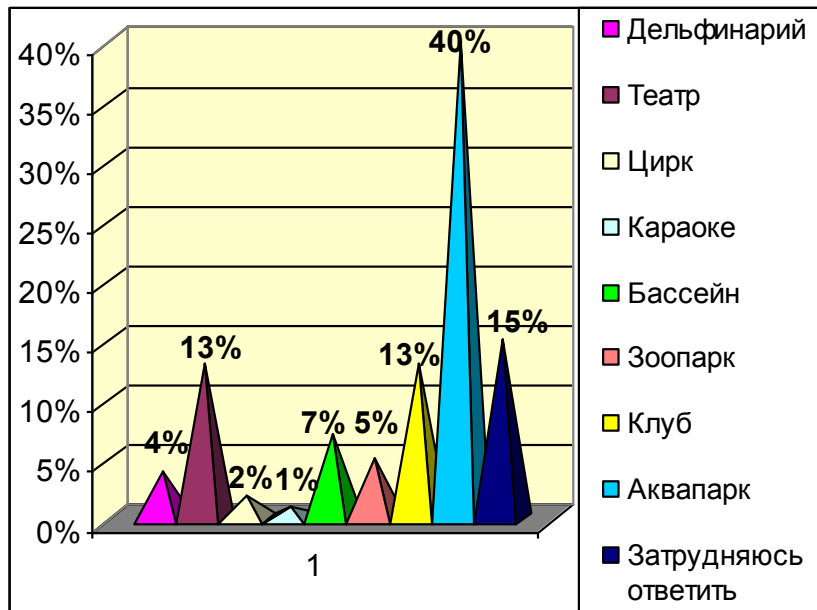


Рисунок 2.19. Распределение ответов на вопрос: «Какие условия необходимо создать в Вашем поселке для проведения досуга?» (в % от опрошенных).

В целях привлечения молодых людей оставаться жить и работать в родном селе были предложены вопросы по поводу досуга молодых людей, проживающих в п. Каргаполье. Результаты показали, что основная масса молодежи считает: условия для проведения досуга не созданы (53%), а если и созданы, то не представляют никакого интереса (27%). 10% дали положительный ответ, столько же респондентов затруднились ответить на поставленный вопрос.

Необходимо было выяснить, какие условия необходимы молодежи для их комфортного проживания в сельской местности. Получились следующие результаты: 40% молодых людей, проживающих в п. Каргаполье, считают, что необходимо построить аквапарк для хорошего проведения досуга молодежи в сельской местности. 15% затруднились ответить на поставленный вопрос. 13% молодых людей хотели бы посещать «театр» и столько же - «клуб». 7% не отказались бы от бассейна, 5% - от зоопарка, 4% - от дельфинария, 2% - от цирка и 1% - от караоке (Рисунок 2.19).

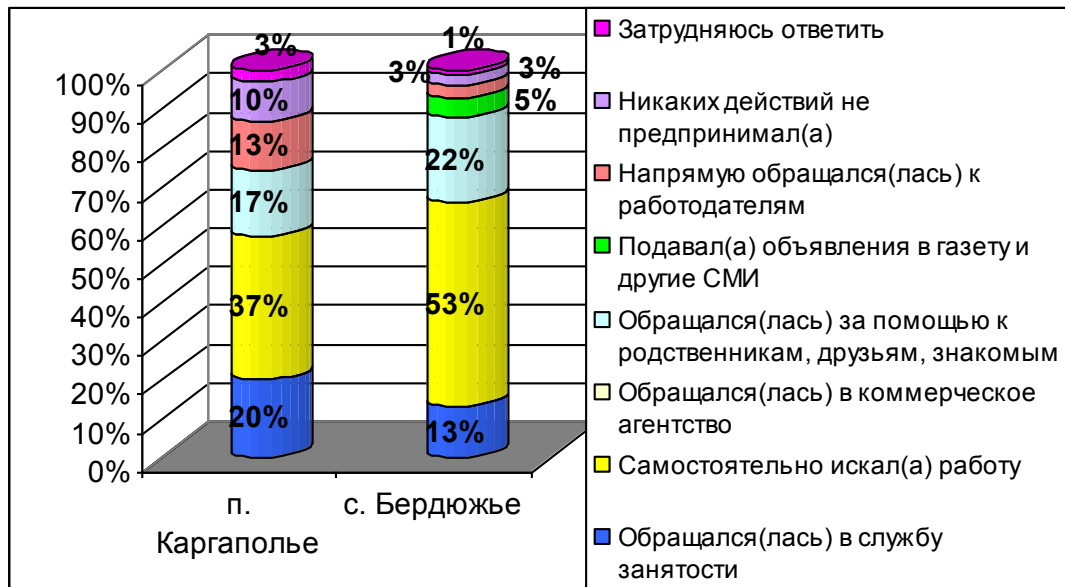


Рисунок 2.20. Зависимость ответов на вопрос: «С целью поиска работы Вы...» в зависимости от места жительства, в %.

Прежде чем перейти к анализу работы органов, способствующих трудоустройству молодых людей, необходимо проследить, какие усилия прилагает сама молодежь для обеспечения своей занятости.

Анализ результатов показал, что в основном современная сельская молодежь не привыкла на кого-то надеяться и занимается поисками работы самостоятельно: так ответили 53% молодых людей, проживающих в с. Бердюжье и 37% каргапольцев. Трудоустройство «по связям» также популярно среди сельской молодежи, такой способ выбирают 22% респондентов с. Бердюжье и 17% молодых людей п. Каргаполья. Каждый пятый из опрошенных каргапольцев обращается в специализированный орган, оказывающий помощь по трудоустройству населения, а именно в центр занятости (20%), в то время как в с. Бердюжье таких 13%. 13% каргапольцев отметили, что «напрямую обращаются к работодателю», в с. Бердюжье, так делают всего лишь 3% от общего числа опрошенных; 5% молодых людей с. Бердюжье «подавали объявления в газету и другие СМИ» в целях поиска работы. Важно отметить, что в п. Каргаполье каждый десятый респондент «никаких действий не предпринимал» при поиске работы (10%), в с. Бердюжье – 3%, следовательно, уровень мотивации у таких

потенциальных работников находится на очень низком уровне (Рисунок 2.20).

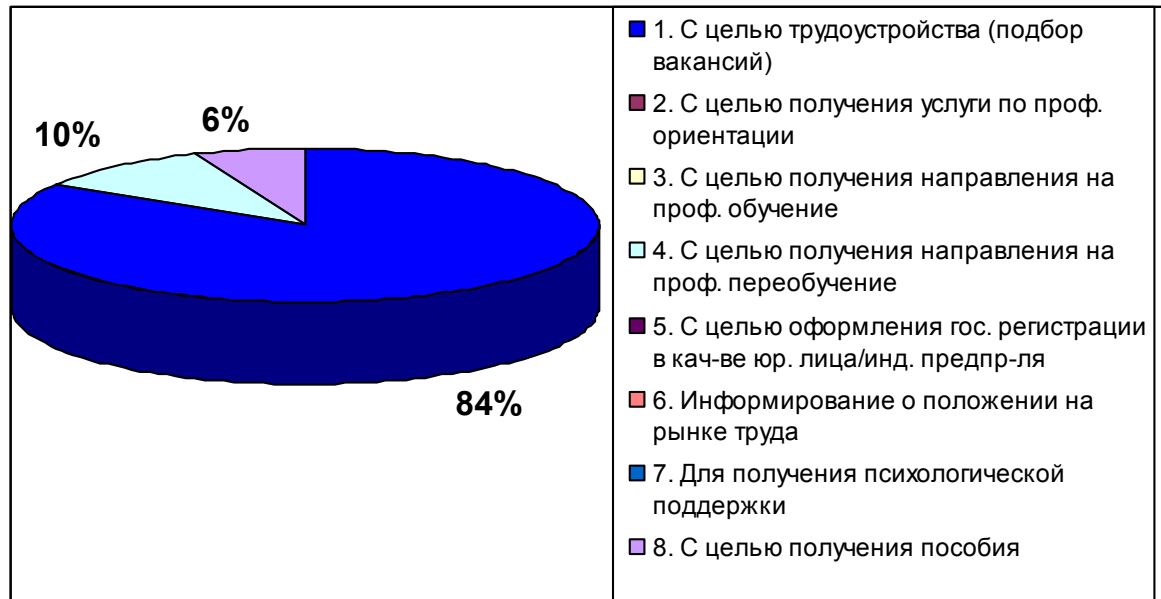


Рисунок 2.21. Распределение ответов на вопрос: «С какой целью Вы обратились в данное учреждение?» (в % от ответивших).

В целях разработки рекомендаций по управлению молодежной занятостью в п. Каргаполье для начала нужно провести анализ работы учреждений, которые в той или иной мере способствуют трудоустройству исследуемой социальной группы.

В первую очередь необходимо отметить, что немалое количество сельской безработной молодежи п. Каргаполья обращается в центр занятости населения: 47% от общего числа опрошенных.

Однако каждый преследует свою цель, но все же основная масса, обращаясь в центр занятости, стремится «трудоустроиться» (84 %). 10 % респондентов обращаются в данное учреждение с целью «получения направления на профессиональное переобучение», 6 % - для «получения пособия» по безработице, которое является способом компенсации материальной необеспеченности в виде утраты дохода в связи с отсутствием возможности получения подходящей работы (Рисунок 2.21).

Экспертам было предложено определить цель обращения молодежи в центр занятости населения, причем можно было отметить не более двух

вариантов ответа. Анализ ответов экспертов показал, молодые люди в центр занятости чаще всего обращаются для «получение пособия» - так ответили 8 экспертов. 6 человек считают, что молодые люди обращаются в данное учреждение в целях поиска рабочего места. На третье место эксперты отнесли «пользование услугами профессиональной ориентации» и «информирование о положении на рынке труда» (по 4 человека). Экспертами также было отмечено, что молодая часть населения обращается в центр занятости с целью получения «направление на профессиональное обучение / переобучение» и с целью «оформления государственной регистрации в качестве юридического лица / индивидуального предпринимателя» (по 1 человеку).

Различия ответов молодежи и экспертов заключаются в том, что молодые люди на первое место выдвигают «трудоустройство», в то время как эксперты на первое место выдвинули другое: «получение пособия»; «трудоустройство» у экспертов - на втором месте. Интересен тот факт, что такие цели как: «получение услуги по профессиональной ориентации», «получение направления на профессиональное обучение», «государственная регистрация в качестве юридического лица», «информирование о положении на рынке труда» отметили лишь эксперты. Это объясняется тем, что молодежь не информирована обо всех возможностях взаимодействия с центром занятости и многими услугами не пользуется в должном объеме.

Для оценки эффективности взаимодействия центра занятости с молодым населением молодежи было предложено ответить на следующий вопрос: «Удалось ли Вам решить вопрос, с которым Вы обратились в Центр занятости населения?». Большинство респондентов на данный вопрос ответили положительно - 40%. 26% отметили вариант ответа «частично», что в какой-то мере также позволяет судить об эффективности взаимодействия данного учреждения с населением. 34% молодых людей отметили отрицательный ответ, что говорит о том, что пробелы в работе центра

занятости существуют, их необходимо выявить и принять меры по их устранению.

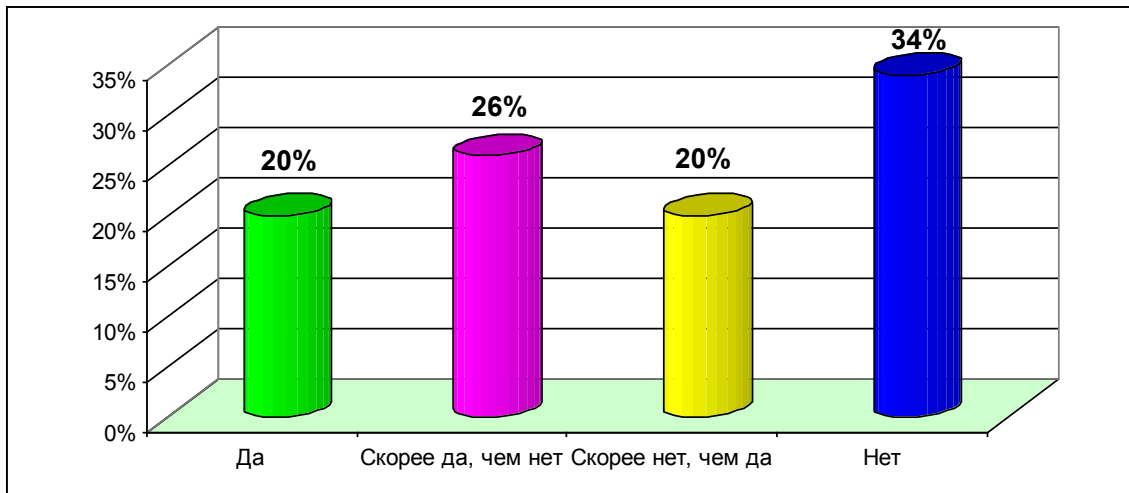


Рисунок 2.22. Распределение ответов на вопрос: «Заинтересовали ли Вас вакансии, предложенные сотрудниками Центра занятости?» (в % от ответивших).

С целью выявления причин, по которым молодежь не смогла решить вопрос, с которым обратилась в центр занятости, было выдвинуто предположение о том, что молодых людей, которые обратились с целью трудоустройства, не заинтересовали вакансии, предложенные сотрудниками данного центра. Таких оказалось больше половины – 54% в общей сложности. Остальных молодых людей заинтересовали вакансии, предложенные сотрудниками центра занятости населения (46%). (Рисунок 2.22).

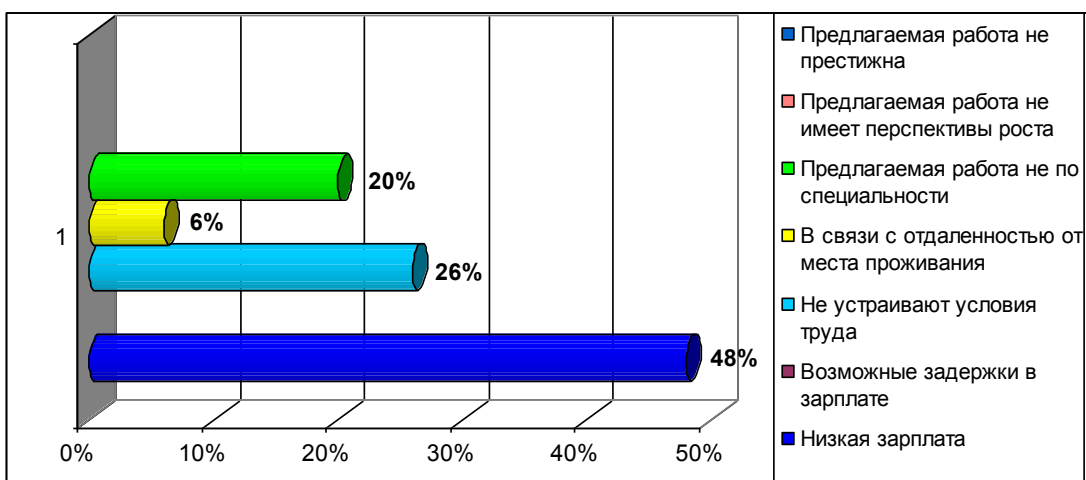


Рисунок 2.23. Распределение ответов на вопрос: «По какой причине Вы отказывались от работы, предложенной Вам сотрудниками Центра занятости?» (в % от ответивших).

У молодых людей, которых не привлекли вакансии, предложенные сотрудниками центра занятости, необходимо было выяснить объективность причин, ввиду которых они отказались. В результате чего были получены следующие результаты: практически половину молодых людей не устроила низкая зарплата (48%), 26% - условия труда, каждый пятый указал на то, что предложенная работа «не по специальности» (20%), и 6% отказались в связи с тем, что работа находится «далеко от дома» (Рисунок 2.23).

Вообще большинство молодых людей считают, что для того, чтобы получить хорошую работу, при обращении в службу занятости нужно иметь: хорошую специальность и квалификацию (53%), 27% респондентов отметили необходимость «высшего образования» и 20 % - «умение работать на компьютере».

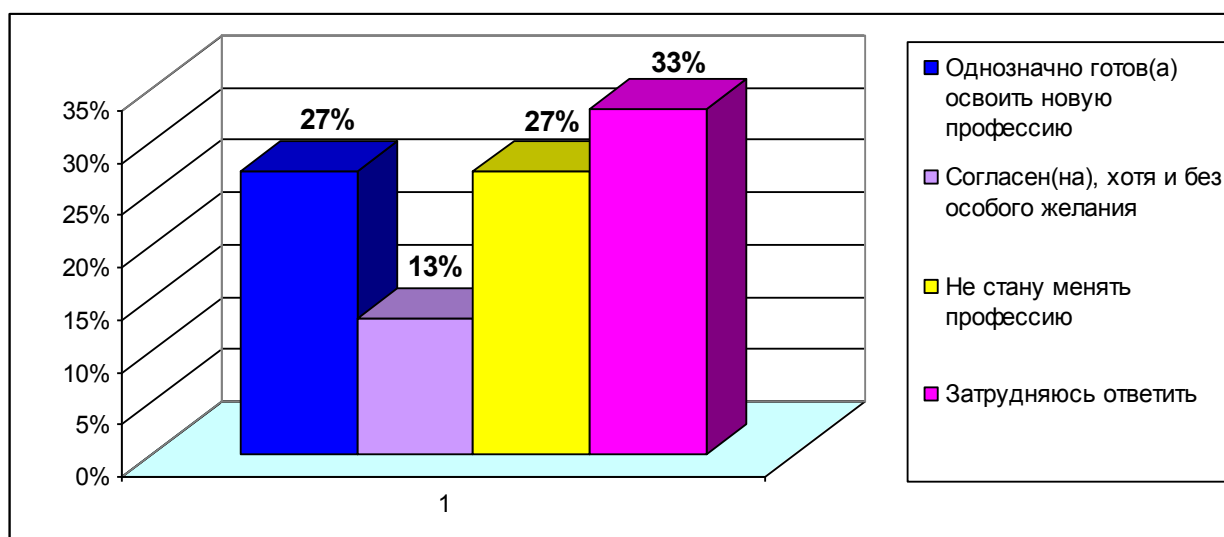


Рисунок 2.24. Распределение ответов на вопрос: «Если Вам в Центре занятости населения предложат освоить новую профессию, Вы...» (в % от ответивших).

