

# ОТ РЕДАКЦИИ

DOI: 10.15838/ptd.2021.6.116.1

УДК 331.538.2 | ББК 65.240

© Леонидова Г.В., Димони К.О.

## ТРУДОВОЙ ПОТЕНЦИАЛ МОЛОДЕЖИ: ЗАПРОСЫ СОВРЕМЕННОГО РЫНКА ТРУДА



### ГАЛИНА ВАЛЕНТИНОВНА ЛЕОНИДОВА

Вологодский научный центр Российской академии наук

г. Вологда, Российская Федерация

e-mail: galinaleonidova@mail.ru

ORCID: [0000-0003-0361-2099](https://orcid.org/0000-0003-0361-2099); ResearcherID: [I-7139-2016](https://orcid.org/1-7139-2016)



### КИРИЛЛ ОЛЕГОВИЧ ДИМОНИ

Вологодский научный центр Российской академии наук

г. Вологда, Российская Федерация

e-mail: feodosypriest@gmail.com

ORCID: [0000-0001-8292-8723](https://orcid.org/0000-0001-8292-8723)

*Молодежь как особая социально-демографическая группа выполняет важные социальные функции. Она, с одной стороны, наследует достигнутый уровень и обеспечивает преемственность развития общества и государства, с другой – формирует образ будущего и несет функцию социального воспроизводства, обладает инновационным потенциалом, способным влиять на развитие страны и ее регионов. Еще только включаясь в социально-трудовые отношения, молодые люди уже сталкиваются с серьезными вызовами рынка труда, касающимися выбора профессии, проблем трудоустройства, соответствия требованиям рабочих мест, распространения нестандартных форм занятости, а также постепенного сжатия рынка труда. Кроме того, доли возрастных групп 20–24 года и 25–29 лет в структуре занятого населения Российской Федерации неуклонно сокращаются, что обуславливает вызов к качеству их трудового потенциала и способности соответствовать этому вызову. Цель работы заключается в анализе качественных характеристик молодежи и формирующихся трендов ее трудовой занятости в рамках современных изменений рынка труда. Информационной базой для анализа послужили*

**Для цитирования:** Леонидова Г.В., Димони К.О. Трудовой потенциал молодежи: запросы современного рынка труда // Проблемы развития территории. 2021. Т. 25. № 6. С. 7–31. DOI: 10.15838/ptd.2021.6.116.1

**For citation:** Leonidova G.V., Dimoni K.O. Labor potential of young people: Demands of contemporary labor market. *Problems of Territory's Development*, 2021, vol. 25, no. 6, pp. 7–31. DOI: 10.15838/ptd.2021.6.116.1

данные Росстата по вопросам занятости и безработицы в молодежной среде и результаты социологических опросов, проведенных ФГБУН ВолНИЦ РАН в Вологодской области, по качеству трудового потенциала за 1997–2020 гг. В статье рассмотрены тенденции изменения численности молодежной демографической группы, уровней занятости и безработицы, а также такие запросы рынка труда, как качество трудового потенциала молодежи, ее трудоустройство, уровень реализации трудового потенциала. Показано, что значительная часть молодежи работает в условиях неустойчивых социально-трудовых отношений, а значит, чаще сталкивается с риском потери работы и заработка. Рассмотрены вопросы готовности молодежи к трудовой деятельности. Научная значимость статьи связана с актуализацией вышеперечисленных проблем в ракурсе программы содействия молодежной занятости в Российской Федерации до 2030 года, разработанной по поручению Президента Российской Федерации. Новизна исследования заключается в выявлении актуальных проблем современных молодежных когорт на рынке труда, требующих новых акцентов в современной политике поддержки занятости молодежи. Его результаты могут быть использованы при разработке программ молодежной занятости на мезо- и макроуровне.

*Молодежь, занятость, рынок труда, качество трудового потенциала.*

### **Введение**

Современные экономика и общество, развиваясь по инновационному пути, все в большей степени требуют креативных (творческих), умеющих принимать самостоятельные нестандартные решения, коммуникабельных работников. Опыт мирового развития последних лет свидетельствует, что в стремительно меняющемся мире стратегические преимущества будут у тех стран, которые смогут интенсивно развивать, эффективно аккумулировать и продуктивно реализовывать человеческий капитал, основным носителем которого является молодежь. Международная Организация Труда (МОТ) обращает на возрастную категорию от 15 до 25 лет особое внимание. Этот возраст связан с формированием долгосрочных трудовых установок, является «временем профессиональных проб и первого трудоустройства»<sup>1</sup>.

