

УДК 331.5

Механизм регулирования занятости молодежи с учетом ее возрастной дифференциации

О.А. Колесникова^{1,2}, О.А. Белкова^{2,3}✉

¹Воронежский институт высоких технологий, Воронеж, Россия

²Воронежский государственный университет, Воронеж, Россия

³Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации, Москва, Россия

Статья посвящена проблеме занятости молодежи в России в условиях демографического кризиса и трансформации рынка труда. Обоснована необходимость дифференцированного подхода к регулированию занятости с учетом трех возрастных подгрупп: подростки (14–17 лет), молодые взрослые (18–24 года) и ранний зрелый возраст (25–35 лет). Анализируются теоретические подходы, нормативно-правовая база и статистические данные, выявляющие специфические барьеры для каждой группы: ограничения трудового законодательства и неформальная занятость у подростков, отсутствие практического опыта у молодых взрослых, ограничения карьерного роста у лиц 25–35 лет. Показано, что существующие государственные программы недостаточно учитывают возрастные различия, что снижает их эффективность. Предложены целевые меры поддержки для каждой возрастной категории, включая интеграцию практики с обучением, стажировки с гарантией трудоустройства и программы наставничества.

Ключевые слова: занятость молодежи, возрастная дифференциация, рынок труда, безработица, механизмы регулирования, профессиональная адаптация.

Developing a Regulatory Mechanism for Youth Employment with Age Differentiation

O.A. Kolesnikova^{1,2}, O.A. Belkova^{2,3}✉

¹Voronezh Institute of High Technologies, Voronezh, Russia

²Voronezh State University, Voronezh, Russia

³Financial University under the Government of the Russian Federation, Moscow, Russia

The article addresses the problem of youth employment in Russia amid the demographic crisis and labour market transformation. The authors substantiate the need for a differentiated approach to employment regulation taking into account three age subgroups: adolescents (14–17 years), young adults (18–24 years) and the early mature age (25–35 years). Theoretical approaches, the regulatory framework and statistical data are analysed, revealing specific barriers for each group: labour law restrictions and informal employment among adolescents, lack of practical experience among young adults, and limited career advancement for those aged 25–35. It is shown that existing state programmes insufficiently take age differences into account, which reduces their effectiveness. Targeted support measures are proposed for each age category, including the integration of practical training with education, internships with a job placement guarantee, and mentoring programmes.

Keywords: youth employment, age differentiation, labour market, unemployment, regulatory mechanisms, professional adaptation.

Современное общество в России переживает период демографического кризиса, вызванного высокой смертностью, превышающей в настоящее время уровень рождаемости. Низкие доходы населения, наряду с высокой стоимостью жилья и образования, экономическая нестабильность, а еще стремление молодежи уделять

главное внимание продвижению по карьерной лестнице, заставляют молодых людей откладывать решение о создании семьи и рождении ребенка. Одновременно приходится наблюдать трансформацию рынка труда, где присутствует дефицит рабочей силы. Не хватает работников даже в системе здравоохранения и образовании, но одновременно с этим происходит сокращение работников умственного труда. По некоторым наблюдениям только в первом полугодии 2025 года количество вакансий в сфере умственного труда сократилось почти на треть. И это притом, что на треть выросло количество соискателей. В таких областях деятельности, как маркетинг, кадровый менеджмент, финансовая сфера, конкурс достигает до 40–50 человек на место. Такие экономические вызовы требуют изучения и совершенствования подходов к регулированию занятости молодежи, создания действенных механизмов вовлечения молодых людей в трудовую деятельность как ключевого ресурса человеческого капитала. В 2020 году Госдума приняла закон, касающийся определения понятия «молодежь» на федеральном уровне. В России на данный момент к этой группе относятся граждане в возрасте от 14 до 35 лет включительно, которую можно условно разделить на подгруппы, в том числе: подростки – 14–17 лет, молодые взрослые – 18–24 года и ранний зрелый возраст – 25–35 лет.

Проблема занятости молодежи заключается в игнорировании различий между возрастными подгруппами, а следовательно, и механизмов их поддержки. В результате имеем безработицу и социальное неравенство среди молодежи.

Решение задачи по использованию потенциала молодежи на рынке труда возможно, но для этого необходимо сначала создать и внедрить работоспособный механизм регулирования занятости.