По поводу освоения новой профессии (в случае, если молодым людям поступит такое предложение от центра занятости), каждый третий от общего числа опрошенных затруднился ответить на поставленный вопрос (33%), 27% отнеслись к данному предложению положительно и столько же отрицательно, 13% отметили вариант ответа: «согласен, хотя без особого желания» (Рисунок 2.24)

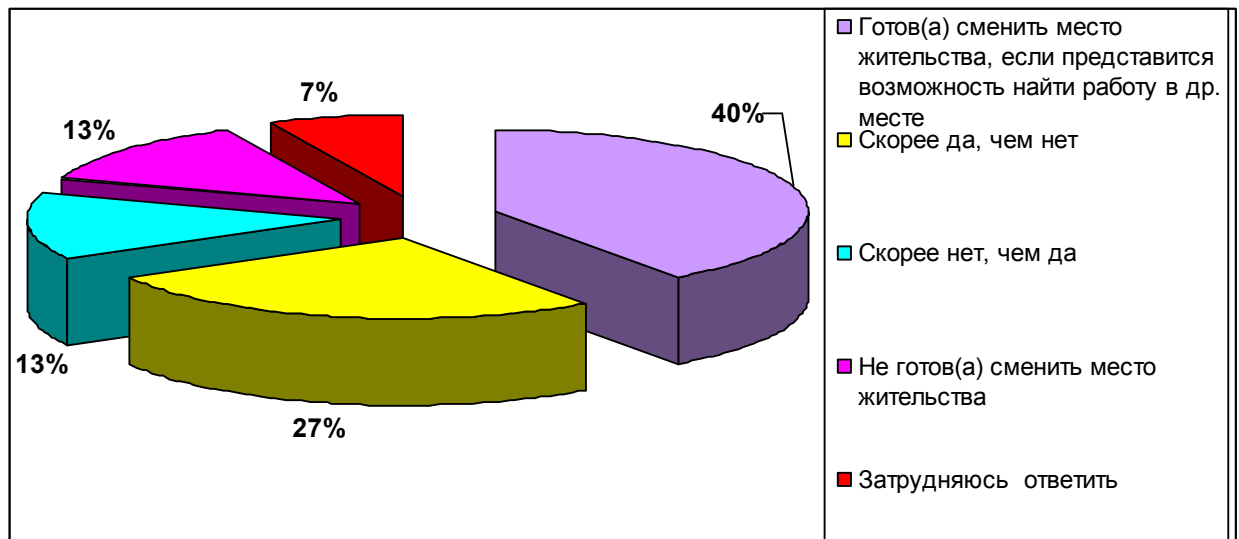


Рисунок 2.25. Распределение ответов на вопрос: «Если Вам в Центре занятости населения предложат сменить место жительства, что способствует Вашему дальнейшего трудоустройству, Вы...» (в % от ответивших).

Особый интерес представил собой следующий вопрос, также направленный на то, чтобы проследить, насколько сельская молодежь ради хорошего трудоустройства готова к переменам.

Большая часть молодого населения п. Каргаполя в возрасте от 14 до 30 лет дали положительный ответ на вопрос о готовности сменить место жительства, если представится возможность найти хорошую работу в другом месте - 40%, «скорее да, чем нет» - 27%. Отрицательно отнеслись к возможности переселения из-за трудоустройства 26% молодых людей, в общей сложности от общего числа опрошенных. 7% - «затруднились ответить на поставленный вопрос (Рисунок 2.25).

Таким образом, следует вывод, что молодежь очень мобильна как к переобучению, освоению новой профессии, так и к смене места жительства, если будут предоставлены условия хорошего трудоустройства и комфортного проживания.

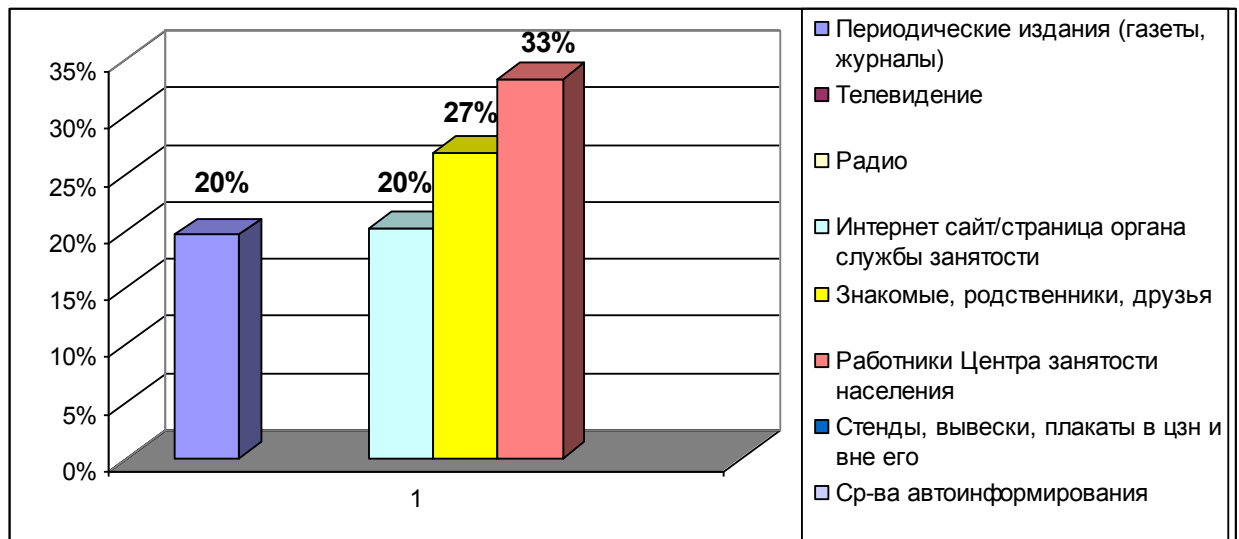


Рисунок 2.26. Распределение ответов на вопрос: «Откуда Вы чаще всего узнаете об услугах государственного Центра занятости населения?» (в % от ответивших).

С тем, чтобы определить каналы взаимодействия центра занятости с населением, в том числе и с исследуемой социальной группой, молодежью, был предложен следующий вопрос: «Откуда Вы чаще всего узнаете об услугах государственного Центра занятости населения?». Большая часть респондентов – 33% - об услугах данного учреждения узнает от самих работников центра занятости, ведь это одна из обязанностей специалистов, оказывающих помощь в трудоустройстве граждан. На втором месте находятся «знакомые, друзья, родственники» - 27%, третье место по распространению информации о предоставляемых услугах центром занятости разделили Интернет сайт / страница органа службы занятости, субъекта Российской Федерации или центра занятости и периодические издания (газеты, журналы) - по 20% на каждый вариант ответа (Рисунок 2.26).

Далее молодежи была предоставлена возможность оценить уровень квалификации сотрудников Центра занятости. Почти половина молодых людей отметила, что сотрудники центра занятости скорее квалифицированные специалисты (47%), 33% молодых людей указали, что сотрудники центра занятости «высококвалифицированные специалисты», 20% - считают «скорее нет, чем да».

Кроме того, почти половина молодых людей из тех, кто хотя бы 1 раз обращался в центр занятости, отметила, что центр занятости населения, скорее всего, действительно помогает найти достойную работу на длительный срок (47%), в то время как оставшаяся часть дала отрицательный ответ по этому поводу (53%).

По мнению молодежи, в работе центра занятости необходимо улучшить предоставление следующих услуг: во-первых, данному учреждению необходимо предоставить возможность удаленного доступа к базам данных вакансий (через Интернет), а также повысить качество предлагаемых вакансий ЦЗН. Во-вторых, центру занятости необходимо предоставлять больше информации об услугах ЦЗН через СМИ, в результате взаимодействие данного учреждения с населением, а также с молодежью будет более эффективно. В-третьих, центру занятости следует предоставить больше пояснений по поводу пользования электронными средствами поиска вакансий в ЦЗ.

Многие эксперты по поводу улучшения работы центра занятости решили ничего не указывать. Однако 3 человека посчитали нужным предложить следующие меры: «увеличить финансирование на мероприятия службы занятости, что позволит привлечь работодателей к сотрудничеству и улучшить работу в службе занятости», «чаще выходить в народ», «активнее работать с населением вне центра».

Экспертный опрос помог выделить существующие проблемы в п. Каргаполье: низкий уровень сотрудничества центра занятости с работодателями, а также низкий уровень взаимодействия с молодежью, которая непосредственно сама не обращается в данное учреждение. Таким образом, ответы экспертов на поставленный вопрос целесообразно будет использовать при написании рекомендаций по управлению занятостью сельской молодежи.

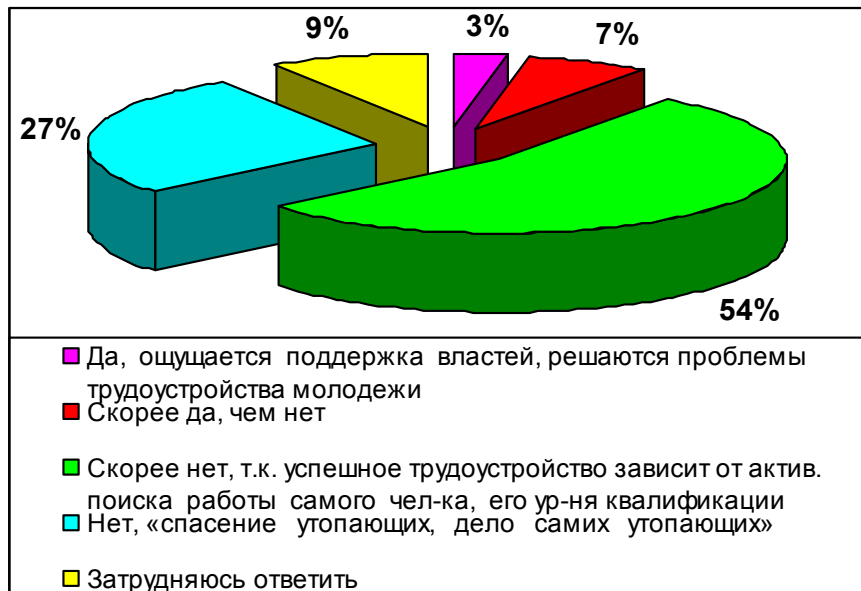


Рисунок 2.27. Распределение ответов на вопрос: «По Вашему мнению, администрация Вашего села каким-то образом способствует трудоустройству молодежи?» (в % от опрошенных).

Значительная часть молодых людей считает, что органы власти никаким образом не влияют на трудоустройство сельской молодежи. Так на данный вопрос ответили: 54% - «скорее нет, так как успешное трудоустройство зависит от активного поиска работы самого человека, его уровня квалификации и подготовки»; 27% респондентов: «нет, спасение утопающих, дело самих утопающих»; 9% - «затруднились ответить». 7% респондентов от общего числа опрошенных считают, что администрация «скорее помогает» в трудоустройстве молодежи, и всего лишь 3% «ощущают поддержку властей (Рисунок 2.27).

Эксперты также признали, что в основном «успешное трудоустройство зависит от активного поиска работы самого человека, его уровня квалификации и подготовки» - 9 человек и 3 эксперта отметили вариант ответа: «нет, спасение утопающих - дело самих утопающих». Полученные результаты свидетельствуют о том, что в большинстве случаев молодые люди не надеются на поддержку со стороны властей, а рассчитывают лишь на свои силы. Однако 8 экспертов указали на поддержку со стороны администрации, хотя по результатам опроса молодежь данной поддержки не ощущает.

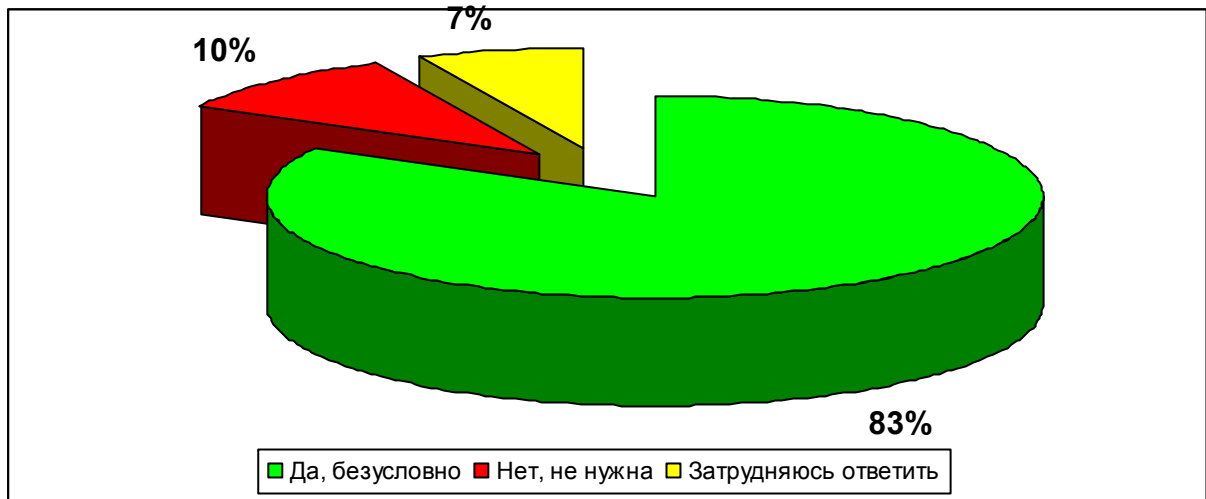


Рисунок 2.28. Распределение ответов на вопрос: «По Вашему мнению, нужна ли областная целевая программа, направленная на решение наиболее актуальных проблем сельской молодежи?» (в % от опрошенных).

Большинство сельской молодежи отметило то, что областная целевая программа, направленная на решение наиболее актуальных проблем сельской молодежи, безусловно, нужна (83%). Каждый десятый от общего числа опрошенных молодых людей считает, что нет, и 7% затруднились ответить на поставленный вопрос (Рисунок 2.28).

Ответы экспертов распределились в соответствии с мнением молодых респондентов: 18 человек ответили положительно, и по 1 из экспертов ответили «нет» / «затрудняюсь ответить».

Затем был предложен открытый вопрос, чтобы молодые люди и эксперты смогли описать свою целевую программу, направленную на решение наиболее актуальных проблем сельской молодежи.

Молодежь в основном предлагала способы привлечения молодых специалистов, а также улучшения, направленные на положение данной социальной группы на рынке труда: «хорошие условия работы», «создание банка реальных данных о вакантных местах на предприятиях поселка», «больше рабочих мест по специальности, повышение квалификации, подъемные или же обеспечение жильем», «достойная зарплата», «обеспечить заработную плату, равноценную выполняемой трудовой деятельности», исключить дискриминацию и трудоустройство «по блату», «обучение и

трудоустройство наиболее востребованных специалистов в нашем районе», «открытие развлекательных центров», «поддерживать любые инициативы молодежи, стартовый капитал, подъемные», «полный соц. пакет», «развитие заводов».

Эксперты были более сдержанными, отвечая на открытый вопрос по поводу областной целевой программы, направленной на решение наиболее актуальных проблем сельской молодежи. Большинство из экспертов вообще не посчитало нужным расписывать данную программу. Среди тех, кто ответил, было предложено следующее: «необходимо создавать рабочие места, гарантировать стабильность, хорошую зарплату и подъемные для молодых специалистов, привлекать инвестиции в сельскую местность», «развитие сельского хозяйства: помощь в приобретении сельскохозяйственной техники, с освобождением от налога хотя бы на 5 лет».

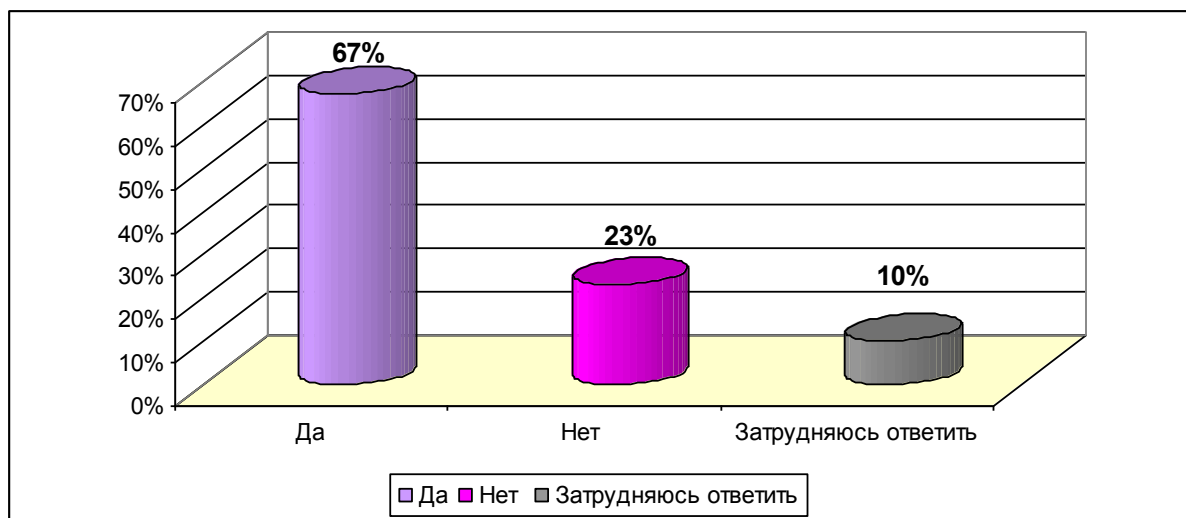


Рисунок 2.29. Распределение ответов на вопрос: «Как Вы считаете, необходим ли Интернет ресурс (сайт), на котором будет размещаться вся информация о целевых федеральных, региональных программах направленных на улучшение жизни молодежи, а также через который можно будет задавать вопросы представителям муниципальной и региональной власти, обсуждать наиболее острые вопросы, касающиеся молодежи?» (в % от опрошенных).