Современные тенденции рынка труда, в том числе молодежного, претерпев существенные изменения относительно прошлых лет, устремились в сторону самозанятости, то-

тальной цифровизации и атомизации молодого поколения. Становится актуальной проблема прекаризации<sup>2</sup> [1] молодежного труда. Проблемы занятости молодежи особенно обострились в последние два года в связи с пандемией COVID-19. Сегодня на российском рынке труда каждый четвертый зарегистрированный безработный моложе 30 лет. По сути, пандемия коронавируса стала последним камнем, обрушившим лавину качественного изменения рынка труда, завершив формирование уже имеющих место трендов – от цифровизации рынка труда до молодежного нигилизма в отношении социально-трудовых гарантий.

Следует отметить, что в условиях сжатия рынка труда, трансформации занятости, появления новых профессий, сокращения молодежных групп в составе населения важным запросом со стороны работодателей выступает качество молодых работников.

В статье дан анализ качественных характеристик молодежи и формирующихся трендов ее трудовой занятости в рамках современных изменений рынка труда.

<sup>1</sup> Доклад Министра труда и социальной защиты Российской Федерации А. Котякова на совещании с Президентом Российской Федерации о мерах поддержки молодежной занятости. URL: <https://mintrud.gov.ru/employment/92> (дата обращения 10.10.2021).

<sup>2</sup> Прекариат – новый социальный класс, характеризующийся неформальной, временной, сезонной или частичной занятостью, носящей негарантированный, нестабильный, неустойчивый, преходящий характер. Прекаризация – процесс количественного и качественного изменения занятости, которая касается большинства населения и проявляется в постоянном наступлении объективных условий и субъективных факторов в лице работодателей, существующих правовых законов, ориентированных на беспрекословное подчинение власть имущим, осуществляющим экономическое и политическое управление.

### Проблемы молодежной занятости в трудах современных исследователей

Проблеме молодежной занятости посвящено значительное количество научных исследований. В последнее время актуальной исследовательской проблемой является неформальная занятость молодежи [2; 3]. На данных, полученных в ходе международных исследований, российские ученые показали прямую корреляционную связь между уровнем образования и трудоустройством в формальном и неформальном секторах экономики. При условии, что молодежь, имеющая более низкий уровень образования, трудоустраивается в неформальном секторе, такое положение не касается сферы фриланса. Находящаяся в этой сфере предпринимчивая молодежь большей частью имеет высшее образование (51%). Причина их трудового выбора кроется в отсутствии бюрократических препон и возможности быстрого получения вознаграждения, а также в большей мобильности при смене работы в случае необходимости. Исследователи отмечают, что молодых людей, занятых в неформальном секторе, по большей части не беспокоит отсутствие социальных гарантий.

Об обострении проблемы прекаризации молодежного труда в контексте последствий пандемии COVID-19 свидетельствуют результаты исследований достаточно большого количества авторов [4; 5]. Проблема молодежной безработицы и ухода молодых людей при наличии вакансий в неформальную занятость, открывающую путь к прекарным трудовым отношениям [6–8], обусловлена низким спросом на рынке труда на только что отучившегося молодого специалиста. В то же время со своей стороны молодые специалисты имеют завышенные ожидания к уровню заработной платы, условиям труда и возможностям карьерного роста [9; 10].

В ряде научных публикаций поднимаются вопросы, касающиеся адаптации молодежи к трудовой деятельности [11], не-

соответствия трудоустройства полученной специальности (профессии)<sup>3</sup> [12; 13], приоритетов государственной регуляции и политики поддержки занятости молодежи [14; 15]; трансформации ценностных ориентаций молодежи в трудовой сфере [16]; экономической активности и трудовой мобильности молодежных групп [17; 18]; преград к трудоустройству молодежи [19]. В актуальных исследованиях отмечается повышенное внимание к профессиональной ориентации молодежи [20; 21] и другим аспектам, связанным, прежде всего, с новыми качественными изменениями и вызовами рынка труда к молодым работникам, в частности их занятости в условиях цифровой экономики [21; 22].