Для создания такого механизма требуется проведение основательной подготовительной работы. Первоначально необходимо изучить теоретические основы возрастных предпочтений в сфере занятости молодежи, проанализировать нормативно-правовые акты, регулирующих данную сферу, выявить проблемы занятости для различных возрастных групп молодежи на основе статистических данных и оценить эффективность существующих механизмов регулирования занятости, определить их недостатки с учетом возрастных особенностей. Результаты проведенного анализа должны быть положены в разработку предложений по совершенствованию механизмов регулирования занятости молодежи, причем для каждой возрастной категории.

Существует несколько различных научных подходов к определению молодежи как социально-возрастной группы, в том числе:

- демографический подход. Рассматривает молодежь через возраст и способность к воспроизводству населения;
- социологический подход. Заостряет внимание на процессе социализации молодых людей в общество и формировании их личности;
- экономический подход. Определяет молодежь с точки зрения ее участия в трудовой деятельности и экономических отношениях.

Каждый подход по-своему формирует понимание роли молодежи в обществе. Причем, экономический подход делает упор на взаимосвязь образования и занятости. «Занятость и рынок образовательных услуг связаны между собой, они формируются под влиянием изменений в экономике и определяются индивидуализацией требований к уровню и качеству образования рабочей силы со стороны работодателей» [3, с. 45]. Данное утверждение подчеркивает зависимость трудовой активности молодежи от динамики рынка труда и образовательной системы, позволяет считать молодежь стратегическим ресурсом развития государства.

Как уже было сказано выше, принято выделять три основные возрастные подгруппы молодежи: подростки – 14–17 лет, молодые взрослые – 18–24 года и ранний зрелый возраст – 25–35 лет. Критериями для такого деления служат социально-экономические и психологические факторы, анализ их экономического положения и трудового поведения. «Проведенный анализ показал, что зона "дефицита" или более низкой заработной платы в нашей стране характерно для возрастной группы до 20 лет» [1, с. 141]. Это свидетельствует о необходимости дифференцированного подхода к регулированию занятости. Важность молодежи как ресурса подтверждается тезисом о том, что «в современных условиях успешность развития любой страны определяется прежде всего качеством человеческого капитала» [2, с. 46].

Трудовая активность молодежи существенно различается в зависимости от возрастной принадлежности. Подростки в 14–17 лет преимущественно совмещают учебу с нерегулярной занятостью, часто в неформальном секторе. Молодые взрослые от 18 до 24 лет активно ищут работу после завершения образования, сталкиваясь с проблемами первого трудоустройства. Группа в раннем зрелом возрасте от 25 до 35 лет демонстрирует более стабильную занятость, но может испытывать сложности с карьерным ростом и профессиональной реализацией. Приведенная специфика занятости каждой подгруппы требует в каждом конкретном случае особых мер регулирования. Для младшей группы актуальны программы совмещения работы и обучения. Средняя группа нуждается в поддержке при переходе от образования к работе. Старшая возрастная категория требует условий для профессионального развития. Учет возрастных особенностей позволяет повысить эффективность политики занятости молодежи.

По отношению к занятости молодежи с научной точки зрения применяются теории сегментированного рынка труда и человеческого капитала. Теория сегментированного рынка труда предполагает, что рынок труда разделен на сегменты, которые характеризуются разными условиями труда, оплатой и возможностями карьерного роста. На практике это выглядит таким образом, что молодежь, особенно без опыта работы, часто оказывается в первичном сегменте, предлагающем менее привлекательные условия и ограниченные перспективы. Теория человеческого капитала, в свою очередь, рассматривает инвестиции в образование и профессиональное обучение как фактор, повышающий производительность труда и, соответственно, конкурентоспособность работника на рынке труда. Для молодежи это означает, что уровень и качество полученного образования напрямую влияют на их шансы получить высокооплачиваемую и стабильную работу. Таким образом, эти две теории взаимодополняют друг друга, объясняют сложности и возможности трудоустройства молодых специалистов.

Работодатели ищут молодых работников, но их выбор зависит не только от экономики, но и требований рынка труда. Когда экономика растет, увеличивается спрос на трудовые ресурсы, в том числе молодежи; в кризис – меньше. Каждый работодатель ставит свои условия: опыт, навыки, личные качества. Молодым специалистам, тем более не имеющим опыта, эти условия часто мешают.

Чтобы молодым специалистам попасть на рынок труда, им необходимо не только иметь диплом о высшем образовании, но и профессиональные, учебные знания, практические умения и собственная мотивация. Реалии таковы: 1/4 выпускников с высшим образованием не находят работу по специальности в первый год. Для выпускников среднего профиля этот показатель – 30–35%. Проблему усугубляют и отсутствие наставников, программ адаптации на предприятиях.