Ответы на вопрос: «Как Вы считаете, необходим ли Интернет ресурс (сайт), на котором будет размещаться вся информация о целевых федеральных, региональных программах, направленных на улучшение жизни молодежи, а также через который можно будет задавать вопросы

представителям муниципальной и региональной власти, обсуждать наиболее острые вопросы, касающиеся молодежи?», среди молодежи распределились следующим образом: большинство молодых людей считают, что данный сайт необходим (67%); практически каждый четвертый из молодых людей ответил отрицательно на поставленный вопрос (23%); каждый десятый затруднился ответить на поставленный вопрос (Рисунок 2.29).

Эксперты единогласно указали на необходимость данного электронного ресурса, который поможет сблизить молодежь с представителями власти п. Каргаполя.

Молодежи и экспертам было предложено кратко расписать разделы сайта и кто, по их мнению, его должен вести. Результаты получились следующие: по мнению молодежи, сайт может вести «представитель органа занятости», «начальник центра занятости», «представитель органов местного самоуправления» либо необходимо открыть вакансию и назначить «администратора сайта». Из экспертов на поставленный вопрос ответили лишь 2 человека, которые предложили, чтобы сайтом занимался «комитет по делам молодежи».

Молодежь указала следующие разделы, которые необходимо создать: «вакансии, резюме», «разделы о зарплате и предлагаемой работе», «раздел жилищных проблем, социальной защиты, возможности трудоустройства и повышения квалификации, культурно-досуговый раздел, а также раздел по благоустройству территории», «вакансии, организации, контакты». Эксперты указали, что разделы должны быть «самые различные», а главное - указали, что «данный сайт должен отражать реальную картину жизни, проблемы, которые нужно решать. Не нужно показывать все в розовом цвете». Таким образом, основы по созданию сайта положены, необходимо лишь развить и воплотить в действие предложенную молодежью и экспертами идею.

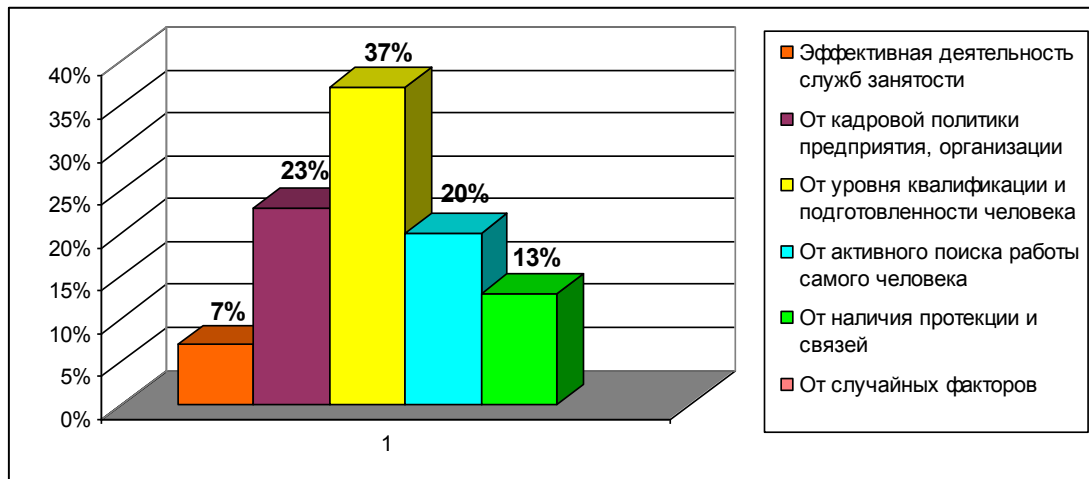


Рисунок 2.30. Распределение ответов на вопрос: «От чего, по Вашему мнению, зависит успешное трудоустройство?» (в % от опрошенных).

Заключительный вопрос показал, что, по мнению молодых людей, успешное трудоустройство зависит, во-первых, от «уровня квалификации человека» (37%), во-вторых, от «кадровой политики предприятия, организации» (23%), в-третьих, от «активного поиска работы самого человека» (20%), в-четвертых, от «наличия протекции и связей», в-пятых, от «эффективной деятельности служб занятости». В результате чего можно сделать вывод, что молодые люди основной упор делают на свои возможности, не надеясь на специализированные службы по подбору вакансий (Рисунок 2.30).

Мнения экспертов по данному вопросу распределились следующим образом: на первое место были отнесены сразу три условия успешного трудоустройства, а именно «эффективная деятельность служб занятости», «уровень квалификации и подготовленности», а также «активный поиск самого человека». На второе место экспертами было отнесено такое условие, как «кадровая политика предприятия, организации», на третье – «наличие протекций, связей».

Таким образом, мнения экспертов и молодежи сошлись в том, что успешное трудоустройство зависит от «уровня квалификации человека», ведь действительно степень подготовленности человека к какому-либо виду труда нередко является определяющим для работодателей при выборе персонала.

Как экспертами, так и молодежью были отмечены «кадровая политика предприятия, организации» и «активный поиск работы самого человека». Однако важно отметить то, что «эффективную деятельность служб занятости» молодежь расположила на последнее место, в то время как сами эксперты – на первое. Несовпадение во мнениях показывает, что над эффективностью работы специализированных служб по трудоустройству населения в п. Каргаполье необходимо работать.

Реализация программы молодой специалист - это шанс молодежи участвовать в развитии страны, реализовать свой интеллектуальный и творческий потенциал. Однако абсолютное большинство молодежи п. Каргаполья не смогло назвать ни одной программы, проводимой в целях помощи молодым специалистам, лишь два человека отметили программу «Земский доктор», но не смогли вспомнить ее название, а только указали, что «существует программа в сфере здравоохранения, по которой можно улучшить жилищные условия молодых специалистов». Действительно, с целью улучшения медицинского обслуживания в сельской местности, разработана программа «Земский доктор», которая продлена до 2016 года. С 2013 года к селам относят и рабочие поселки. Молодые специалисты, решившие продолжить свою карьеру в сельской местности, в качестве подъемных получают один миллион рублей. Средства предлагаются для приобретения готового или строительства нового жилья.

Эксперты отметили несколько программ, направленных на оказание помощи молодым специалистам в сельской местности. Например, программа под названием «Устойчивое развитие сельских территорий Курганской области на 2014-2017 годы и на период до 2020 года», по которой предусматривается софинансирование строительства (приобретения) жилья, предоставляемого молодым семьям и молодым специалистам по договорам найма с правом последующего выкупа [26].

Подпрограмма «Развитие ипотечного жилищного кредитования в Курганской области» государственной программы Курганской области

«Развитие жилищного строительства» на 2014-2018 годы. Участниками данной подпрограммы могут являться молодые семьи, в которых возраст обоих супругов не превышает 35 лет (включительно), неполные семьи, состоящие из одного молодого родителя, возраст которого не превышает 35 лет (включительно), и одного или более детей.

Экспертами также были отмечены наличие стимулирующих выплат медицинским и фармацевтическим работникам, которые после окончания ими государственных образовательных учреждений высшего профессионального образования поступают на работу в учреждения здравоохранения, находящиеся в ведении Курганской области, или учреждения здравоохранения муниципальных образований Курганской области, расположенные в городах районного подчинения, поселках городского типа районного подчинения, сельсоветах.

Программа по организации стажировок для выпускников профессиональных образовательных организаций. Данная программа действует на территории Курганской области с 2009 года и вызывает все больший интерес, как со стороны выпускников, так и со стороны работодателей.

Федеральная программа «Ты – предприниматель» в Курганской области. Для молодых специалистов Программа предусматривает два основных направления:

- вовлечение молодежи в предпринимательство – создание системы мероприятий, сопровождающей молодых авторов перспективных предпринимательских идей на всем пути до этапа создания нового предприятия;

- поддержка начинающих молодых предпринимателей на первых этапах хозяйственной деятельности предприятий – оказание консультационной, инвестиционной, инфраструктурной поддержки [26].

В рамках Программы молодой специалист может бесплатно пройти обучение основам предпринимательской деятельности в «Школе начинающего предпринимателя».

Государственная программа «О развитии малого и среднего бизнеса Курганской области» на 2014-2020 годы. Ежегодно в рамках программы проводится конкурс грантов начинающим предпринимателям на создание собственного дела. Сумма гранта – до 300000 руб. На получение гранта могут претендовать, в том числе молодые люди в возрасте до 30 лет, а также выпускники образовательных учреждений начального и среднего профессионального образования.

Программа Курганской области «Развитие агропромышленного комплекса в Курганской области на 2014-2020 годы» предусматривает реализацию мероприятий, направленных на повышение кадрового потенциала, конкурентоспособности агропромышленного комплекса. В рамках осуществления мероприятия предусматриваются выплаты организациям агропромышленного комплекса в Курганской области, принявшим на работу молодых специалистов, в целях стимулирования притока молодых специалистов для работы в сельской местности.

Основываясь на ответах молодых людей и экспертов, можно сделать вывод, что программы для молодых специалистов созданы, но молодежь мало интересуется ими, следовательно, нужно найти эффективный способ информирования молодой части населения о существовании данных программ, что также может оказать влияние на уровень занятости сельской молодежи.

Выделение основных проблем, волнующих молодежь, разработка оптимальных путей их решения, способствует эффективному управлению органами местного самоуправления и специализированными органами молодежной занятостью на селе. Определение основных проблем молодежью поможет в дальнейшем при разработке рекомендаций по управлению занятостью сельской молодежи.

Проблемы, существующие в сельской местности, стремительно изучаются в Тюменской области, примером может послужить исследование, проведенное Коневым Ю.М., Белоножкой М.Л., Барбаковым О.М.. Данное социологическое исследование, направлено на изучение эффективности взаимодействия властных структур и сельского населения [51, с. 132].

Особый интерес для проведенного исследования представил список проблем, выделенный авторами, который был включен в анкету данной исследовательской работы по изучению управления молодежной занятостью при опросе респондентов и экспертов п. Каргаполье.

Для более наглядного рассмотрения и сравнения основных проблем, существующих в п. Каргаполье и сельских местностях юга Тюменской области была, составлена сравнительная таблица 2.3.

Таблица 2.3.

Оценка основных проблем на селе

| Проблемы | Молодежь п. Каргаполье | Сельское население юга Тюменской обл-ти | Эксперты (1) | Эксперты (2) |
|---|------------------------|---|--------------|--------------|
| 1. Низкая заработная плата (з/п) | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 2. Бедность | 4 | 4 | 2 | 3 |
| 3. Алкоголизм | 8 | 2 | 6 | 2 |
| 4. Безработица | 2 | 3 | 3 | 4 |
| 5. Тяжелый физический труд | 9/10 | 13 | 5 | 5 |
| 6. Состояние здоровья | 9/10 | 9 | 9 | - |
| 7. Безынициативность населения | 5 | 7 | 4 | 9 |
| 8. Отсутствие необходимой медицинской помощи | 7 | 6 | 8 | 7 |
| 9. Отсутствие центров досуга, культуры | 3 | 10 | 10 | 13 |
| 10. Низкое качество образования в сельских школах | 11 | 12 | 12 | 6 |
| 11. Некомфортные условия проживания и быта | 6 | 11 | 7 | 10 |
| 12. Отсутствие развития транспортной инфраструктуры | 12 | 14 | 11 | 11 |
| 13. Наркомания | 14 | 5 | 14 | 8 |
| 14. Преступность | 13 | 8 | 13 | 12 |

Эксперты (1) - сотрудники Администрации Каргапольского района, сотрудники ГКУ Центра занятости населения Каргапольского района Курганской области.

Эксперты (2) – главы сельских администраций и управленцы различного уровня по Тюменской области.

Наиболее важной проблемой, требующей первоочередного решения, по мнению всех респондентов, является низкая заработная плата. По мнению молодежи п. Каргаполье, второе место среди основных проблем занимает безработица, в то время как сельское население и эксперты юга Тюменской области на второе место отнесли проблему алкоголизма, а эксперты п. Каргаполье – бедность. Третье место разделили следующие проблемы, характерные для сельской местности: отсутствие центров досуга, культуры, по результатам опроса молодежи п. Каргаполье; безработицу отметили сельское население юга Тюменской области и эксперты п. Каргаполье; бедность – эксперты Тюменской области. Бедность также отметили и молодые люди п. Каргаполье, сельчане юга Тюменской области, и расположили данную проблему на четвертое место. Безынициативность населения как одна из основных проблем была отмечена экспертами п. Каргаполье, в то время как эксперты Тюменской области выделили безработицу.

Жители п. Каргаполье считают, что не нужно беспокоиться по поводу наркомании и преступности в их сельской местности. Проблема преступности также мало волнует экспертов Тюменской области, которые помимо выделенной проблемы, отметили также, отсутствие развития транспортной инфраструктуры к ним в этом присоединились сельчане юга Тюменской области.

Проведенный анализ наиболее существенных проблем позволяет утверждать, что помимо материального благополучия, молодежь п. Каргаполье волнует отсутствие центров досуга, культуры, а респондентов юга Тюменской области – проблема алкоголизма.

Практически все проблемы, названные респондентами как наиболее важные, вытекают объективно одна из другой. Рассматривая ответы, молодых людей п. Каргаполье, которые на второе место отнесли безработицу и ответы экспертов п. Каргаполье, которые, в свою очередь, на второе место расположили бедность, складываются из низкой заработной платы,

находящейся на первом месте среди выделенных проблем на селе. Основываясь на ответах экспертов Тюменской области, следует, что отсутствие работы или низкие доходы населения приводят к тому, что наиболее квалифицированные специалисты уезжают из села, а среди оставшихся процветает алкоголизм (2 место).

Выделение основных проблем, волнующих молодежь, имеют определяющее значение для данной работы, так как разработка оптимальных путей их решения, способствует эффективному управлению органами местного самоуправления и специализированными органами молодежной занятости на селе. Определение основных проблем молодежью поможет в дальнейшем при разработке рекомендаций по управлению занятостью сельской молодежи, которые будут предложены в заключительной части.

Управление занятостью молодежи на селе было изучено еще одним методом: анализ документов (сайта) - ГКУ Центра занятости Каргапольского района Курганской области, выходные данные: <http://czn.kurganobl.ru/3408.html>.

Анализ документов - важный социологический метод сбора информации. Данный метод целесообразно применить при изучении управления занятости молодежи на селе, а именно необходимо провести анализ документов (сайта): ГКУ Центра занятости Каргапольского района Курганской области, выходные данные: <http://czn.kurganobl.ru/3408.html>. Данный сайт был выбран в связи с тем, что в п. Каргаполье вопросы занятости населения, в том числе и занятости молодежи, в основном возложены на центр занятости населения Каргапольского района.

Вся информация, касающаяся управления занятостью молодежи, находится в открытом доступе. На сегодняшний день в ГКУ Центр занятости населения Каргапольского района работает 9 человек.

За последние пять лет в службу занятости обратилось 4346 человек. Специалистами центра занятости трудоустроено 3018 человек. На временные работы трудоустроено 107 безработных граждан, относящихся к категории

испытывающих трудности в поиске работы. В общественных работах приняли участие 577 человек. 963 школьникам оказана помощь в трудоустройстве в свободное от учебы время. В целях повышения конкурентоспособности на рынке труда для 307 граждан было организовано профессиональное обучение, из которых 170 были трудоустроены.

Гражданам Каргапольского района оказаны государственные услуги в сфере содействия занятости, среди которых услуги по профессиональной ориентации, социальной адаптации, психологической поддержке. За этот период их получили 2 тысячи человек.

На сайте ГКУ Центра занятости в разделе «деятельность» четко прописаны категории граждан, которых следует отнести к исследуемой социальной группе:

- Учащиеся общеобразовательных школ,
- Учащиеся высших, средних, начальных профессиональных образовательных учреждений,
- Безработная молодежь, в том числе:
 - выпускники высших, средних и начальных профессиональных образовательных учреждений,
 - молодые люди после службы в Вооруженных Силах,
 - молодежь, имеющая опыт и стаж работы,
 - несовершеннолетние подростки в возрасте до 18 лет, в том числе «трудные» подростки.

Далее отмечены услуги, оказываемые ГКУ Центром занятости молодому населению:

- Профориентационные услуги
- Информирование:
 - о состоянии на рынке труда
 - о востребованных профессиях
 - о содержании профессий
 - о возможном рабочем месте

- Консультирование по вопросам:

- выбора профессии
- возможности профессионального обучения
- перспектив трудоустройства по конкретной профессии

- Профдиагностика:

- исследование интеллектуального потенциала
- интересов, склонностей, профессиональных предпочтений
- личностных особенностей

- Профессиональный отбор / подбор:

с учетом потребностей рынка труда

- Психологическая поддержка:

- улучшение психологического состояния, связанного с потерей работы
- помощь в составлении личного профессионального плана
- активизация установки на поиск рабочего места и трудоустройство

- Социальная адаптация к рынку труда на основе программ:

- «Клуб ищущих работу»
- «Старт в профессию»
- «Техника трудоустройства»
- «Пять шагов навстречу работе»
- «Диплом есть, что дальше»

На сайте Центра занятости в открытом доступе размещена государственная программа Курганской области «Содействие занятости населения Курганской области», целью которой является: содействие в реализации прав граждан на полную, продуктивную занятость и обеспечение социальной поддержки безработных граждан, в том числе молодежи, что является наиболее важным в рамках исследуемой проблемы.

Основными задачами программы, как свидетельствует сайт, являются:

- реализация мероприятий активной политики занятости населения;
- реализация дополнительных мероприятий в сфере занятости населения;
- осуществление социальных выплат безработным гражданам;

- повышение качества и доступности государственных услуг в области содействия занятости населения.

Отдельное внимание уделено следующим категориям молодых людей: несовершеннолетние и граждане в возрасте от 18 до 20 лет.

Содействие занятости подростков - одно из направлений активной политики службы занятости населения Курганской области, позволяющее подростку сделать первые шаги во взрослую самостоятельную жизнь.

В 2016 году органами службы занятости населения планируется трудоустроить 3,0 тысячи подростков, что на 18,4 % меньше годового программного показателя 2015 года (в 2015 г.- 3,7 тысяч человек).

В течение I квартала текущего года в программе временной занятости несовершеннолетних граждан приняли участие 474 человека, что составляет 15,7% контрольного показателя.

Приоритетным правом при трудоустройстве пользовались несовершеннолетние из числа детей – сирот, детей из малообеспеченных семей и семей безработных граждан, подростков, состоящих на учёте в комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав. От общего количества трудоустроенных школьников, данная категория составила 45,6 %.