С низким уровнем вовлеченности молодежи в экономику на определенном этапе столкнулись многие развитые страны. В связи с этим в государствах с высоким уровнем молодежной занятости (Германия, Франция, США и др.) действуют системные меры поддержки трудоустройства молодежи (субсидирование найма, производственное обучение, раннее профориентирование, программа трудовой мобильности для отдельных профессий и т. д.)<sup>4</sup>. Анализ зарубежной литературы показывает, что сокращение безработицы среди молодежи, расширение и улучшение возможностей ее трудоустройства являются ключевыми политическими задачами во всем мире. Ключом к успешности молодежного участия в рабочей силе, по мнению исследователей, выступает разработка программ, содержащих множество целевых компонентов, в т. ч. помощь в поиске работы, консультирование, обучение и услуги по трудоустройству [23; 24]. Так, в отчете МОТ «Глобальные тенденции занятости молодежи 2020: технологии и будущее рабочих мест» [25] обсуждаются последствия технологических изменений для рабочих мест, доступных молодежи. В нем основной акцент сделан на изменениях в характери-

<sup>3</sup> По данным Росстата, 29% выпускников работают по профессии, которая никак не связана с полученным образованием.

<sup>4</sup> Доклад Министра труда и социальной защиты Российской Федерации А. Котякова на совещании с Президентом Российской Федерации о мерах поддержки молодежной занятости. URL: <https://mintrud.gov.ru/employment/92> (дата обращения 10.10.2021).

ках рабочих мест, а также изучении влияния технологических изменений на неравенство на рынках труда молодежи. Внимание зарубежных авторов к проблемам занятости молодежи также связано с автоматизацией и цифровизацией рабочих мест [26], карьерным продвижением [27].

Вопросы занятости молодежи неразрывно связаны с качественными характеристиками этой демографической группы. В отечественной литературе указанной проблеме посвящены работы, раскрывающие предмет исследований посредством изучения трудового потенциала работников, которым обозначается трудовая дееспособность работника, его ресурсные возможности в области труда. Данная дефиниция, несмотря на схожесть имеющихся представлений о ней и ее сущности, остается дискуссионной с момента введения в научный оборот. Широкая трактовка трудового потенциала заключается в характеристике возможности осуществлять трудовую деятельность [28]. Более узкое толкование связано с пониманием трудового потенциала как запасов труда, определяемых численностью трудовых ресурсов, их демографических характеристик, знаний, профессиональной и территориальной мобильности [29]. В своем исследовании мы придерживаемся комбинированного подхода и определяем трудовой потенциал как совокупность характеристик, позволяющих обеспечить благосостояние человека посредством труда, акцентируя внимание на том, что «эти характеристики включают количественные (количество трудоспособных и соотношение между ними и нетрудоспособными) и качественные параметры способности к труду» [30]. Трудовой потенциал молодежи в таком случае является «резервом наращивания потенциала рабочей силы и повышения эффективности ее использования» [31], а также «динамическим свойством социальной группы, отражающим возможную реализацию знаний, умений и навыков на рынке труда ... ценности, мотивацию, профессиональные интересы индивидов в контексте развития региона, участия в общественной жизни» [32]. Как правило, при определении качества трудового потен-

циала исследователи выделяют следующие субпотенциалы: психофизический (здоровье), образовательный, социально-экономический, профессиональный, общественно-политический и культурно-духовный [33]. Кроме перечисленных компонентов в анализе качества трудового потенциала молодежи используются демографические и аксиологические характеристики (ценности и ценностные ориентации молодежи в сфере образования, труда и профессиональной реализации) [34]. Необходимо отметить, что часть названных компонентов качества трудового потенциала [35] молодежи (образовательного, профессионального, психофизического) достаточно распространена в научных исследованиях, поскольку анализируется с помощью доступных эмпирических данных. Большая же часть компонентов не имеет широкого доступа, т. к. может быть объяснена путем социологических опросов. В этом отношении авторы имеют преимущество, располагая результатами пролонгированного мониторинга качественных характеристик трудоспособного населения одного из регионов Северо-Западного федерального округа (СЗФО) – Вологодской области за период с 1997 по 2020 год и оригинальной методикой измерения качества трудового потенциала [36].