Помимо профильной подготовки, критически важными для карьеры становятся «гибкие навыки» (soft skills): коммуникабельность, умение планировать, инициативность и способность к постоянному самообучению [5, с. 70].

Государственная система поддержки молодежной занятости опирается на многоуровневую законодательную базу:

1. Федеральный уровень: Базовым документом является ФЗ «О занятости населения в РФ» [11]. Его дополняют ФЗ «О молодежной политике в РФ» [12] и правительственная программа содействия занятости до 2030 года [13]. Эти акты задают общие принципы и механизмы защиты прав молодежи на труд.

2. Ведомственный уровень: Приказы Минтруда РФ детализируют процессы обучения безработных, квотирования мест и трудоустройства несовершеннолетних.

3. Региональный уровень: Власти субъектов РФ конкретизируют федеральные требования, учитывая локальную экономическую и демографическую ситуацию. В большинстве регионов действуют собственные программы, направленные на содействие трудоустройству молодежи.

Для молодых специалистов, впервые вступающих на рынок труда, предусмотрены дополнительные гарантии. К ним относятся программы стажировок, содействие в трудоустройстве выпускников образовательных учреждений, в том числе путем снижения квоты бюджетных мест в вузах на некоторые гуманитарные направления подготовки. Общий объем контрольных цифр приема в 2025/2026 учебном году решили сохранить на уровне 2025 года: вузам выделяют 620,5 тысячи бюджетных мест. Большинство из них (371 тысяча) выделены на очный бакалавриат и специалитет.

Но кое-что все-таки изменилось – по словам главы Минобрнауки Валерия Фалькова, количество бюджетных мест между направлениями было решено перераспределить. Больше мест получили инженерные, медицинские, сельскохозяйственные и естественно-научные специальности. Снижено количество бюджетных мест по гуманитарным направлениям, направлениям, связанным с искусством и культурой. Работа в данном направлении ведется целенаправленно. Так, еще в декабре 2015 г. коллегия Минобрнауки России приняла решение увеличить число бюджетных мест на 2017/2018 учебный год по педагогическим направлениям подготовки, по программам в области здравоохранения и медицины, сельского хозяйства, математических и естественных наук и сократить количество бюджетных мест на юридические и экономические специальности [10, с. 94].

Одним из ключевых рычагов содействия молодежной занятости выступает система квотирования рабочих мест, реализуемая на федеральном и региональном уровнях. Данный инструмент гарантирует приоритетный доступ к трудоустройству для наиболее уязвимых групп: выпускников учебных заведений, несовершеннолетних и лиц с ОВЗ, помогая им преодолеть барьеры при поиске работы.

В то же время для подростков 14–15 лет главным препятствием остаются строгие нормы трудового законодательства. Жесткие требования к условиям труда, ограничения по времени и необходимость медицинского освидетельствования, призванные защитить интересы несовершеннолетних, фактически сокращают количество легальных вакансий. Вследствие этого подростки зачастую вынуждены выбирать сезонную или неформальную занятость. Работодатели же, в свою очередь, неохотно идут на краткосрочный наем молодежи из-за административных сложностей и специфики учебного графика подростков.

Это приводит к тому, что подростки преимущественно заняты в сферах с высокой текучестью кадров или в семейном бизнесе, где требования к оформлению могут игнорироваться. К наиболее опасным последствиям стресса относятся

посттравматические расстройства. В число таких последствий входят такие ситуации, когда молодой специалист не успевает справиться с работой на рабочем месте и вынужден брать ее домой, а также «ролевая сложность» и «ролевая неопределенность» в случае предъявления нечетко сформулированных требований [8, с. 25].

Для подростков в возрасте 15–17 лет основной проблемой является необходимость совмещения трудовой деятельности с учебой. Учебная нагрузка в старших классах или начальном профессиональном образовании оставляет мало времени для работы, а жесткое расписание затрудняет поиск подходящих вакансий с гибким графиком и, как следствие, показывает невозможность одновременного совмещения работы и обучения [1, с. 139]. Это приводит к высокому уровню неформальной занятости среди юношей и девушек. Работодатели часто нанимают подростков без официального оформления, чтобы избежать бюрократических процедур и выплаты полного социального пакета. Молодые люди, в свою очередь, соглашаются на такие условия из-за отсутствия выбора и стремления получить хотя бы минимальный доход. Однако сочетание учебы и работы создает значительную психологическую и физическую нагрузку, что негативно сказывается на успеваемости и здоровье, а неформальная занятость лишает их возможности накапливать трудовой стаж и получать опыт, который мог бы быть учтен в будущем при трудоустройстве.