В течение I квартала 2016 года в спецпрограмме «Организация временного трудоустройства безработных граждан в возрасте от 18 до 20 лет, имеющих среднее профессиональное образование и ищущих работу впервые» приняли участие 3 человека.

Профессии, на которые временно трудоустроивались выпускники, - механик и разнорабочий.

Для того чтобы более полно рассмотреть управление занятостью исследуемой социальной категории – молодежь - необходимо было обратиться к поиску, который доступен на исследуемом сайте, в результате чего поиск выдал следующие разделы:

- Услуги по профориентации

- Занятость молодежи
- «День карьеры-2008»
- Кадровый потенциал Зауралья - 2008
- Выпускников приглашают
- На работу к соседям
- Молодым везде у нас дорога.
- Стажировка выпускников – это выгодно
- Дипломированные специалисты
- Новая формула трудоустройства выпускников
- Конференция: «Молодежь района: проблемы труда, занятости и

социальной защиты»

- День карьеры - 2010
- Молодежный калейдоскоп
- Занятость молодежи
- Научно-практическая конференция
- Молодежь района: проблемы труда, занятости и социальной

защиты

- Коллегия Главного управления по труду и занятости населения
- В центре внимания – активная политика занятости
- Социальная адаптация безработных граждан
- Подводим итоги
- Перечень нормативно – правовых документов по организации

АГС

- Круглый стол «Молодежный калейдоскоп»
- Капитаны собственной судьбы
- Индустрия знаний
- «Трудоустройство: правила игры»
- Будущее Зауралья
- Их должны знать в лицо

- Выбор профессии – важный шаг в жизни каждого
- Минувших дней круговорот
- Семинар клуба «Семья»
- Районный Штаб в действии
- «День работодателя» в КГСХА

Рассмотрим наиболее значимые из предложенных. Решение задачи: выявить основную проблему трудоустройства молодежи на селе, заключается в возможности участия в программе по социальной адаптации. В результате данной программы молодые люди смогут раскрыть свои потенциальные возможности, обучиться навыкам активного поведения на рынке труда, обрести уверенность в себе и своих силах, освоить приемы успешной самопрезентации. Кроме того, проводятся эффективные формы клубной работы по следующим направлениям:

- Клуб ищущих работу для безработных, состоящих на учете более 6 месяцев;
- Новый старт для длительно не работающих граждан;
- Старт в профессию для молодых безработных, не имеющих профессии;
- Начинающий предприниматель - для желающих открыть собственное дело;
- Диплом есть, что дальше?

Управление занятостью молодежи в рамках задач: 1) определение удовлетворенности и влияния уровня образования в сельских школах на дальнейшее обучение молодежи и трудоустройство; 2) выделение факторов, определяющих выбор вакансий молодых людей, решается путем проведения такого мероприятия, как «День старшеклассника» в рамках областной профориентационной акции «Выпускник 2016: образование, карьера, занятость» под девизом «Я выбираю профессию – я выбираю будущее!». Будущие выпускники узнают из презентации и буклетов, по каким специальностям ведётся набор, какие экзамены нужно сдавать по выбранным направлениям, сроках и стоимости обучения.

Необходимо также обратить внимание на наличие на сайте приложения к приказу, издаваемые повсеместно в разрезе государственных казенных учреждений службы занятости населения Курганской области за каждый год, в котором содержится «перечень приоритетных профессий (специальностей) для профессионального обучения и дополнительного профессионального образования безработных граждан» [26].

Для эффективности управления молодежной занятостью также немаловажное значение имеют результаты мониторинга профессиональных намерений выпускников 9 и 11 классов общеобразовательных организаций города Кургана и Курганской области. Результаты данного мероприятия размещены на сайте ГКУ Центра занятости в открытом доступе. Отчет позволяет проанализировать информацию о мотивах и осознанности выбора профессии, уровне притязаний, профессиональных планах и жизненных ценностях подростков, которые через несколько месяцев должны принять решение, определяющее их профессиональное будущее.

Сотрудники ГКУ Центра занятости ежемесячно отслеживают ситуацию на рынке труда в области и предоставляют отчет в электронном виде в открытом доступе в виде презентации с подробными таблицами и диаграммами.

Решение задачи: «проанализировать уровень влияния органов государственной власти, местного самоуправления на трудоустройство молодежи» производится в рамках рассмотрения приказа, размещенного на анализируемом сайте, об утверждении Административного регламента исполнения государственной функции надзора и контроля за обеспечением государственных гарантий в области содействия занятости населения.

Задачу «выявление значимости областной целевой программы, направленной на решение наиболее актуальных проблем сельской молодежи» можно подробно исследовать в рамках сайта <http://czn.kurganobl.ru/3408.html>. Полное название программы «Содействие занятости населения Курганской области на 2014 – 2016 годы». Целью

программы является содействие в реализации прав граждан на полную, продуктивную занятость и обеспечение социальной поддержки безработных граждан. Достижение цели направлено на создание условий для повышения эффективной занятости населения Курганской области, снижение роста безработицы, расширение доступа незанятых граждан к услугам службы занятости, осуществление превентивных мер по предупреждению высвобождения работников, смягчению последствий массовых высвобождений, проведение предувольнительных консультаций по вопросам трудоустройства и профессионального обучения. Все предложенные меры способствуют управлению занятости населения и молодежи в том числе.

Задача «надобности будущих специалистов в сфере АПК» также освещена. На сайте <http://czn.kurganobl.ru/3408.html> размещена информация об обсуждении вопроса «О реализации Областного трехстороннего соглашения между Объединением организаций профессиональных союзов «Федерация профсоюзов Курганской области», Правительством Курганской области и Курганским региональным объединением работодателей «Союз промышленников и предпринимателей» на 2014-2016 годы в агропромышленном комплексе». По данному вопросу выступил первый заместитель директора Департамента сельского хозяйства и перерабатывающей промышленности Курганской области Михеев Ю.А.

Комиссией было принято решение направить совместные усилия на привлечение инвестиций в АПК, создание новых рабочих мест, техническую и технологическую модернизацию агропромышленного производства, повышение производительности труда, улучшение условий труда; ликвидацию задолженности по заработной плате, повышение заработной платы, снижение неформальной занятости в АПК; повышение квалификации работников, закрепление молодых специалистов в сельском хозяйстве; создание безопасных условий труда в АПК; заключение коллективных договоров в организациях АПК.

На анализируемом сайте: <http://czn.kurganobl.ru/3408.html> приведено множество биографий людей, которые предложили свой бизнес-план и успешно реализовали задуманное дело, например, «оказание услуг по ремонту и установке газовых котлов», «выращивание картофеля сортов: Коротон, Романа, Розара», «деятельность кафе и ресторанов» и другие. В архиве новостей также можно найти информацию о целевой программе «содействия развитию малого предпринимательства».

Целью программы является реализация дополнительных мер, направленных на снижение напряженности на рынке труда области и обеспечение занятости населения в условиях финансового кризиса.

Одним из мероприятий программы является содействие развитию малого предпринимательства и самозанятости безработных граждан не менее 120 человек. Объем финансирования на реализацию мероприятия - 8,11 млн. руб.

Выделены основные виды предпринимательской деятельности:

- оказание услуг населению (установка окон, вспашка огородов, услуги такси, охрана, кабинет педагога-психолога);
- крестьянско-фермерское хозяйство (разведение и откорм КРС, поросят);
- пчеловодство;
- отраслевой оператор информационных услуг;
- производство специальных материалов различного назначения;
- мастерская по ремонту одежды;
- выращивание овощей и зернобобовых культур и др.

На основании проведенного анализа сайта, можно сделать следующий вывод: вся информация, касающаяся управления занятостью молодежи находится в открытом доступе. Специалисты центра занятости систематически выставляют отчеты о проделанной работе, направленной, в первую очередь, на помощь в трудоустройстве сельскому населению.

На сайте отображается информация по каждому из основных направлений Центра занятости населения:

- Профориентационные услуги;
- Информирование, консультирование населения;
- Психологическая поддержка;
- Осуществление социальных выплат безработным гражданам.

На сайте Центра занятости в открытом доступе размещена государственная программа Курганской области «Содействие занятости населения Курганской области», целью которой является: содействие в реализации прав граждан на полную, продуктивную занятость и обеспечение социальной поддержки безработных граждан, в том числе молодежи, что является наиболее важным в рамках исследуемой проблемы.

ЦЗН отмечена программа по содействию занятости подростков и спецпрограмма «Организация временного трудоустройства безработных граждан в возрасте от 18 до 20 лет (I квартала 2016 год), программа по социальной адаптации молодежи, профориентационные акции для выпускников.

Необходимо также обратить внимание на наличие на сайте приложения к приказу, издаваемые повсеместно в разрезе государственных казенных учреждений службы занятости населения Курганской области за каждый год, в котором содержится «перечень приоритетных профессий (специальностей) для профессионального обучения и дополнительного профессионального образования безработных граждан».

Для эффективности управления молодежной занятостью также немаловажное значение имеют результаты мониторинга профессиональных намерений выпускников 9 и 11 классов общеобразовательных организаций города Кургана и Курганской области. Результаты данного мероприятия размещены на сайте ГКУ Центра занятости в открытом доступе.

Сотрудники ГКУ Центра занятости ежемесячно отслеживают ситуацию на рынке труда в области и предоставляют отчет в электронном виде в открытом доступе в виде презентации с подробными таблицами и

диаграммами, отслеживают биографии людей, открывших свое дело, которое успешно процветает.

Все предложенные меры способствуют управлению занятости населения и молодежи в том числе.

Таким образом, проанализировав данные, размещенные на сайте <http://czn.kurganobl.ru/3408.html>, можно сделать вывод, что все задачи, поставленные для решения исследуемой проблемы: управление молодежной занятостью на селе, рассматриваются в рамках сайта. Центральным звеном системы регулирования процессов на рынке труда является государственная служба занятости. Она представляет собой структуру специальных органов, создаваемых для постоянного целенаправленного регулирования профессиональной подготовки и использования рабочей силы: данное положение, рассмотренные нами в теоретической части, практически полностью подтверждаются.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Выделение основных проблем, волнующих молодежь, разработка оптимальных путей их решения, способствует эффективному управлению органами местного самоуправления и специализированными органами молодежной занятости на селе.

В рамках данной работы управление занятостью молодежи в сельской местности изучалось следующими методами: пилотажное исследование молодежи с. Бердюжье (Тюменская область); анкетный опрос молодых людей, проживающих в п. Каргаполье (Курганская область); интервьюирование экспертов, к которым были отнесены сотрудники Администрации Каргапольского района и сотрудники ГКУ Центра занятости Каргапольского района; анализ сайта ГКУ Центра занятости Каргапольского района, выходные данные: <http://czn.kurganobl.ru/3408.html>.

По результатам исследования было выявлено следующее: сельская молодежь однозначно испытывает трудности при поиске работы, данная тенденция прослеживается как в п. Каргаполье, так и в с. Бердюжье. Ответы экспертов на поставленный вопрос подтвердили установленную закономерность. В качестве причин экспертами были указаны следующие: «низкая заработная плата», «отсутствие желания у молодых трудиться», «отсутствие рабочих мест, нет предприятий».

Вследствие чего, особый интерес представляет изучение основных проблем, связанных с трудоустройством, которые выделяют сами респонденты, так как определение основных проблем поможет в дальнейшем при разработке рекомендаций по управлению занятостью сельской молодежи. В результате полученных данных было выделено две наиболее важные проблемы, существующие на селе – это «нехватка рабочих мест по специальности» и «низкая заработная плата». Ответы экспертов лишь подтвердили выделенные сельской молодежью проблемы и дополнили, на их взгляд, не менее важными проблемами: «отсутствие подъемных денежных

средств для начала жизни и трудовой деятельности на селе», «отсутствие возможности карьерного роста». Важно также отметить, что ни молодые люди, ни эксперты не выбрали вариант ответа: «проблем нет», следовательно, однозначно проблемы есть и над ними необходимо работать.

В целях привлечения молодых людей оставаться жить и работать в родном селе, необходимо было выявить определяющие факторы, к которым были отнесены: «стабильная работа, зарплата», «собственное жилье», «развитая социальная сфера».

Анализ данных, связанных с образованием сельской молодежи, показал, что большинство молодых людей, проживающих в п. Каргаполье, удовлетворено полученным образованием в сельских школах. Получение образования сельской молодежью является неотъемлемой частью развития села, т. к. высококвалифицированные специалисты, понимающие важность качественного и ответственного подхода к деятельности, суть залога успеха и поступательного развития села.

Однако большое количество школьников не проходили тест на профессиональное самоопределение в старших классах, что может в дальнейшем привести к проблемам при трудоустройстве. Необходимо принимать меры по устранению данной проблемы и назначить ответственных по этому вопросу.

В современном мире сложился устойчивый стереотип о том, что высшее образование должен получить каждый. Данная тенденция прослеживается и в сельских поселениях. Однако, основные проблемы сельской молодежи при поступлении в ВУЗы, ССУЗы следующие: «высокая стоимость обучения», «ограниченное количество бюджетных мест».

Желание трудиться на земле у сельской молодежи с каждым годом утрачивается, однако сельскую молодежь можно привлечь к занятию агробизнесом, разработав программу, по которой на определенной территории выделили бы землю, сельскохозяйственную технику в долгосрочную аренду (с последующим выкупом), а произведенную

продукцию, молодежь могла бы стабильно сбывать по приемлемым ценам. Эксперты предположили, что данная программа заинтересует меньшее количество молодых людей, чем это отметила сама молодежь.

Большая часть молодежи не хотела бы заниматься собственным бизнесом. Для подавляющего большинства молодых людей сфера бизнеса представляется нестабильной, рискованной.

Анализ результатов исследования показал, что сельская молодежь убеждена, что основными критериями отбора работников являются: опыт работы, уровень образования, исполнительность, инициативность. Современная сельская молодежь не привыкла на кого-то надеяться и занимается поисками работы, в первую очередь, самостоятельно. Кроме того, трудоустройство «по связям» также популярно среди сельской молодежи.

Практически каждый второй из молодых людей, проживающих в Каргаполье, хотя бы один раз обращался в ГКУ Центр занятости населения. Различия ответов молодежи и экспертов относительно целей, с которыми обращаются в данное учреждение, были следующие: молодежь на первое место выдвинула цель «трудоустройство», в то время как эксперты на первое место выдвинули цель: «получение пособия»; «трудоустройство» у экспертов - на втором месте. Интересен тот факт, что такие цели как: «получение услуги по профессиональной ориентации», «получение направления на профессиональное обучение», «государственная регистрация в качестве юридического лица», «информирование о положении на рынке труда» отметили лишь эксперты, может быть, молодежь не информирована, о всех возможностях взаимодействия с центром занятости и многими услугами не пользуется в должном объеме.

По мнению молодежи, в работе Центра занятости необходимо улучшить предоставление следующих услуг: во-первых, данному учреждению необходимо предоставить возможность удаленного доступа к базам данных вакансий (через Интернет), а также повысить качество предлагаемых вакансий ЦЗН. Во-вторых, центру занятости необходимо

предоставлять больше информации об услугах ЦЗН через СМИ, в результате взаимодействие данного учреждения с населением, а также с молодежью будет более эффективно.

Многие эксперты по поводу улучшения работы центра занятости решили ничего не указывать. Однако 3 человека посчитали нужным предложить следующие меры: «увеличить финансирование на мероприятия службы занятости, что позволит привлечь работодателей к сотрудничеству и улучшить работу в службе занятости», «чаще выходить в народ», «активнее работать с населением вне центра».

Экспертный опрос помог выделить существующие проблемы в п. Каргаполье: низкий уровень сотрудничества центра занятости с работодателями, а также низкий уровень взаимодействия с молодежью, которая непосредственно сама не обращается в данное учреждение. Ответы экспертов на поставленный вопрос целесообразно будет использовать при написании рекомендаций по управлению занятостью сельской молодежи.

Необходимо отметить, что практически каждый второй молодой человек п. Каргаполье считает, что органы власти никаким образом не влияют на трудоустройство сельской молодежи, так как успешное трудоустройство зависит от активного поиска работы самого человека, его уровня квалификации и подготовки. Эксперты также признали, что активный поиск работы самого человека, а также уровень его квалификации и подготовки будут играть определяющую роль.

Большинство сельской молодежи и экспертов отметили то, что областная целевая программа, направленная на решение наиболее актуальных проблем сельской молодежи, а также Интернет ресурс (сайт), на котором будет размещаться вся информация о целевых федеральных, региональных программах, направленных на улучшение жизни молодежи, безусловно, нужны.

Мнение экспертов и молодежи по поводу факторов успешного трудоустройства сошлись в том, что данное стремление, в первую очередь,

зависит от уровня квалификации человека. Важно отметить то, что эффективную деятельность служб занятости молодежь расположила на последнее место, в то время как сами эксперты – на первое. Несоответствие во мнениях показывает, что над эффективностью работы специализированных служб по трудоустройству населения в п. Каргаполье необходимо работать.

Реализация программы молодой специалист - это шанс молодежи участвовать в развитии страны, реализовать свой интеллектуальный и творческий потенциал. Однако, абсолютное большинство молодежи п. Каргаполье не смогло назвать ни одной программы, проводимой в целях помощи молодым специалистам, лишь два человека отметили программу «Земский доктор». Эксперты же назвали множество программ, в которых молодежь может принимать участие, например, программа по организации стажировок для выпускников профессиональных образовательных организаций, «Ты – предприниматель», «Развитие агропромышленного комплекса в Курганской области на 2014-2020 годы». Таким образом, программы для молодых специалистов созданы, но молодежь мало интересуется ими, следовательно, нужно найти эффективный способ информирования молодой части населения о существовании данных программ, что также может оказать влияние на уровень занятости сельской молодежи.

Управление занятостью молодежи на селе было изучено еще одним методом: анализ документов (сайта) - ГКУ Центра занятости Каргапольского района Курганской области, выходные данные: <http://czn.kurganobl.ru/3408.html>.

Вся информация, касающаяся управления занятостью молодежи находится в открытом доступе. Специалисты центра занятости систематически выставляют отчеты о проделанной работе, направленной, в первую очередь, на помощь в трудоустройстве сельскому населению.

Особое внимание уделено государственной программе Курганской области «Содействие занятости населения», целью которой является: содействие в реализации прав граждан на полную, продуктивную занятость и обеспечение социальной поддержки безработных граждан, в том числе молодежи, что является наиболее важным в рамках исследуемой проблемы.