Таким образом, проблемы молодежи на рынке труда составляют достаточно объемный и распространенный предмет исследования. Однако часто проблемы качественных характеристик молодых людей, их готовности к эффективной реализации трудового потенциала в процессе производства национального богатства остаются дискуссионными и требуют более углубленного анализа. В статье сделана попытка восполнить этот пробел.

### **Информационная база и методология исследования**

В качестве информационной базы использованы материалы государственной статистики Российской Федерации, а также результаты мониторинговых социологических исследований ФГБУН «Вологодский научный центр РАН» в Вологодской области,

в частности данные мониторинга качества трудового потенциала населения (ФГБУН ВолНЦ РАН, 1997–2020 гг.). Объектом исследования выступает население региона в возрасте от 16 до 54 лет для женщин и от 16 до 59 лет для мужчин (общий объем выборки – 1500 чел.). Опросы проведены в городах Вологде и Череповце и восьми районах области: Бабаевском, Великоустюгском, Вожегодском, Грязовецком, Кирилловском, Никольском, Тарногском и Шекснинском. Метод выборки: районирование с пропорциональным размещением единиц наблюдения. Тип выборки: квотная по полу и возрасту. Величина случайной ошибки выборки не превышает 3–4% при доверительном интервале 4–5%.

Мониторинг качества трудового потенциала проведен по оригинальной методике, в основу которой положена концепция качественных характеристик населения. Согласно этой концепции интегральным показателем качества трудового потенциала является социальная дееспособность, имеющая сложную иерархическую структуру и вбирающая в себя восемь качественных компонентов первого уровня: физическое и психическое здоровье, когнитивный потенциал, творческие способности, коммуникабельность, культурный и нравственный уровни, потребность в достижении. Оценка качества трудового потенциала верхних уровней иерархии выполняется путем вычисления среднего геометрического индексов нижних уровней. Интегральный индекс социально-профессиональной дееспособности рассчитывается как среднее геометрическое индексов энергетического и социально-психологического потенциалов.

При выделении молодежи мы традиционно придерживались подхода, созвучного российскому законодательству, и относили к данной категории население в возрасте от 14 до 35 лет (согласно Основам государственной молодежной политики, эта катего-

рия населения включает лиц в возрасте от 14 до 30, в некоторых случаях (молодой ученый) – до 35 (кандидат наук) и 45 (доктор наук) лет)<sup>5</sup>. Однако объектом мониторинга качества трудового потенциала выступает население трудоспособного возраста, лица 14 и 15 лет остаются за рамками анализа социологического опроса, к молодежи в трудоспособном возрасте причисляются жители соответствующей территории в возрасте от 16 до 35 лет.

### **Запросы современного рынка труда**

Молодежь как особая социально-демографическая группа отличается: а) возрастными характеристиками; б) обусловленными этими характеристиками психологическими свойствами и в) особым правовым и социальным статусом, который определяется принадлежностью к молодому возрасту [37]. При этом жестких и универсальных границ возраста молодежи, как было сказано ранее, не существует. В различных документах он чаще всего определяется в пределах от 14 до 30 (35) лет либо от 15 до 29 лет<sup>6</sup>.

#### **Численность молодого населения – основы трудовых ресурсов территорий**

Принимая за базу расчетов условную границу молодежного возраста 15–29 лет для межстранового сравнения, мы видим, что в высокоразвитых странах доля молодых групп в населении не достигает даже 20%, а в развивающихся и наименее развитых переходит за отметку 24 и 28% (табл. 1). К тому же в первой группе стран доля людей указанного возраста снижается, а в менее развитых странах – растет.

В России молодежная группа 15–29 лет составляет в настоящий момент не самую значительную часть общества, ее доля всего 16%. Причем ее сокращение по сравнению с серединой прошлого века является наиболее весомым из всех групп стран (на 14 п. п.). Этот же тренд отмечается и по сравнению с 2000 годом (на 7 п. п.). Он обусловлен низ-

<sup>5</sup> О молодежной политике в Российской Федерации: Федеральный закон от 30 декабря 2020 г. № 489-ФЗ. URL: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/400056192> (дата обращения 27.10.2021).

<sup>6</sup> Основы государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года: утв. Распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 г. № 2403-р. URL: <http://static.government.ru/media/files/ceFXleNUqOU.pdf> (дата обращения 10.10.2021).