Молодые взрослые в возрасте 18–24 лет сталкиваются с другими проблемами, в том числе с трудностями профессиональной адаптации и карьерного старта, несмотря на завершение образования. Выпускники вузов и колледжей часто испытывают несоответствие между полученными знаниями и требованиями работодателей, что усложняет поиск работы по специальности. Отсутствие практического опыта является основным препятствием, так как многие вакансии требуют наличия стажа даже на начальные позиции. Карьерный старт затруднен из-за высокой конкуренции на рынке труда и неготовности работодателей вкладываться в обучение молодых специалистов. Молодые взрослые вынуждены соглашаться на низкооплачиваемые должности или работу не по специальности, что ведет к недоиспользованию их квалификации.

Проблема молодежной безработицы в РФ требует комплексного изучения, так как показатели в этой группе значительно выше среднероссийских. По состоянию на начало 2025 года, среди граждан 15–29 лет уровень безработицы достигает 15,2%, тогда как в среднем по стране этот показатель равен 4,8%.

Таблица

Показатели безработицы в разрезе возрастных когорт

Возрастная группа	Уровень безработицы (%)	Доля от общего числа безработных (%)
15–19 лет	28,4	4,2
20–24 года	19,7	17,6
25–29 лет	7,6	16,1
Все население (15–72 года)	4,8	100

Исследования РАНХиГС показывают, что молодым специалистам нужен в среднем 4,8 месяца, чтобы найти работу. Это на треть дольше, чем у старших. Причина – не только отсутствие опыта, но и проблемы в структуре рынка труда. Плюс, почти четверть молодых работают неофициально. Статистика последних пяти лет показывает, что молодежная безработица – постоянная проблема.

В группе 15–24 лет уровень безработицы в 2–3 раза выше среднего по стране, особенно среди подростков 15–19 лет. Высшее образование повышает шансы, но не

дает гарантированного, а главное, своевременного трудоустройства по специальности – есть разрыв между учебными программами и тем, что ищут работодатели.

Следует отметить, что безработица распределяется неравномерно. В индустриальных центрах ситуация лучше, а в Северном Кавказе, Южной Сибири, моногородах и сельской местности показатель достигает 30%. По данным МГУ, работодатели все еще отдают предпочтение кандидатам с опытом (55%), готовым к тяжелой работе (41%) и с высшим образованием (34%). «Согласно исследованиям, молодежь, получившая профессиональную ориентацию в школе, на 30% реже сталкивается с проблемами трудоустройства после окончания учебных заведений» [14, с. 258]. Целесообразно создание единой цифровой платформы, объединяющей образовательные организации и бизнес-структуры для предоставления актуальной информации о профессиях.

Оптимизация программ трудоустройства выпускников требует усиления взаимодействия между образовательными учреждениями и работодателями. Необходима разработка совместных учебных программ, учитывающих реальные требования рынка труда, что является основным фактором для достижения поставленных в рамках программ задач. Внедрение вышеуказанных методов образования позволит молодым людям приобретать практические навыки непосредственно на рабочих местах. Для этого необходимо привлекать предприятия к участию в создании стажировок и программ адаптации для молодых специалистов. «Практика показывает, что выпускники, прошедшие стажировку в компании, в 2 раза чаще получают постоянное рабочее место» [14, с. 258].

Разработка специализированных баз вакансий для начинающих специалистов позволяет существенно ускорить процесс поиска работы. Чтобы оценить результативность таких мер, необходимо внедрить систему мониторинга возрастных программ занятости. Она должна базироваться на регулярном сборе данных: уровне трудоустройства, соответствии вакансий квалификации и удовлетворенности самих соискателей. Применение унифицированных методик оценки обеспечит возможность сопоставления региональных практик. Для достижения максимальной объективности к анализу данных стоит привлекать независимых экспертов, а внедрение автоматизированных платформ для обработки статистики позволит оперативно корректировать управленческие решения.

Исследования доказывают, что регулирование молодежной занятости должно быть дифференцированным. Это продиктовано тем, что социально-экономические потребности и препятствия на пути к трудоустройству меняются в зависимости от возраста. На текущий момент государственные программы занятости зачастую малоэффективны, поскольку не учитывают возрастную специфику и видоизменяются исходя от региональных диспропорций. Недостаточная адаптация механизмов поддержки под нужды конкретных групп ведет к сохранению высокого уровня молодежной безработицы и росту социального неравенства, что диктует необходимость кардинального пересмотра подходов к регулированию рынка труда.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Багирян В.А. Изучение вопросов трудоустройства молодежи в Российской Федерации в современных рыночных условиях / В.А. Багирян, С.Н. Гончарова // Вестник Ростовского государственного экономического университета (РИНХ). – 2022. – № 3 (79). – С. 134–146.