ЦЗН отмечена программа по содействию занятости подростков и спецпрограмма «Организация временного трудоустройства безработных граждан в возрасте от 18 до 20 лет.

Необходимо также обратить внимание на наличие на сайте приложения к приказу, издаваемые повсеместно в разрезе государственных казенных учреждений службы занятости населения Курганской области за каждый год, в котором содержится «перечень приоритетных профессий (специальностей) для профессионального обучения и дополнительного профессионального образования безработных граждан», что представляет особый интерес для молодежи п. Каргаполье.

Сотрудники ГКУ Центра занятости ежемесячно отслеживают ситуацию на рынке труда в области и предоставляют отчет в электронном виде в открытом доступе в виде презентации с подробными таблицами и диаграммами, отслеживают биографии людей, открывших свое дело, которое успешно процветает.

Все предложенные меры способствуют управлению занятости населения и молодежи в том числе.

Определение основных проблем молодежью послужило основой для разработки рекомендаций по управлению занятостью сельской молодежи. Совершенствование механизмов управления занятостью и трудоустройством молодежи в муниципальном образовании п. Каргаполье предполагает:

- В целях повышения эффективности и скорости трудоустройства молодых людей Центру занятости населения следует предоставить возможность удаленного доступа к базам данных вакансий (через Интернет),

для того чтобы молодые люди могли отслеживать интересующие их вакансии онлайн.

- Создание Интернет ресурса (сайта), на котором будет размещаться вся информация о целевых федеральных, региональных программах, направленных на улучшение жизни молодежи, а также решение вопросов трудоустройства. По мнению молодежи, сайт должен разработать представитель от органа занятости населения либо представитель от органов местного самоуправления, либо необходимо открыть вакансию и назначить «администратора сайта». Эксперты предложили, чтобы разработкой сайта занимался комитет по делам молодежи.

- По результатам исследования было установлено: молодежь слабо информирована о программах, направленных на помощь в трудоустройстве данной социальной группы, и об услугах, оказываемых Центром занятости населения. По мнению молодежи, данную проблему можно решить следующим способом: Центру занятости необходимо предоставлять больше информации об услугах ЦЗН через СМИ, а именно «ТВ-24 канал», газету «Сельская правда» и другие источники рекламы, в результате чего взаимодействие данного учреждения с населением, а также с молодежью будет более эффективно.

- Открытие «горячей линии» – телефонных справочно-информационных служб центра занятости, специалисты которых могли бы дать оперативную информацию молодежи или оказать оперативную психологическую помощь данной социальной группе (временные рамки: полгода, для оценки эффективности данного мероприятия).

- Большое количество школьников отметили, что не проходили тест на профессиональное самоопределение в старших классах, таким образом, необходимо предпринять меры по устранению данной проблемы и назначить ответственного человека, который будет ежегодно тестировать выпускников - старшеклассников на профпригодность.

- По результатам опроса большая часть молодежи не хотела бы заниматься собственным бизнесом, так как для подавляющего большинства молодых людей сфера бизнеса представляется нестабильной. Ввиду данного факта необходимо развеять сложившееся представление молодежи о самозанятости и обеспечить молодое население п. Каргаполье консультациями экспертов в данной области, которые бы смогли сопровождать бизнес-проекты сельской молодежи. К экспертам в данном случае можно отнести людей, чьи биографии были проанализированы при анализе документа (сайта): <http://czn.kurganobl.ru/3408.html>.

- Экспертами был отмечен низкий уровень сотрудничества центра занятости с работодателями. Решение данной проблемы в ходе интервьюирования было предложено экспертами, которое заключается в необходимости принятия мер по «увеличению финансирования на мероприятия службы занятости», что позволит привлечь работодателей к сотрудничеству с центром, и облегчит работу данного органа по поиску подходящих вакансий для молодежи.

- Разработка программы «Электронный работодатель», представляющая собой переход на взаимодействие Центра занятости населения с работодателями в электронном виде, позволит улучшить качество услуги в подборе необходимых работников, в первую очередь, за счет повышения оперативности передачи информации.

- Стимулирование работодателей для принятия на работу молодежи: предоставлять льготы по налогам.

- Проведение регулярных репрезентативных социологических опросов молодого населения п. Каргаполья и интервьюирование экспертов, которые позволят в каждый отчетный период оценивать эффективность уже установленного механизма управления молодежной занятостью на селе и разрабатывать новые рычаги управления занятостью молодых людей, на основании проблем, которые будут выделены по окончанию каждого, вновь проведенного исследования.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

1. Конституция Российской Федерации : офиц. текст . – М. : Дашков и К, 2013 . - 40 с.
2. О занятости населения в Российской Федерации: Закон РФ от 19.04.1991 № 1032 Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_60/3813b3a4a7fe21aca780c4ff2eb80cb99f0cbf72/ (дата обращения 15.04.2016).
3. О внесении изменений и дополнений в Закон Российской Федерации о занятости населения в Российской Федерации: Федеральный закон от 20 апреля 1996 г. № 36-ФЗ. – Режим доступа: <http://base.garant.ru/10164585/#friends#ixzz4BCOwt7N6> (дата обращения 20.04.2016).
4. Агаркова, Д.А., Комарова, М.С., Матвеева, Е.В. Государственное регулирование занятости и трудоустройства молодежи в Российской Федерации [Электронный ресурс] / Д.А. Агаркова, М.С. Комарова, Е.В. Матвеева // Среднерусский вестник общественных наук. - 2016. - № -1. - С. - 84-91. Режим доступа : <http://cyberleninka.ru/article/n/gosudarstvennoe-regulirovanie-zanyatosti-i-trudoustroystva-molodyozhi-v-rossiyskoy-federatsii> (дата обращения: 20.12.2015).
5. Айзенштадт, Ш.Н. От поколения к поколению: возрастные группы и социальная структура / Ш.Н. Айзенштадт. - М. : Эксмо, 1956. - с. 124.
6. Александрова, А.В. Социальное законодательство России и зарубежных стран в условиях глобализации / А.В. Александрова. - М. : Юрист, 2010. - 168 с.
7. Анализ рынка занятости США в условиях мировой экономической нестабильности [Электронный ресурс] / С.Д. Суворова, О.М. Куликова, А.М. Теванян // Современная наука: актуальные проблемы теории и практики. – 2015. - № 5. – 24-29. Режим доступа : <http://www.nauteh-journal.ru/index.php/---ep14-12/1348-a> (дата обращения: 12.01.2016).

8. Архипов, В. А. Молодежь – источник трудовых ресурсов: (На примере г. Москвы) / В.А. Архипов. – М.: Экономика, 1996.- 127 с.
9. Арчана, С., Майер, Т. Профессиональное образование и обучение в Австрии / С. Арчана. – Люксембург : бюро официальных Публикаций европейских сообществ, 2006. – 188 с.
10. Байбородова, Л. В. Сельская малочисленная школа: какая она сегодня. Условия организации педагогического процесса в сельской малочисленной школе [Электронный ресурс] / Л. В. Байбородова // Ярославль. - 2004. - № 5. – С. 25-30. Режим доступа: <http://si-sv.com/index/0-42.html>. (дата обращения 11.01.16).
11. Байрамов, В. Д. Патриотизм современной российской молодежи: концептуальные основания и технологии воспитания: коллективная монография / В.Д.Байрамов, И.В. Бочарников, С.Л. Кандыбович, В.И. Лутовинов, и др. – М.: Альфа - М, 2013. – 144 с.
12. Балашов, К.В. Нормативное регулирование условий занятости несовершеннолетней молодежи в России [Электронный ресурс] / К.В. Балашов // Законность и правопорядок в современном обществе. - 2012. - № 8. - С. - 199-202. Режим доступа : <http://cyberleninka.ru/article/n/normativnoe-regulirovanie-usloviy-zanyatosti-nesovershennoletney-molodezhi-v-rossii> (дата обращения: 15.11.2015).
13. Баньковская, С. П. Мангейм, К. Диагноз нашего времени / Пер. с нем. и англ.; Отв.ред. и сост. Я.М.Бергер и др. - М.: Юрист, 1994. – 693 с.
14. Батырева, М.В. Процесс профессионального самоопределения городской молодежи : дис. ... канд. социол. наук : 22.00.04 / Батырева Мария Владимировна. -Тюмень, 2003. - 179 с.
15. Белохвостова, Н.В. Современные тенденции управления занятостью населения [Электронный ресурс] / Н.В. Белохвостова // Современные проблемы науки и образования. - 2015. - № 1. - С. – 3-11. Режим доступа : <http://cyberleninka.ru/article/n/sovremennye-tendentsii-upravleniya-zanyatostyu-naseleniya> (дата обращения: 12.10.2015).

- 16.Белый О.И. Определение понятия «молодежь» [Электронный ресурс] / О.И. Белый // Теория и практика общественного развития. - 2012. - № 12. - С. – 156-158. Режим доступа : <http://cyberleninka.ru/article/n/opredelenie-ponyatiya-molodezh> (дата обращения: 12.09.2015).
- 17.Бенедикт, Р. Психологические типы в культурах Юго-Запада США / Р. Бенедикт // - М.: Университ., 1997. - 308 с.
- 18.Бурджалов, Ф.Э., Гонтмахер, Е.Ш. Рынок труда: реакция на кризис (по материалам зарубежных стран) / Ф.Э. Бурджалов, Е.Ш. Гонтмахер. М.: МЭМО РАН, 2011. – 254 с.
- 19.Ватульян, М.А. Проблема профессиональной реализации и карьерные ожидания студентов-гуманитариев. [Электронный ресурс] / М.А. Ватульян // Современные научные исследования и инновации. - 2012. - № 5. - С. - 3-9. Режим доступа: <http://web.snauka.ru/issues/2012/05/12707> (дата обращения: 26.02.2016).
- 20.Вежновец, Н.Е. Социология / А.А. Грицанов, В.Л. Абушенко, Г.М. Евелькин, Г.Н. Соколова, О.В. Терещенко. - М., 2013. – 123 с.
- 21.Вишневский, Ю.Р. Актуальные проблемы социологии молодежи, культуры, образования и управления: материалы всероссийской научно-практической конференции / под общ. ред. Ю. Р. Вишневского. Екатеринбург: УрФУ, 2014. – 187 с.
- 22.Вишневский, Ю.Р., Шапко, В.Т. Парадоксальный молодой человек / Ю.Р. Вишневский, В.Т. Шапко // СОЦИС. Социологические исследования. - 2006. - № 6. - С.26-36.
- 23.Волгина, Н.А., Плакси, В.И. Рынок труда и занятость: современные проблемы теории и практики / Н.А. Волгина, В.И. Плакси. – М. : Изд-во РАГС, 2009. – 162 с.
- 24.[Волков, Ю. Г.](#), Добренъков, В. И., Кадария, Ф. Д., [Савченко, И. П.](#), [Шаповалов, В. А.](#) Социология молодёжи / Ю. Г. Волков. — Ростов-на-Дону: Феникс, 2001. — 576 с.

- 25.Георгиев, Ю. Меняющийся рынок рабочей силы / Л. Георгиев // Япония сегодня.- 2006. - № 5. – С. 96-98.
- 26.ГКУ Центр занятости населения Каргапольского района Курганской области. Официальный сайт. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://czn.kurganobl.ru/3408.html> (дата обращения 11.01.16).
- 27.Голенкова, З.Т., Голиусова, Ю.В. Новые социальные группы в современных страфикационных системах глобального общества // Социологическая наука и практика. - 2013. - № 3. - С. 5-14.
- 28.Голенкова, З.Т., Игитханян, Е.Д. Российский рабочий: социально-политические ориентации // Россия реформирующаяся. - 2012. - № 11. - С. 191-201.
- 29.Голиусова, Ю.В., Иващенко, Н.В. Избыточное образование в России: социально-экономические последствия // Теория и практика общественного развития. - 2014. - № 18. - С. 25-31.
- 30.Горшков, М.К., Нелюбин, А.А. Особенности положения молодежи на современном российском рынке труда / М.К. Горшков, А.А. Нелюбин. – М.Издательство Совета Федерации, 2006. – 192 с.
- 31.Дашевская, Л. В. Современное культурное мышление и проблемы образования / Л. В. Дашевская. – Тюмень: Издательство ТюмГУ, 2006. – 304 с.
- 32.Джиоев, С.Х. Правовые проблемы содействия трудовой занятости: монография / С.Х. Джиоев. - ТК Велби, Изд-во Проспект, 2006. – 56 с.
- 33.Дружилов, С.А. Прекариат и неформальная трудовая занятость в России: социально-психологические аспекты [Электронный ресурс] / С.А. Дружилов // Гуманитарные научные исследования. - 2015. - № 1. – С. 1-7. Режим доступа: <http://human.snauka.ru/2015/01/9491> (дата обращения: 25.04.2016).
- 34.Дюркгейм Э. Воспитание, его природа и роль / Э. Дюркгейм. - М., 1996. – 284 с.
- 35.Зайцева, А. Региональные особенности отношений занятости: автореф. дис. ... д.э.н.: 12.00.04 / А. Зайцева. - Томск. 1990. – 60 с.

- 36.Золотова, Е.А. Занятость инвалидов в странах переходной экономики / пер. с англ. Е.А. Зотовой. - М., 2013. – 123 с.
- 37.Иконникова, С. Н. Социология о молодежи: проблемы воспитания духовного облика / С. Н. Иконникова. - Л.: Знание, 1995. - 132 с.
- 38.Ильинский, И.М., Шаронов, А.В. Молодежь России: тенденции, перспективы / И.М. Ильинского, А.В. Шаронова. - М., 1993. – 162 с.
- 39.Ионцев, В.А. Нелегальная иммиграция: Научная серия: Международная миграция населения ... Россия и современный мир / В.А. Ионцев. - М.: МАКС-Пресс, 2002. - 140 с.
- 40.Исхакова, Н.Б. Теоретические концепции занятости населения [Электронный ресурс] / Н.Б. Исхакова // Известия Оренбургского государственного аграрного университета. - 2015. - № 2. - С. – 212-213. Режим доступа : <http://cyberleninka.ru/article/n/teoreticheskie-kontseptsii-zanyatosti-naseleniya> (дата обращения: 22.01.2015).
- 41.Капелюшников, Р.И. Российский рынок труда: адаптация без реструктуризации. - М., 2012. – 201 с.
- 42.Карпухин, О. И. Молодежь России: особенности социализации и самоопределения / О. И. Карпухин // Социологические исследования. - 2000. - № 3. - С. 123 – 124.
- 43.Карташов, С. А. Занятость и безработица - методология и механизм государственного регулирования: дис. ... д.э.н. / С.А. Карташов. - М., 1998. – 153 с.
- 44.Кашкин, Ю.С. Основные этапы развития трудового права ЕС / Ю.С. Кашкин // Журнал зарубежного законодательства и сравнительного правоведения. - 2008. - № 2. - С.34-37.
- 45.Кейнс, Д.М. Общая теория занятости, процента и денег / Дж. М. Кейнс. – М. : Гелиос АРВ, 1999. – 352 с.
- 46.Кибанов, А. Я. Управление персоналом: конкурентоспособность выпускников вузов на рынке труда: монография / А.Я. Кибанов, Ю.А. Дмитриева. - М.: НИЦ Инфра-М, 2013. - 229 с.

- 47.Киселев, И.Я.Трудовое право России и зарубежных стран. Международные нормы труда / И.Я. Киселев. М., 2015. – 144 с.
- 48.Колосова, Р.П. Глобализация экономики и занятости населения / Р.П. Колосова, Т.Н. Артамонов. - М.: ТЭИС, 2000. – 91 с.
- 49.Кон, И. С. Юность как социальная проблема / В. Д. Кобецкий // М. : [Молодая гвардия](#). – 1973. - № 2. - С. 22–51.
- 50.Конвенции и рекомендации, принятые Международной Конференцией Труда. - Женева: Международное Бюро Труда, 1991. - 2260 с.
- 51.Конев, Ю.М. Социально-экономическое развитие села: реалии и прогнозы / Ю.М. Конев, М.Л. Белоножко, О.М. Барбаков. - Тюмень: ТюмГНГУ, 2015. - 192 с..
- 52.Костаков, В.Г., Чижова, Л.С., Семенов, А.С. Занятость и рынок труда: новые реалии, национальные приоритеты, перспективы / В.Г. Костаков. - М. : Наука – экономика, философия, право, 1998. – 254 с.
- 53.Котляр, А. Теоретические проблемы занятости остаются актуальными / А. Котляр // Человек и труд. - 1996. - № 5. - С. 24-26.
- 54.Котляр, А.Э. О понятиях «труд», «занятость» и «рынок труда» / А.Э Котляр // Российские реформы: социальные аспекты. - 1998. - № 2. - С. 196-202.
- 55.Котляр, З.А. Структура занятости населения: проблемы совершенствования / З.А. Котляр. - М.: Наука, 1989. - 118с.
- 56.Краснова, Г.А. Анализ международного опыта повышения занятости и снижения безработицы среди молодежи / Г.А. Краснова // Научные ведомости. Белгородского государственного университета Философия Социология Право. – 2015. - № 14. - С. 195.
- 57.Краснова, Г.А. История развития непрерывного профессионального образования Франции / Г. А. Краснова // Вестник РУДН. Серия Информатизация образования. – 2015. – № 3. – С. 18-25.
- 58.Кузнецов, В.И. Методологические проблемы статистических исследований занятости / В.И. Кузнецов. - М.: Диалог-МГУ, 1999. – 156 с.