Таблица 1. Доля населения в возрасте 15–29 лет по группам стран мира, % от всего населения

Регион	Год										2020 год к 1950 году (+/-)	2020 год к 2000 году (+/-)
	1950	1960	1970	1980	1990	2000	2005	2010	2015	2020		
Россия	29,5	24,2	22,4	26,4	21,2	22,8	24,6	23,3	19,4	15,5	-14,0	-7,3
Весь мир	25,9	24,3	24,8	27,0	27,2	25,9	26,0	25,7	24,5	23,1	-2,8	-2,8
Высокоразвитые страны	25,0	22,4	23,2	24,6	22,6	20,9	20,5	19,7	18,4	17,3	-7,7	-3,6
Развивающиеся страны	26,4	25,1	25,3	27,8	28,5	27,1	27,2	27,0	25,8	24,3	-2,1	-2,8
Наименее развитые страны	26,7	26,0	25,5	25,8	26,8	27,5	27,8	27,8	27,9	28,1	+1,4	+0,6

Источник: World Population Prospects. URL: <http://esa.un.org/unpd/wpp/Download/Standard/Population>

Таблица 2. Прогноз изменения численности населения Российской Федерации (средний вариант)

Год	Группа по возрасту					
	моложе трудоспособного возраста		трудоспособного возраста		старше трудоспособного возраста	
	тыс. чел.	% от общей численности населения	тыс. чел.	% от общей численности населения	тыс. чел.	% от общей численности населения
2021	27372,2	18,7	82088,9	56,0	37189,0	25,3
2022	27296,2	18,6	83441,0	57,0	35799,7	24,4
2023	27173,7	18,6	82845,8	56,6	36352,9	24,8
2024	26855,0	18,4	84345,7	57,7	34935,2	23,9
2025	26404,1	18,1	84146,2	57,7	35308,0	24,2
2026	25902,3	17,8	85765,8	58,9	33871,4	23,3
2027	25406,7	17,5	85674,8	59,0	34129,4	23,5
2028	24783,4	17,1	87415,6	60,3	32683,9	22,6
2029	24060,1	16,6	87602,3	60,6	32906,7	22,8
2030	23350,6	16,2	87839,9	60,9	33083,5	22,9
2031	22630,8	15,7	88028,8	61,1	33337,6	23,2
2032	21923,2	15,3	88301,0	61,4	33515,7	23,3
2033	21282,4	14,8	88515,7	61,7	33708,6	23,5
2034	20855,6	14,5	88540,7	61,8	33905,1	23,7
2035	20535,1	14,3	88458,6	61,8	34134,5	23,9
Изменение, 2021 год к 2035 году	-6837,1	-4,4 п. п.	+6369,7	+5,8 п. п.	-3054,5	-1,4 п. п.

Источник: Демографический прогноз / Федеральная служба государственной статистики. URL: <https://rosstat.gov.ru/folder/12781> (дата обращения 11.09.2021).

кой рождаемостью в 1990-х гг.<sup>7</sup> Сокращение населения моложе трудоспособного возраста в Российской Федерации продолжится и в среднесрочной перспективе. Так, согласно прогнозу Росстата, численность группы населения от 0 до 15 лет сократится к 2030 году на 17% (с 27 до 23 млн чел.; табл. 2).

*Уровень участия молодых когорт в рабочей силе* ожидаемо является более высоким в возрастной группе 25–29 лет (12%). В группе 15–24-летних этот показатель составляет 6%, что обусловлено, в первую очередь, тем, что в таком возрасте молодые люди еще только получают профессиональное образование (рис. 1).

<sup>7</sup> Демографический прогноз / Федеральная служба государственной статистики. URL: <https://rosstat.gov.ru/folder/12781> (дата обращения 11.09.2021).