2. Забелина О.В. Опыт Российской Федерации и возможности расширения международного сотрудничества стран СНГ в сфере содействия занятости молодежи /

О.В. Забелина, Ф.И. Мирзабалаева // Вестник экономики, права и социологии. – 2019. – Т. 2, № 3. – С. 46–49.

3. Зенькова И.В. Согласование рынка труда и рынка образовательных услуг / И.В. Зенькова // Пути повышения качества профессиональной подготовки студентов: Материалы международной научно-практической конференции. – Минск: БГУ, 2010. – С. 45–47.

4. Кольчик Е.Ю. Особенности копинг-стратегий лиц, находящихся в трудной жизненной ситуации, с различным восприятием временной перспективы / Е.Ю. Кольчик // Вестник Кемеровского государственного университета. – 2022. – Т. 24, № 6 (94). – С. 778–784.

5. Перспективные формы работы, способствующие успешному трудоустройству выпускников вузов / образовательных учреждений в условиях динамичности рынка труда / О.О. Коробова, Н.С. Рычихина, Н.Д. Сорокин, М.А. Трошина // Современные наукоемкие технологии. Региональное приложение. – 2023. – № 1 (73). – С. 70–78.

6. Кязимов К.Г. Регулирование рынка труда и содействие занятости молодежи / К.Г. Кязимов // Профессиональное образование и рынок труда. – 2017. – № 4. – С. 68–75.

7. Максимова М.Ю. Сущность и содержание мотивации персонала / М.Ю. Максимова, Т.А. Головина // Современный молодежный рынок труда: тренды, вызовы и перспективы развития: Сборник научных статей научно-практической конференции. – Нижний Новгород: Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского, 2021. – С. 92–96.

8. Олимских Н.Н. Профессиональная адаптация молодых специалистов / Н.Н. Олимских, О.О. Тюрина // Профессиональное образование и рынок труда. – 2014. – № 4. – С. 24–25.

9. Соловьев И.А. Проблемы процесса трудовой и социальной адаптации молодых специалистов в современных условиях организации / И.А. Соловьев // Современная наука: актуальные проблемы теории и практики. Серия: Экономика и право. – 2024. – № 1. – С. 126–128.

10. Сычева В.О. Трудоустройство выпускников вузов: проблемы и пути их решения / В.О. Сычева // Вестник Поволжского института управления. – 2016. – № 4 (55). – С. 91–97.

11. О занятости населения в Российской Федерации: Федеральный закон от 12 декабря 2023 г. № 565-ФЗ: [принят Государственной Думой 30 ноября 2023 г.: одобрен Советом Федерации 7 декабря 2023 г.] // Собрание законодательства Российской Федерации. – 2023. – № 51. – Ст. 9138.

12. О молодежной политике в Российской Федерации: Федеральный закон от 30 декабря 2020 г. № 489-ФЗ: [принят Государственной Думой 23 декабря 2020 г.: одобрен Советом Федерации 25 декабря 2020 г.] // Собрание законодательства Российской Федерации. – 2021. – № 1 (Ч. I). – Ст. 28.

13. Об утверждении Долгосрочной программы содействия занятости молодежи на период до 2030 г.: Распоряжение Правительства Российской Федерации от 14 декабря 2021 г. № 3581-р // Собрание законодательства Российской Федерации. – 2021. – № 51. – Ст. 8941.

14. Хизбуллина Р.Р. Факторы социально-трудовой адаптации и мотивации молодежи в современных условиях / Р.Р. Хизбуллина, М.С. Доробов // Вестник экономики, права и социологии. – 2024. – № 2. – С. 255–258.

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРАХ

Колесникова Ольга Андреевна, доктор экономических наук, профессор, профессор кафедры экономики труда и основ управления, Воронежский институт высоких технологий, Воронежский государственный университет, Воронеж, Россия.

e-mail: okolesnikova@mail.ru, *тел.:* +7 (915) 546-33-43

Белкова Олеся Андреевна, кандидат экономических наук, старший преподаватель кафедры экономики труда и основ управления, доцент кафедры психологии и развития человеческого капитала, Воронежский государственный университет, Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации, Воронеж, Москва, Россия.

e-mail: radiant_olesia@mail.ru, *тел.:* +7 (952) 552-99-29