59. Кузнецов, Д.Л. Квотирование как основная форма трудоустройства инвалидов в РФ / Д.Л. Кузнецов // Журнал российского права. - 2001. - № 11. - С. 32.
60. Лебедева, Л. Государство и безработица в США / Л. Лебедева // Консультант директора. - 2013. - № 3. - С. 124-125.
61. Леонидова, Г.В., Устинова, К.А. Занятость молодежи как условие модернизации трудовой сферы [Электронный ресурс] / Г.В. Леонидова, К.А. Устинова // Экономические и социальные перемены: факты, тенденции, прогноз. - 2013. - № 2. - С. - 101-110. Режим доступа : <http://cyberleninka.ru/article/n/zanyatost-molodezhi-kak-uslovie-modernizatsii-sotsialno-trudovoy-sfery> (дата обращения: 17.04.2016).
62. Лисовский, В. Т., Иконникова, С. Н. Молодёжь о себе, о своих сверстниках: соц. исследование / С.Н.Иконникова, В.Т.Лисовский. - Ленинград : Лениздат, 1969. - 132 с.
63. Любимова, В. В. Франция: государственное регулирование занятости, безработицы и заработной платы / В. В. Любимова. – Москва : Наука, 2012. – 128 с.
64. Лютов, Н.Л., Морозов, П.Е. Международное трудовое право / К.Н.Гусова. - М.: Проспект, 2011. – 126 с.
65. Маврин, С.П., Пашкова, А.С., Хохлова, Е.Б. Рынок труда и обеспечение занятости (правовые вопросы) / С.П. Маврина, А.С. Пашкова, Е.Б. Хохлова. М.: Юристъ, 2001. – 229 с.
66. Мазин, А.Л. Российский рынок труда: институциональные и макроэкономические аспекты функционирования / А.Л. Мазин. - Н.Новгород, 2013. – 57 с.
67. Малый бизнес и занятость в России и за рубежом [Электронный ресурс] / А. Г. Комаров, С. Ю. Богданов, А.В. Личнов // Проблемы современной экономики. - 2012. - № 4. - С. 183-186. Режим доступа : <http://cyberleninka.ru/article/n/malyy-biznes-i-zanyatost-v-rossii-i-za-rubezhom> (дата обращения: 13.04.2016).

68. Маркс, К. Капитал. В 2 т. Т. 1. Кн. 1 / К. Маркс. – М. : Политиздат, 1978. – 750 с.
69. Маркс К., Энгельс Ф. Сочинения / К. Маркс, Ф. Энгельс. - 2-е изд. - Т. 4. - М.: Государственное издательство политической литературы, 1981. – 426 с.
70. Медведев, О.М. Правовые проблемы обеспечения занятости населения: автореф. ... д.ю.н. / О.М. Медведев. - М., 1994. – 231 с.
71. Меркулов, П.А., Харченко, А.А. Трудоустройство и социальная адаптация молодежи в современных условиях / П.А. Меркулов. – Орел: Изд-во ОФ РАНХиГС, 2015. – 322 с.
72. Механизмы влияния науки на практику образования [Электронный ресурс] / В.В. Сериков // Известия Волгоградского государственного педагогического университета. – 2012. - № 4. – С. – 96-105. Режим доступа : <http://cyberleninka.ru/article/n/mehanizmy-vliyaniya-obrazovaniya-na-nauku> (дата обращения: 12.02.2015).
73. Мировая занятость и социальная перспектива [Электронный ресурс]: тенденции 2015 / Международное бюро труда. – Женева : МОТ, 2015. – 447. Режим доступа : <http://liter.kz/ru/articles/show/6424-doklad-mot-o-bezrabortice-v-mire-v-ocherednoi-raz-vyyavil-aktualnye-problemy-rynka-truda> (дата обращения: 23.01.2015).
74. Морозов, П.Е. Сравнительный анализ правового регулирования проблем занятости и трудоустройства в РФ и США: дис. ... канд.юрид.наук / П.Е. Морозов. - М., 1997. – 152 с.
75. Нарбут, Н.П., Троцук, И.В. Ценностные ориентации студенческой молодежи: региональный срез [Электронный ресурс] / Н.П. Нарбут, И.В. Троцук // Майкоп. Вестник. - 2013. - № 4. - С. - 37-38.
76. Низова, Л.М. Государственное регулирование занятости: теоретико-методологические основы [Электронный ресурс] / Л.М. Низова // Вестник Марийского государственного университета. – 2012. - № 8. – С. – 51-58. Режим доступа : <http://cyberleninka.ru/article/n/gosudarstvennoe-regulirovanie-zanyatosti-teoretiko-metodologicheskie-osnovy> (дата обращения: 17.11.2015).

77. Низьева, Е.В. Профессиональное самоопределение старшеклассников / Е. В. Низьева // Сборник научных трудов СевКавГТУ. - 2008. - № 6. – С. 37-39.
78. Нургалиева, Е.Н. Механизм правового регулирования трудовых отношений: дис. ... докт.юрид.наук / Е.Н. Нургалиева. - СПб., 1993. – 143 с.
79. Образование в Финляндии [Электронный ресурс] / К. Хууско, А.А. Корепанова // Инновационные проекты и программы в образовании. – 2012. - № 5. - С. - 11-17. Режим доступа : <http://cyberleninka.ru/article/n/obrazovanie-v-finlyandii> (дата обращения: 12.04.2016).
80. Оганян, К. М. Андреева, И В Акопян, В. К. Оганян, К. М. Социологическое сопровождение обеспечения конкурентоспособности выпускников вузов в условиях современного рынка труда: монография / К.М.Оганян - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2015. - 244 с.
81. О'Салливан, А.. Экономика города / А. О'Салливан. - М.: ИНФРА-М, 2002. - 706 с.
82. Петров, В.М. Перспективы трудоустройства молодежи Липецкой области [Электронный ресурс] / В.М. Петров // Липецкое время. - 2015. - № 4. - С. - 35-45. Режим доступа : <http://old.lipetsktime.ru/time/2015-12-07/14220.htm?print=1> (дата обращения: 12.07.2015).
83. Полетых, Е.В., Чикотаева, А.А., Минюхина Я.О. Проблемы занятости и безработицы молодежи [Электронный ресурс] / Е.В. Полетых, Чикотаева А.А., Минюхина. Я.О. // Актуальные проблемы гуманитарных и естественных наук. - 2015. - № 11. - С. - 3-7. Режим доступа : <http://cyberleninka.ru/article/n/problema-zanyatosti-i-bezrobotitsy-molodezhi> (дата обращения: 23.03.2016).
84. Попова, Н.В. Опыт зарубежных стран в управлении занятостью и рынком труда [Электронный ресурс] / Н.В. Попова // Фундаментальные исследования. - 2014. - № 12. - С. – 592-595. Режим доступа : <http://cyberleninka.ru/article/n/opyt-zarubezhnyh-stran-v-upravlenii-zanyatostyu-i-rynkom-truda> (дата обращения: 18.04.2016).

- 85.Корявая, С.М. Проблемы трудоустройства безработной молодежи [Электронный ресурс] / С.М. Корявая // Право. - 2005. - № 1. - С. - 3-8. Режим доступа : <http://pravo.kulichki.com/dop/otdk/otdk1067.htm> (дата обращения: 26.02.2016).
- 86.Пузыревский, С.А. Отдельные вопросы правового регулирования занятости населения в Российской Федерации / С.А. Пузыревский // Гражданин и право. - 2001. - № 7. – С. 54-57.
- 87.Радаев, В.В. Экономическая социология / В.В. Радаев. – М.: Изд. дом ГУ ВШЭ, 2005. – 603 с.
- 88.Роик, В. Эволюция пенсионных систем: мировые тенденции и опыт России / В. Роик // Человек и труд. - 2008. - № 8.- С. 34-37.
- 89.Ромадова, Л.А. Новые тенденции в трудовом праве Китая (в контексте сравнительного анализа «Трудового кодекса КНР» и «Закона о трудовом договоре КНР» // Сб. «Россия и Китай: история и перспективы сотрудничества»: матер. V междунар. науч.пр. конференции / Л.А. Ромадова. - Урал. фин.-юрид. ин-т, 2015. 244 с.
- 90.Российский рынок труда: проблемы и тенденции [Электронный ресурс] / Н.Н. Шустова // Рынок труда. - 2011. - № 4. - С. - 87-89. Режим доступа : <http://cyberleninka.ru/article/n/rossiyskiy-rynok-truda-problemy-i-tendentsii> (дата обращения: 24.02.2016).
- 91.Росстат: занятость и безработица в Российской Федерации в июне 2015 года. Федеральная служба государственной статистики. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://nangs.org/news/industry/rosstat-zanyatost-i-bezrobotitsa-v-rossijskoj-federatsii-v-iyune-2015-goda> (дата обращения: 24.02.2016).
- 92.Рынок труда в современной России [Электронный ресурс] / А.К. Супрунов // Вестник Ленинградского государственного университета им. А.С. Пушкина. - 2013. - № 2. - С. - 152-155. Режим доступа : <http://cyberleninka.ru/article/n/rynok-truda-v-sovremennoy-rossii> (дата обращения: 15.01.2016).

93. Саруханов, Э. Р. Проблемы занятости в период перехода к рынку: монография / Э. Р. Саруханов. - СПб. : Изд-во СПбУЭФ. - 2012. - 213 с.
94. Синдяшкина Е.Н. Прогноз рынка труда как составная прогноза социально-экономического развития региона: автореферат дис. ... к.э.н. / Е.Н. Синдяшкина. - М., 1994. - 32 с.
95. Ситуация на рынке труда Курганской области. Официальный сайт. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://czn.kurganobl.ru/assets/files2016/situatciia_na_rynke_truda_03_2016.pdf (дата обращения: 23.01.2016).
96. Смирнова, Л. В., Дмитриенко, Н. Ю., Лыскова, И. Е. Социальные ценности современной молодежи [Электронный ресурс] / Л.В. Смирнова, Н.Ю. Дмитриенко, Е.И. Лыскова, // Система ценностей современного общества. - 2013. - № 32. - С. – 169-174. Режим доступа : <http://cyberleninka.ru/article/n/sotsialnye-tsennosti-sovremennoy-molodezhi> (дата обращения: 17.09.2015).
97. Современное развитие рынка труда в России и особенности его регулирования [Электронный ресурс] / С.В. Грицунова, К.Е. Ефимова // Мир науки. - 2015. - № 2. - С. - 2-7. Режим доступа : <http://cyberleninka.ru/article/n/sovremennoe-razvitie-rynka-truda-v-rossii-i-osobennosti-ego-regulirovaniya> (дата обращения: 23.01.2016).
98. Согласование квалификационных требований, предъявляемых профессиональными и образовательными стандартами к выпускникам вузов [Электронный ресурс] / Т. А. Кузнецова, Н.Н. Матушкин, С.И. Пахомов // Интеграция образования. - 2009. - № 4. - С. - 3-9. Режим доступа : <http://cyberleninka.ru/article/n/soglasovanie-kvalifikatsionnyh-trebovaniy-predyavlyaemyh-professionalnymi-i-obrazovatelnyimi-standartami-k-vypusknikam-vuzov> (дата обращения: 16.04.2016).
99. Старостина К.И. Анализ основных проблем занятости регионов. Государственное регулирование занятости на примере Пензенской области [Электронный ресурс] / К.И. Старостина // Современные проблемы науки и

образования. - 2015. - № 1. - С. - 3-8. Режим доступа : <http://cyberleninka.ru/article/n/analiz-osnovnyh-problem-zanyatosti-regionov-gosudarstvennoe-regulirovanie-zanyatosti-na-primere-penzenskoj-oblasti> (дата обращения: 09.10.2015).

100. Тихонова, Л.Е., Щинхуа, Д. Рынок труда в Китайской Народной Республике: становление и регулирование / Л. Е. Тихонова, Джен Щинхуа. – Минск : БГУ, 2010. - 159 с.

101. Топилин, А.В. Рынок труда России и стран СНГ: реалии и перспективы развития. - М.: ЗАО «Издательство «Экономика», 2014. – 199 с.

102. Тощенко, Ж. Т. Социология труда / Ж. Т. Тощенко, Г. А. Цветкова. – Москва: Центр социального прогнозирования и маркетинга, 2012. – 464 с.

103. Сильвестрова, В.Д. Трудоустройство молодежи после окончания учебного заведения (на примере студентов города Якутска) [Электронный ресурс] / В.Д. Сильвестрова // Социологические науки. - 2015. - № 33. – С. 23-27. Режим доступа: <http://novainfo.ru/article/3533> (дата обращения: 23.01.2016).

104. Трунин, В.И. Государственное управление занятостью населения на рынке труда России / В.И. Трунин. - СПб.: Изд-во СПб ГУЭФ, 2001. – 39 с.

105. Финк, Т. А. Малый и средний бизнес: зарубежный опыт развития / Т.А. Финк // Молодой ученый. - 2012. - №4. - С. 177-181.

106. Френкель, Э. Б. Трудовое и социальное право зарубежных стран: основные институты / Э.Б. Френкель. М.: Юристъ, 2002. – 221 с.

107. Фридмен, М. Основы монетаризма. / Д.А. Козлов. М.: ТЕИС, 2002. - 175 с.

108. Цапова, Н.Ю. Наука о человеке: гуманитарные исследования. Зарубежный опыт регулирования занятости / Н. Ю. Цапова // НОУ ВПО "ОмГА". - 2010. - № 1 - С. 45-47.

109. Чупров, В.И., Зубок, Ю.А. Проблемы вторичной занятости учащейся молодежи: Состояние и перспективы / В.И. Чупров, Ю.А. Зубок // Социол. Исслед. - 1996. - № 9. - С. 88-94.

110. Шатохин, А. Г. Занятость населения и ее регулирование / А.Г. Шатохин. - Ярославль, 2014. - 127 с.
111. Эрикссон, Э. Идентичность: юность и кризис / А. В. Толстых. - М. : Флинта; МПСИ : Прогресс, 2006. - 352 с.
112. Эсаулова, И. Современные подходы к регулированию рынка труда в странах Европейского союза. / И. Эсаулова. Кадровый менеджмент. - № 8. - 2012. - 251 с.
113. Activities of the European Union. Summaries of Legislation. Youth Programme [Электронный ресурс]: state N. - 2014. - № 2. - С. 21-22. Режим доступа : <http://europa.eu/scadplus/leg/en/cha/c11081.htm>
114. Vocational education and training in Denmark : Short description : European Centre for the Development of Vocational Training: – Люксембург, 2012. - № 5. - С. 351-352.

ПРИЛОЖЕНИЯ

ПРИЛОЖЕНИЕ 1

Занятость и безработица в Российской Федерации (июнь 2015 г.)

| | II квартал 2015 г. | | 2015 г. | | | II квартал 2014 г. | II квартал 2015 г. ¹⁾ ко II кварталу 2014 г., (+, -) |
|---|--------------------------------|-----------------------------------|---------|-------|-------|--------------------|---|
| | с Крымским Федеральным округом | без Крымского Федерального округа | апрель | май | июнь | | |
| Тыс. человек | | | | | | | |
| Экономически активное население в возрасте 15-72 лет (рабочая сила) | 76503 | 75327 | 76045 | 77012 | 76453 | 75287 | 40 |
| занятые | 72236 | 71146 | 71625 | 72720 | 72362 | 71496 | -350 |
| безработные | 4268 | 4181 | 4420 | 4292 | 4091 | 3792 | 389 |
| В процентах | | | | | | | |
| Уровень экономической активности (экономически активное население к численности населения в возрасте 15-72 лет) | 69,1 | 69,1 | 68,6 | 69,5 | 69,0 | 68,8 | 0,3 |
| Уровень занятости (занятые к численности населения в возрасте 15-72 лет) | 65,2 | 65,3 | 64,7 | 65,6 | 65,3 | 65,3 | 0,0 |
| Уровень безработицы (безработные к численности экономически активного населения) | 5,6 | 5,6 | 5,8 | 5,6 | 5,4 | 5,0 | 0,6 |
| 1) В целях обеспечения статистической сопоставимости данных относительные показатели по Российской Федерации рассчитаны без учета сведений по Республике Крым и г. Севастополю. | | | | | | | |

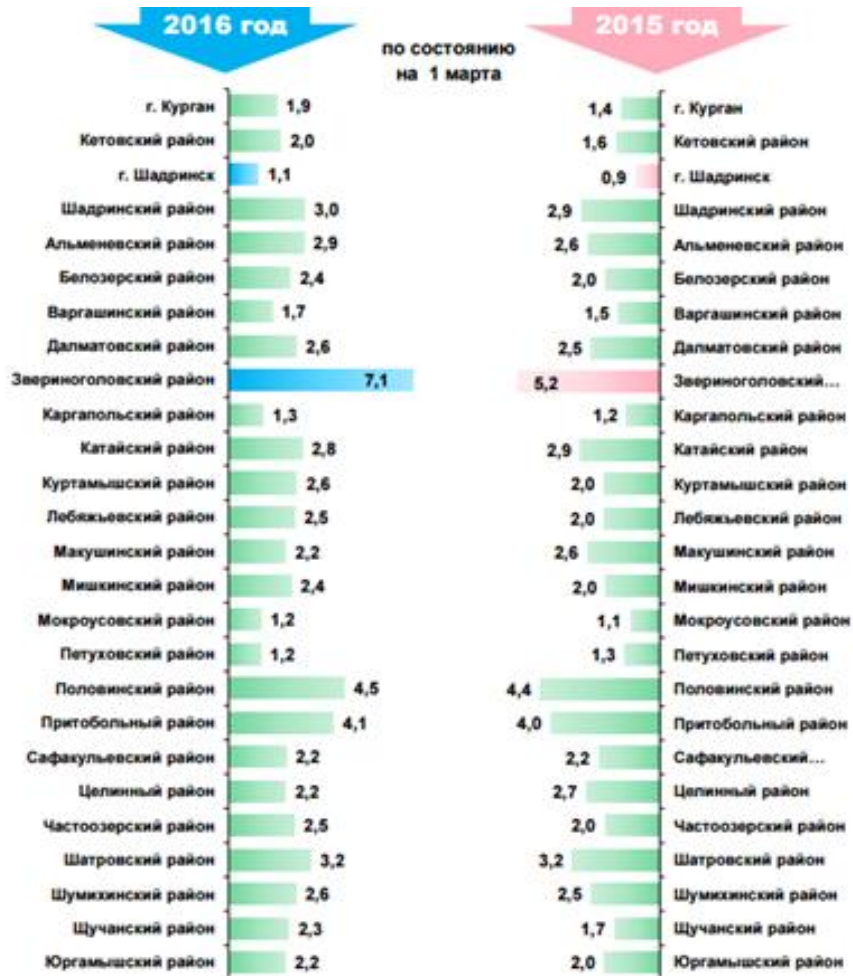
Источник: [91]

Уровень безработицы по полу и виду поселения (без корректировки сезонных колебаний), в %

| | Всего | Муж. | Жен. | Городское население | Сельское население |
|----------|-------|------|------|---------------------|--------------------|
| 2014г. | | | | | |
| Январь | 5,6 | 6,1 | 5,1 | 4,5 | 9,1 |
| Февраль | 5,6 | 6,1 | 5,2 | 4,7 | 8,8 |
| Март | 5,4 | 5,9 | 4,7 | 4,6 | 7,8 |
| Апрель | 5,3 | 5,8 | 4,8 | 4,3 | 8,6 |
| Май | 4,9 | 5,2 | 4,6 | 4,1 | 7,6 |
| Июнь | 4,9 | 5,2 | 4,5 | 4,1 | 7,3 |
| Июль | 4,9 | 5,1 | 4,6 | 4,1 | 7,3 |
| Август | 4,8 | 5,1 | 4,5 | 4,1 | 7,3 |
| Сентябрь | 4,9 | 5,1 | 4,7 | 4,1 | 7,6 |
| Октябрь | 5,1 | 5,2 | 5,0 | 4,3 | 7,5 |
| Ноябрь | 5,2 | 5,2 | 5,2 | 4,4 | 7,7 |
| Декабрь | 5,3 | 5,7 | 4,8 | 4,4 | 8,0 |
| 2015г. | | | | | |
| Январь | 5,5 | 5,8 | 5,2 | 4,7 | 8,2 |
| Февраль | 5,8 | 6,2 | 5,4 | 5,1 | 8,1 |
| Март | 5,9 | 6,3 | 5,5 | 5,3 | 7,9 |
| Апрель | 5,8 | 6,0 | 5,6 | 5,1 | 8,1 |
| Май | 5,6 | 5,8 | 5,3 | 4,9 | 7,7 |
| Июнь | 5,4 | 5,6 | 5,1 | 4,7 | 7,4 |

Источник: [91]

Уровень регистрируемой безработицы к ЭАН по Курганской области,
%.



ПРИЛОЖЕНИЕ 5

II. Динамика численности безработных граждан 2014 год

Код по ОКЕИ: человек - 792

| | № строки | Числ-ть безработных граждан на начало отчетного года | Числ-ть граждан, признанных безработными в отчетном периоде | Числ-ть безработных граждан, снятых с регистрационного учета за отчетный период | из них в связи с | | Числ-ть безработных граждан на конец отчетного периода |
|---|----------|--|---|---|------------------|---|--|
| | | | | | трудоустройством | профессиональным обучением или получением дополнительного профессионального образования по направлению органов службы занятости | |
| А | Б | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| Всего | 01 | 164 | 389 | 410 | 278 | 45 | 143 |
| Из строки 01 по месту жительства (стр.01=02+03): граждане, проживающие в городах | 02 | 48 | 125 | 118 | 74 | 14 | 56 |
| граждане, проживающие в сельской местности | 03 | 116 | 264 | 292 | 204 | 31 | 87 |
| граждане, проживающие в монопрофильных городах (населенных пунктах) | 04 | | | | | | |
| Из строки 01 по полу (стр.01=05+06): мужчины | 05 | 97 | 241 | 262 | 174 | 35 | 76 |
| женщины | 06 | 67 | 148 | 148 | 104 | 10 | 67 |
| Из строки 01 по возрасту: (стр.01=сумма строк с 07 по 11) 16-17 лет | 07 | | 1 | 1 | | 1 | |
| 18-19 лет | 08 | | 10 | 10 | 5 | 5 | |
| 20-24 лет | 09 | 8 | 29 | 31 | 12 | 14 | 5 |
| 25-29 лет | 10 | 11 | 27 | 31 | 18 | 9 | 8 |
| 30 и старше | 11 | 145 | 322 | 337 | 243 | 16 | 130 |

II. Динамика численности безработных граждан 2015 год

Код по ОКЕИ: человек - 792

| | № строки | Числ-ть безработных граждан на начало отчетного года | Числ-ть граждан, признанных безработными в отчетном периоде | Числ-ть безработных граждан, снятых с регистрационного учета за отчетный период | из них в связи с | | Числ-ть безработных граждан на конец отчетного периода |
|---|----------|--|---|---|------------------|---|--|
| | | | | | трудоустройством | профессиональным обучением или получением дополнительного профессионального образования по направлению органов службы занятости | |
| А | Б | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| Всего | 01 | 143 | 342 | 343 | 206 | 38 | 142 |
| Из строки 01 по месту жительства (стр.01=02+03): граждане, проживающие в городах | 02 | 56 | 110 | 113 | 52 | 18 | 53 |
| граждане, проживающие в сельской местности | 03 | 87 | 232 | 230 | 154 | 20 | 89 |
| граждане, проживающие в монопрофильных городах (населенных пунктах) | 04 | | | | | | |
| Из строки 01 по полу (стр.01=05+06): мужчины | 05 | 76 | 239 | 224 | 144 | 27 | 91 |
| женщины | 06 | 67 | 103 | 119 | 62 | 11 | 51 |
| Из строки 01 по возрасту: (стр.01=сумма строк с 07 по 11) 16-17 лет | 07 | | | | | | |
| 18-19 лет | 08 | | 1 | 1 | 1 | | |
| 20-24 лет | 09 | 5 | 26 | 25 | 6 | 14 | 5 |
| 25-29 лет | 10 | 8 | 15 | 17 | 7 | 3 | 7 |
| 30 и старше | 11 | 130 | 300 | 300 | 192 | 21 | 130 |

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
 ФГБОУ ВПО «ТЮМЕНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
 ФИНАНСОВО-ЭКОНОМИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ
 КАФЕДРА ОБЩЕЙ И ЭКОНОМИЧЕСКОЙ СОЦИОЛОГИИ

Анкета

«Управление занятостью молодежи на селе»

Уважаемый респондент! Просим принять участие в опросе, посвященном изучению управления молодежной занятостью на селе. Призываем Вас ознакомиться с данной анкетой и ответить на содержащиеся в ней вопросы. Вам на выбор будут предложены несколько вариантов ответа, внимательно прочитайте вопросы и обведите в кружочек тот вариант, который более всего совпадает с Вашим мнением или предложите свой вариант, там, где это возможно. Опрос является анонимным, все сведения будут представлены в обобщенном виде. Конфиденциальность полученной от Вас информации гарантируется.

1. Давно ли Вы проживаете в сельской местности?

1. С рождения
2. Менее 5 лет
3. От 5 до 10 лет
4. Более 10 лет

2. Какие чувства Вы испытываете по отношению к своему селу, (поселку)?

(отметьте 1 вариант ответа)

1. Я рад(а), что живу здесь
2. В целом я доволен(ен/ьна), но многое не устраивает
3. Не испытываю особых чувств по этому поводу
4. Мне не нравится жить здесь, но привык(ла) и не собираюсь уезжать
5. Хотел(а) бы уехать в город
6. Хотел(а) бы уехать в другой регион России
7. Хотел(а) бы вообще уехать из России
8. Затрудняюсь ответить

3. Чем Вы занялись после окончания обучения в школе?

1. Поступил(а) в ВУЗ
2. Поступил(а) в ССУЗ
3. Отслужил в армии
4. Работаю
5. Ничем не занял(ся/ась)
6. Другое *(напишите свой вариант)*: _____

4. В данный момент вы работаете?

1. Да
2. Нет
3. Нахожусь в поиске

5. Испытывали(ете) ли вы трудности при поиске работы?

1. Да
2. Нет

6. По Вашему мнению, в чем основная проблема трудоустройства молодежи на селе после получения высшего или средне специального образования? *(Отметьте не более 2 вариантов ответа)*

1. Нехватка рабочих мест по специальности
2. Низкая заработная плата
3. Жилищные проблемы
4. Отсутствие возможности карьерного роста
5. Отсутствие подъемных денежных средств для начала жизни и трудовой деятельности на селе
6. Проблем нет
7. Другое *(напишите свой вариант)*: _____

7. Что, по Вашему мнению, наиболее важно для того, чтобы молодежь оставалась жить и работать в родном селе? *(отметьте не более 3 вариантов ответа)*
1. Стабильная работа, зарплата
 2. Собственное жилье
 3. Возможность создать «свое дело»
 4. Развитая социальная сфера (досугово-развлекательные учреждения, образование, хороший уровень здравоохранения)
 5. Высокий уровень охраны правопорядка
 6. Развитая инфраструктура (дороги, связь, коммунальное хозяйство, торговля и др.)
 7. Наличие большого количества родственников, друзей, знакомых
 8. Другое *(напишите свой вариант)* _____
8. Удовлетворены ли Вы полученным образованием в сельских школах?
1. Да
 2. Нет, из-за низкой квалификации учителей
 3. Нет, из-за слабой учебной программы
 4. Нет, из-за плохого состояния учебных кабинетов и спортивного зала
 5. Нет, из-за того, что школа была далеко от дома
 6. Затрудняюсь ответить
 7. Другое *(напишите свой вариант)*: _____
9. В чем, на Ваш взгляд, основные проблемы сельской молодежи при поступлении в ВУЗы, ССУЗы? *(отметьте не более 2 основных проблем)*
1. Низкое качество среднего образования
 2. Высокая стоимость обучения
 3. Ограниченное количество бюджетных мест
 4. Нежелание молодежи учиться дальше
 5. Трудности жизни в городе (проблемы с жильем, высокий уровень затрат на транспортные расходы, питание, связь и т. д.)
 6. Проблем нет
 7. Другое *(напишите свой вариант)*: _____
10. Проводили ли с Вами работу сотрудники Центра занятости по профориентации, когда Вы обучались в школе?
1. Да
 2. Нет
11. Если бы при обучении в школе, существовали классы аграрной направленности (классы с углубленным изучением сельского хозяйства, основ агробизнеса) выбрали бы Вы обучение в таком классе?
1. Да
 2. Нет
 3. Затрудняюсь ответить
12. Что для Вас является решающим при выборе места работы?
1. Престижная организация
 2. Интересная работа
 3. Простая и легкая работа
 4. Хорошие условия труда, коллектив
 5. Высокая зарплата
 6. Свободный режим работы
 7. Работа с перспективой роста
 8. Предоставление жилья
 9. Удобный график работы
 10. Социальный пакет
 11. Другое *(напишите свой вариант)*: _____
13. Согласны ли Вы переехать в другой поселок (село, деревню), если Вам предложат хорошие условия Вашего трудоустройства и проживания (место проживания, должность, которая Вас устроит)?
1. Да
 2. Скорее да, чем нет
 3. Скорее нет, чем да
 4. Нет
 5. Затрудняюсь ответить

14. Хотели бы Вы начать свой личный бизнес?

1. Да (ПЕРЕХОД К ВОПРОСУ № 16)
2. Скорее да, чем нет (ПЕРЕХОД К ВОПРОСУ № 16)
3. Скорее нет, чем да (ПЕРЕХОД К ВОПРОСУ № 15)
4. Нет (ПЕРЕХОД К ВОПРОСУ № 15)
5. Затрудняюсь ответить

15. Укажите причины, по которым Вы бы не хотели начать свое дело (бизнес)

16. Какие основные трудности возникают у молодого поколения при открытии собственного дела на селе, по Вашему мнению?

1. Боязнь сделать первый шаг
2. Недостаточность информации о мерах поддержки начинающим предпринимателям
3. Неэффективность политики Правительства области в сфере поддержки предпринимательства
4. Отсутствие денежных средств и возможностей их получения
5. Отсутствие знаний (правовых, экономических, управленческих)
6. Другое (*напишите свой вариант*): _____

17. Как Вы думаете, на какие качества смотрит работодатель при устройстве на работу?

- Образование
- Опыт работы
- Инициативность
- Коммуникабельность
- Амбициозность
- Умение манипулировать окружающими
- Честность
- Исполнительность
- Интерес к работе
- Внешние данные
- Ответственность
- Аккуратность
- Пунктуальность
- Доброта
- Вежливость
- Другое (*напишите свой вариант*): _____

18. Отметьте основные условия работы своей мечты (не более 3 вариантов):

1. Хорошая зарплата
2. Интересная работа
3. Удобный график работы
4. Удобное месторасположение
5. Карьера
6. Хороший коллектив
7. Общение
8. Самореализация
9. Общественное признание
10. Личный бизнес
11. Соц. пакет
12. Стабильность
13. Корпоративная культура
14. Другое (*напишите свой вариант*): _____

19. Как Вы считаете, созданы ли в Вашем селе, поселке условия для проведения досуга?

1. Да (переход к вопросу №21)
2. Да, но они недоступны (высокая стоимость услуг и т. д.) (переход к вопросу №21)
3. Да, но они неинтересны (переход к вопросу №20)
4. Нет (переход к вопросу №20)
5. Затрудняюсь ответить (переход к вопросу №20)

20. Какие условия необходимо создать в Вашем поселке для проведения досуга?
1. Дельфинарий
 2. Театр
 3. Цирк
 4. Караоке
 5. Бассейн
 6. Зоопарк
 7. Клуб
 8. Аквапарк
 9. Другое (*напишите свой вариант*): _____
21. С целью поиска работы, Вы:
1. Обращался(лась) в службу занятости (переход к вопросу №23)
 2. Самостоятельно искал(а) работу
 3. Обращался(лась) в коммерческое агентство по трудоустройству
 4. Обращался(лась) за помощью к родственникам, друзьям, знакомым
 5. Подавал(а) объявления в газету и другие СМИ
 6. Напрямую обращался(лась) к работодателям
 7. Никаких действий не предпринимал(а)
 8. Другое (*напишите*)
22. Обращались ли вы в Центр занятости населения?
1. Да
 2. Нет (ПЕРЕХОД К ВОПРОСУ № 35)
23. Как часто Вы обращались в Центр занятости населения?
1. 1 раз
 2. 2-3 раза
 3. 4 и более
24. С какой целью Вы обратились в данное учреждение?
1. С целью трудоустройства (подбор вакансий)
 2. С целью получения услуги по профессиональной ориентации
 3. С целью получения направления на профессиональное обучение (профподготовка)
 4. С целью получения направления на профессиональное переобучение (переподготовка, переквалификация)
 5. С целью оформления гос. регистрации в качестве юридического лица или индивидуального предпринимателя
 6. С целью получения пособия
 7. Информирование о положении на рынке труда
 8. Для получения психологической поддержки
 9. Другое (*напишите свой вариант*): _____
25. Удалось ли Вам решить вопрос, с которым Вы обратились в Центр занятости населения?
1. Да
 2. Нет
 3. Частично
 4. Затрудняюсь ответить
26. Заинтересовали ли Вас вакансии, предложенные сотрудниками Центра занятости?
1. Да
 2. Скорее да, чем нет
 3. Скорее нет, чем да
 4. Нет
 5. Другое (*напишите свой вариант*): _____

27. По какой причине Вы отказывались от работы, предложенной Вам сотрудниками Центра занятости:

1. Низкая зарплата
2. Возможные задержки в зарплате
3. Не устраивают условия труда
4. В связи с отдаленностью от места проживания
5. Предлагаемая работа не по специальности
6. Предлагаемая работа не имеет перспективы роста
7. Предлагаемая работа не престижна
8. Другие причины (*напишите свой вариант*): _____

28. Как Вы считаете, чтобы получить хорошую работу в службе занятости нужно иметь (не более 3 вариантов):

1. Высшее образование
2. Хорошую специальность и квалификацию
3. Обладать навыками предпринимательства
4. Уметь работать на компьютере
5. Иметь хорошие манеры и привлекательную внешность
6. Другое (*напишите свой вариант*): _____

29. Если Вам в Центре занятости населения предложат освоить новую профессию, Вы:

1. Однозначно готов(а) освоить новую профессию
2. Согласен(на), хотя и без особого желания
3. Не стану менять профессию
4. Затрудняюсь ответить на этот вопрос

30. Если Вам в Центре занятости населения предложат сменить место жительства, что способствует Вашему дальнейшему трудоустройству, Вы:

1. Готов(а) сменить место жительства, если представится возможность найти работу в другом месте
2. Скорее да, чем нет
3. Скорее нет, чем да
4. Не готов(а) сменить место жительства
5. Затрудняюсь ответить

31. Откуда Вы чаще всего узнаете об услугах государственного Центра занятости населения? (перечне, содержании, правилах оказания, новостях, проводимых мероприятиях и др.) Отметьте одну или несколько позиций:

1. Периодические издания (газеты, журналы)
2. Телевидение
3. Радио
4. Интернет сайт/страница органа службы занятости, субъекта Российской Федерации или центра занятости
5. Знакомые, родственники, друзья
6. Работники Центра занятости населения (в центре занятости и по телефону)
7. Стенды, вывески, плакаты, а также раздаточные информационные материалы (брошюры, буклеты, памятки и т.п.) в центре занятости населения и вне его
8. Средства автоинформирования (системы звукового информирования и электронного оповещения (бегущая строка), световое информационное табло (видео-экран), справочно-информационные и поисковые системы (ПЭВМ) и т.д.)
9. Другое (*напишите свой вариант*): _____

32. Оцените уровень квалификации сотрудников Центра занятости

1. Высококвалифицированные специалисты
2. Скорее да, чем нет
3. Скорее нет, чем да
4. Нет

33. По Вашему мнению, Центр занятости населения действительно помогает найти достойную работу на длительный срок?

1. Да
2. Скорее да, чем нет
3. Скорее нет, чем да
4. Нет
5. Затрудняюсь ответить

34. Что следует улучшить в работе службы занятости?

1. Предоставлять больше информации об услугах ЦЗН через СМИ (ПЕРЕХОД К ВОПРОСУ № 36)
2. Предоставить возможность удаленного (через Интернет) доступа к базам данных вакансий ЦЗН (ПЕРЕХОД К ВОПРОСУ № 36)
3. Повысить качество предлагаемых вакансий (ПЕРЕХОД К ВОПРОСУ № 35)
4. Больше пояснений по пользованию электронными средствами поиска вакансий в ЦЗ (ПЕРЕХОД К ВОПРОСУ № 36)
5. Увеличить размер пособия по безработице/ продлить срок его выплаты (ПЕРЕХОД К ВОПРОСУ № 36)

35. По какой причине Вы не стали обращаться в Центр занятости?

1. Искал(а) работу через знакомых, родственников, друзей и т.п.
2. Обращался(лась) напрямую к работодателям
3. Самостоятельно искал(а) работу
4. Обращался(лась) в коммерческое агентство по трудоустройству
5. Подавал(а) объявления в газету и другие СМИ
6. Другое (*напишите свой вариант*): _____

36. По Вашему мнению, Администрация Вашего села каким-то образом способствует трудоустройству молодежи? (социальные программы и т. п.)

1. Да, ощущается поддержка властей, и решаются проблемы трудоустройства молодежи
2. Скорее да, чем нет
3. Скорее нет, так как успешное трудоустройство зависит от активного поиска работы самого человека, его уровня квалификации и подготовки
4. Нет, «спасение утопающих, дело самих утопающих»
5. Затрудняюсь ответить

37. По Вашему мнению, нужна ли областная целевая программа, направленная на решение наиболее актуальных проблем сельской молодежи?

1. Да, безусловно
2. Нет, не нужна
3. Затрудняюсь ответить
39. Предложите свою целевую программу по трудоустройству молодых сельчан. Кратко изложите основные положения:

38. Как Вы считаете, необходим ли Интернет ресурс (сайт), на котором будет размещаться вся информация о целевых федеральных, региональных программах направленных на улучшение жизни молодежи, а также через который можно будет задавать вопросы представителям муниципальной и региональной власти, обсуждать наиболее острые вопросы, касающиеся молодежи?

1. Да
2. Нет (ПЕРЕХОД К ВОПРОСУ № 40)
3. Затрудняюсь ответить

39. Кратко опишите, какие разделы должны иметь место на сайте, и кто его должен вести?

40. Если бы государство разработало программу, по которой на определенной территории Вам бы выделили землю, сельскохозяйственную технику в долгосрочную аренду (с последующим выкупом). Произведенную продукцию, Вы могли бы стабильно сбывать по приемлемым ценам, участвовали бы Вы в данной программе?

1. Да, безусловно (ПЕРЕХОД К ВОПРОСУ № 42)
2. Нет
3. Затрудняюсь ответить

41. По какой причине вы сомневаетесь / не хотели участвовать в программе, предложенной выше?

1. Я не хотел(а) бы заниматься сельским хозяйством
2. Другое (*напишите свой вариант*): _____

42. От чего, по Вашему мнению, зависит успешное трудоустройство?

1. Эффективная деятельность служб занятости
2. От кадровой политики предприятия, организации
3. От уровня квалификации и подготовленности человека
4. От активного поиска работы самого человека
5. От наличия протекции и связей
6. От случайных факторов
7. Другое (*напишите свой вариант*): _____

43. О каких программах, проводимых в Вашем селе по трудоустройству молодежи Вам известно? _____

44. Отметьте наиболее важные проблемы, характерные для Вашего села (не более 3 вариантов):

1. Низкая заработная плата (з/п)
2. Бедность
3. Алкоголизм
4. Безработица
5. Тяжелый физический труд
6. Состояние здоровья
7. Безынициативность населения
8. Отсутствие необходимой медицинской помощи
9. Отсутствие центров досуга, культуры
10. Низкое качество образования в сельских школах
11. Условия проживания и быта
12. Отсутствие развития транспортной инфраструктуры
13. Наркомания
14. Преступность

45. Ваш пол:

1. Мужской
2. Женский

46. Ваш возраст:

1. до 20 лет
2. 20-24 года
3. 25-30 лет

47. Ваше семейное положение?

1. Женат/замужем
2. Разведен/разведена
3. Холост/не замужем
4. Вдовец/вдова

48. Сколько у Вас детей?

1. Один ребенок
2. Два ребенка
3. Трое и больше
4. Нет детей

49. Ваше образование:

1. Начальное общее образование отсутствует
2. Начальное общее (4 класса)
3. Основное общее (9 классов)
4. Среднее (полное) общее (11 классов)
5. Начальное профессиональное (ПТУ)
6. Среднее профессиональное (Техникум)
7. Неполное высшее профессиональное (учусь в ВУЗе)
8. Высшее профессиональное
9. Послевузовское (второе высшее, аспирантура и др.)

50. Какой у Вас стаж работы?

1. Устраиваюсь на работу впервые (еще не работал)
2. До 1 года
3. 1-2 года
4. 3-4 года
5. 5 лет и более

51. В каких сферах Вы работали?

1. Трудоустраиваюсь впервые
2. Сельское хозяйство, охота и лесное
3. Рыболовство, рыбоводство
4. Добыча полезных ископаемых
5. Обрабатывающие производства
6. Производство и распределение энергии, газа
7. Строительство, ремонтные работы
8. Оптовая и розничная торговля
9. Гостиницы и рестораны
10. Транспорт и связь
11. Финансовая деятельность
12. Операции с недвижимым имуществом
13. Государственное управление
14. Образование
15. Здравоохранение и соц. услуги
16. Предоставление проч. коммунальных, социальных и персональных услуг
17. Деятельность домашних хозяйств
18. Другое (напишите)

52. Средний доход на 1 члена семьи: _____ руб.

Спасибо за участие в анкетировании!

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
 ФГБОУ ВПО «ТЮМЕНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
 ФИНАНСОВО-ЭКОНОМИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ
 КАФЕДРА ОБЩЕЙ И ЭКОНОМИЧЕСКОЙ СОЦИОЛОГИИ

Анкета

Уважаемый респондент! Просим принять участие в опросе, посвященном изучению управления молодежной занятостью на селе. Призываем Вас ознакомиться с данной анкетой и ответить на содержащиеся в ней вопросы. Вам на выбор будут предложены несколько вариантов ответа, внимательно прочитайте вопросы и обведите в кружочек тот вариант, который более всего совпадает с Вашим мнением или предложите свой вариант, там, где это возможно. Опрос является анонимным, все сведения будут представлены в обобщенном виде. Конфиденциальность полученной от Вас информации гарантируется.

1. Давно ли Вы проживаете в сельской местности?

1. С рождения
2. Менее 5 лет
3. От 5 до 10 лет
4. Более 10 лет

2. Как Вы считаете, испытывает ли молодое население (в возрасте от 14-30 лет) трудности при поиске работы?

1. Да (Почему? / Укажите причины)

2. Нет

3. По Вашему мнению, в чем основная проблема трудоустройства молодежи после получения высшего или средне специального образования? (Отметьте не более 2 вариантов ответа)

1. Нехватка рабочих мест по специальности
2. Низкая заработная плата
3. Жилищные проблемы
4. Отсутствие возможности карьерного роста
5. Отсутствие подъемных денежных средств для начала жизни и трудовой деятельности в сельской местности
6. Проблем нет
7. Другое (напишите свой вариант): _____

4. Как часто в Вашем поселке организуют ярмарку вакансий?

Где обычно проводят данное мероприятие? (укажите место)

5. Что, по Вашему мнению, наиболее важно для того, чтобы молодежь оставалась жить и работать в родном селе? (отметьте не более 3 вариантов ответа)

1. Стабильная работа, зарплата
2. Собственное жилье
3. Возможность создать «свое дело»
4. Развитая социальная сфера (досугово-развлекательные учреждения, образование, хороший уровень здравоохранения)
5. Высокий уровень охраны правопорядка
6. Развитая инфраструктура (дороги, связь, коммунальное хозяйство, торговля и др.)
7. Наличие большого количества родственников, друзей, знакомых
8. Другое (напишите свой вариант) _____

6. Если бы при обучении в школе, существовали классы аграрной направленности (классы с углубленным изучением сельского хозяйства, основ агробизнеса) , как Вы считаете, какое количество молодых людей (ВОЗРАСТ 14-30 ЛЕТ) это могло бы заинтересовать? (В %-ом соотношении)

7. В вашем поселке проводятся мероприятия по профессиональной ориентации молодых людей (ВОЗРАСТ 14-30 ЛЕТ)

Как часто?

Где? (укажите место)

8. Какие условия необходимо создать в Вашем поселке для проведения досуга? (Возможно для того, чтобы молодежь оставалась жить и работать в родном селе/поселке)

1. Дельфинарий
2. Театр
3. Цирк
4. Караоке
5. Бассейн
6. Зоопарк
7. Клуб
8. Другое (*напишите свой вариант*): _____

9. С какой целью молодые люди (ВОЗРАСТ 14-30 ЛЕТ) обычно обращаются в Центр занятости населения? (*Отметьте не более 2 вариантов ответа*)

1. С целью трудоустройства (подбор вакансий)
2. С целью получения услуги по профессиональной ориентации
3. С целью получения направления на профессиональное обучение (профподготовка)
4. С целью получения направления на профессиональное переобучение (переподготовка, переквалификация)
5. С целью оформления гос. регистрации в качестве юридического лица или индивидуального предпринимателя
6. С целью получения пособия
7. Информирование о положении на рынке труда
8. Для получения психологической поддержки
9. Другое (*напишите свой вариант*): _____

10. В чем заключается основная помощь Центра занятости , оказываемая молодежи (ВОЗРАСТ 14-30 ЛЕТ) при трудоустройстве? _____

11. Что следует улучшить в работе службы занятости, в Вашем поселке?

12. По Вашему мнению, Администрация Вашего села каким-то образом способствует трудоустройству молодежи? (социальные программы и т. п.)

1. Да, ощущается поддержка властей, и решаются проблемы трудоустройства молодежи (ПЕРЕХОД К ВОПРОСУ № 13)
2. скорее да, чем нет (ПЕРЕХОД К ВОПРОСУ № 13)
3. скорее нет, так как успешное трудоустройство зависит от активного поиска работы самого человека, его уровня квалификации и подготовки (ПЕРЕХОД К ВОПРОСУ № 14)
4. Нет, «спасение утопающих, дело самих утопающих» (ПЕРЕХОД К ВОПРОСУ № 14)
5. затрудняюсь ответить (ПЕРЕХОД К ВОПРОСУ № 14)

13. Распишите поподробнее, каким образом Администрация способствует трудоустройству молодежи (возраст 14-30 лет)

14. По Вашему мнению, нужна ли областная целевая программа, направленная на решение наиболее актуальных проблем сельской молодежи?

1. Да, безусловно
2. Нет, не нужна
3. Затрудняюсь ответить

15. Предложите свою целевую программу по трудоустройству молодых сельчан. Кратко изложите основные положения:

16. Как Вы считаете, необходим ли Интернет ресурс (сайт), на котором будет размещаться вся информация о целевых федеральных, региональных программах направленных на улучшение жизни молодежи, а также через который можно будет задавать вопросы представителям муниципальной и региональной власти, обсуждать наиболее острые вопросы, касающиеся молодежи?

1. Да
2. Нет
3. Затрудняюсь ответить

17. Кратко опишите, какие разделы должны иметь место на сайте, и кто его должен вести?

18. Если бы государство разработало программу, по которой на определенной территории была выделена земля, сельскохозяйственная техника в долгосрочную аренду (с последующим выкупом), какое количество молодых людей (В ВОЗРАСТЕ 14-30 ЛЕТ) могло бы это заинтересовать? (в процентном соотношении, %)

19. От чего, по Вашему мнению, зависит успешное трудоустройство молодежи?

1. Эффективная деятельность служб занятости
2. От кадровой политики предприятия, организации
3. От уровня квалификации и подготовленности человека
4. От активного поиска работы самого человека
5. От наличия протекции и связей
6. От случайных факторов
7. Другое (*напишите свой вариант*): _____

20. О каких программах, проводимых в Вашем селе (поселке) по трудоустройству молодежи Вам известно? _____

21. По какой причине, на Ваш взгляд, молодым людям чаще всего отказывают в трудоустройстве?

1. Отсутствие практического опыта
2. Отсутствие вакантных мест
3. Недостаток образования
4. Возраст
5. Семейное положение
6. Другое (*напишите свой вариант*): _____

22. Какие причины, по-вашему, формируют высокий уровень безработицы среди молодых специалистов п. Каргаполье (с. Бердюжье)?

1. Нежелание самих молодых людей трудиться
2. Недостаток внимания местной Администрации к вопросам занятости молодежи
3. Отсутствие желания работодателей в трудоустройстве молодых специалистов
4. Излишние претензии молодых людей к желаемому месту работы
5. "Пробелы" в предоставляемом местными учебными заведениями в образовании
6. Отсутствие вакантных мест

25. Перечислите основные направления по управлению молодежной занятостью в Вашем поселке:

26. Ваше образование:

1. Начальное общее образование отсутствует
2. Начальное общее (4 класса)
3. Основное общее (9 классов)
4. Среднее (полное) общее (11 классов)
5. Начальное профессиональное (ПТУ)
6. Среднее профессиональное (Техникум)
7. Неполное высшее профессиональное (учусь в ВУЗе)
8. Высшее профессиональное
9. Постлевузовское (второе высшее, аспирантура и др.)

27. Ваш род занятий:

1. Руководитель высшего звена (директор предприятия и т. п.)
2. Руководитель среднего звена (руководитель отдела, бригады и т. п.)
3. Квалифицированный специалист с высшим образованием
4. Квалифицированный специалист без [высшего образования](#)
5. Неквалифицированный персонал (служащий, рабочий)
6. Студент ВУЗа
7. Студент ССУЗа
8. Частный предприниматель без наемных работников
9. Инвалид (не работающий)
10. Домохозяйка
11. Временно не работающий, безработный
12. Другое (*напишите свой вариант*): _____

28. Какой у Вас стаж работы?

1. устраиваюсь на работу впервые (еще не работал)
2. до 1 года
3. 1-2 года
3. 3-4 года
4. 5 лет и более

Спасибо за участие в анкетировании!

4. В данный момент вы работаете? (п. Каргаполье)

| | | Частота | Процент | Валидный процент | Кумулятивный процент |
|----------|-------------------|---------|---------|------------------|----------------------|
| Валидные | Да | 222 | 66,5 | 66,5 | 66,5 |
| | Нет | 78 | 23,4 | 23,4 | 89,8 |
| | Нахожусь в поиске | 34 | 10,2 | 10,2 | 100,0 |
| | Итого | 334 | 100,0 | 100,0 | |

5. Испытывали(ете) ли вы трудности при поиске работы? (п. Каргаполье)

| | | Частота | Процент | Валидный процент | Кумулятивный процент |
|----------|-------|---------|---------|------------------|----------------------|
| Валидные | Да | 176 | 52,7 | 52,7 | 52,7 |
| | Нет | 158 | 47,3 | 47,3 | 100,0 |
| | Итого | 334 | 100,0 | 100,0 | |

5. Испытывали(ете) ли вы трудности при поиске работы? (с. Бердюжье)

| | | Частота | Процент | Валидный процент | Кумулятивный процент |
|----------|-------|---------|---------|------------------|----------------------|
| Валидные | Да | 34 | 56,7 | 56,7 | 56,7 |
| | Нет | 26 | 43,3 | 43,3 | 100,0 |
| | Итого | 60 | 100,0 | 100,0 | |

23. Обращались ли вы в Центр занятости населения?

| | | Частота | Процент | Валидный процент | Кумулятивный процент |
|----------|-------|---------|---------|------------------|----------------------|
| Валидные | Да | 168 | 53,3 | 53,3 | 53,3 |
| | Нет | 166 | 46,7 | 46,7 | 100,0 |
| | Итого | 334 | 100,0 | 100,0 | |

24. Как часто Вы обращались в Центр занятости населения?

| | | Частота | Процент | Валидный процент | Кумулятивный процент |
|----------|-----------|---------|---------|------------------|----------------------|
| Валидные | 1 раз | 101 | 60,4 | 60,1 | 60,1 |
| | 2-3 раза | 55 | 33,0 | 32,7 | 92,9 |
| | 4 и более | 12 | 7,2 | 7,1 | 100,0 |
| | Итого | 168 | 100,0 | 100,0 | |
| Итого | | 334 | 100,0 | | |

26. Удалось ли Вам решить вопрос, с которым Вы обратились в Центр занятости населения?

| | | Частота | Процент | Валидный процент | Кумулятивный процент |
|----------|----------|---------|---------|------------------|----------------------|
| Валидные | Да | 66 | 39,6 | 39,3 | 39,3 |
| | Нет | 58 | 34,2 | 34,5 | 73,8 |
| | Частично | 44 | 26,2 | 26,2 | 100,0 |
| | Итого | 168 | 100,0 | 100,0 | |
| Итого | | 334 | 100,0 | | |

38. По Вашему мнению, нужна ли областная целевая программа, направленная на решение наиболее актуальных проблем сельской молодежи?

| | | Частота | Процент | Валидный процент | Кумулятивный процент |
|----------|----------------------|---------|---------|------------------|----------------------|
| Валидные | Да, безусловно | 278 | 83,2 | 83,2 | 83,2 |
| | Нет, не нужна | 33 | 9,9 | 9,9 | 93,1 |
| | Затрудняюсь ответить | 23 | 6,9 | 6,9 | 100,0 |
| | Итого | 334 | 100,0 | 100,0 | |

52. Ваше семейное положение?

| | | Частота | Процент | Валидный процент | Кумулятивный процент |
|----------|--------------------|---------|---------|------------------|----------------------|
| Валидные | Женат/замужем | 168 | 50,3 | 50,3 | 50,3 |
| | Разведен/разведена | 22 | 6,6 | 6,6 | 56,9 |
| | Холост/не замужем | 144 | 43,1 | 43,1 | 100,0 |
| | Итого | 334 | 100,0 | 100,0 | |

50. Пол:

| | | Частота | Процент | Валидный процент | Кумулятивный процент |
|----------|-------|---------|---------|------------------|----------------------|
| Валидные | муж. | 140 | 42,0 | 42,0 | 42,0 |
| | жен. | 194 | 58,0 | 58,0 | 100,0 |
| | Итого | 334 | 100,0 | 100,0 | |

54. Ваше образование:

| | | Частота | Процент | Валидный процент | Кумулятивный процент |
|----------|---|---------|---------|------------------|----------------------|
| Валидные | Среднее (полное) общее (11 классов) | 33 | 9,9 | 9,9 | 9,9 |
| | Начальное профессиональное (ПТУ) | 34 | 10,2 | 10,2 | 20,1 |
| | Среднее профессиональное (Техникум) | 55 | 16,5 | 16,5 | 36,5 |
| | Неполное высшее профессиональное (учусь в ВУЗе) | 55 | 16,5 | 16,5 | 53,0 |
| | Высшее профессиональное | 134 | 40,1 | 40,1 | 93,1 |
| | Послевузовское (второе высшее, аспирантура и др.) | 23 | 6,9 | 6,9 | 100,0 |
| | Итого | 334 | 100,0 | 100,0 | |