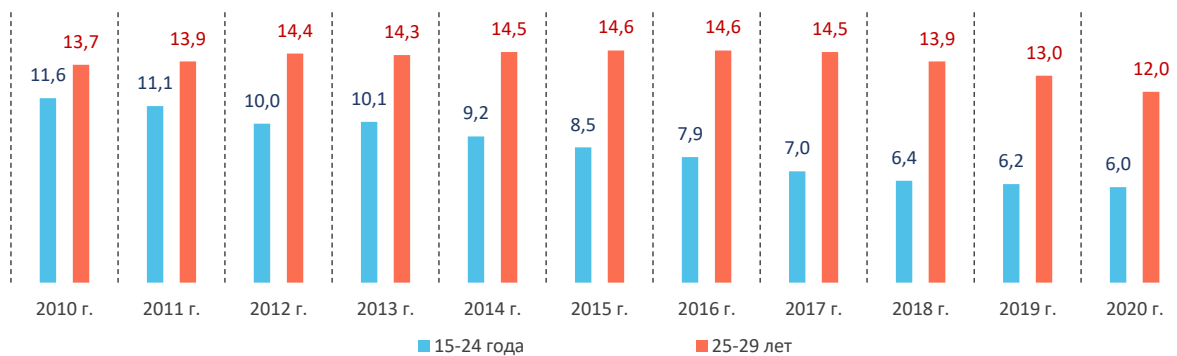


Рис. 1. Динамика участия молодежи 15–29 лет в рабочей силе Российской Федерации, % от численности населения соответствующей возрастной группы

Источник: данные Росстата.

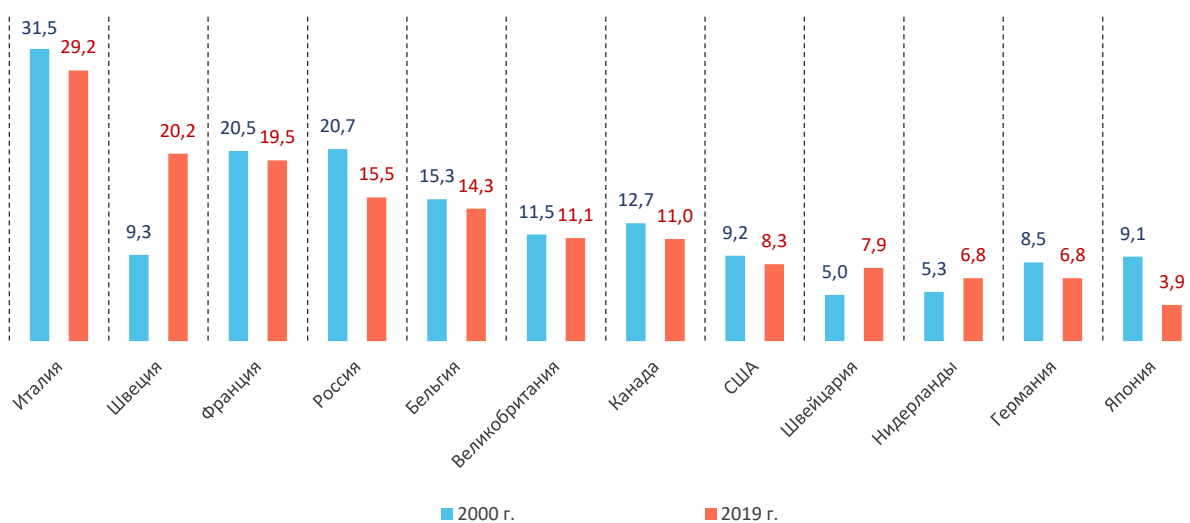


Рис. 2. Динамика уровня безработицы молодежной группы 15–24 лет в страновом разрезе, % от численности населения соответствующей возрастной группы

Источник: World Population Prospects. URL: <http://esa.un.org/unpd/wpp/Download/Standard/Population>

### Молодежная безработица

Важнейшей социально-экономической проблемой XXI века выступает проблема молодежной безработицы, которая является показателем социального статуса молодых людей, их конкурентоспособности и степени интеграции в современный рынок труда. Средний мировой уровень (по 181 стране) молодежной безработицы составил в 2019 году 15,9%. Показатели Российской Федерации близки к среднемировым (рис. 2).

Положение молодых россиян на рынке труда можно оценить с помощью показателя числа месяцев, затраченных ими на поиск работы. За последние полтора года россияне 15–24 лет находили рабочие места быстрее, чем другие группы населения. К примеру, по дан-

ным Росстата, они тратили на поиск работы в 2021 году 3,6 мес. В группе 20–24-летних период составил 6,2 мес., 25–29-летних – 7,1 мес. «Молодежь (наравне с другой общностью – женщинами) является наиболее ущемленной и дискриминируемой группой» [1]. Безработица среди молодых людей выше по сравнению со старшими возрастными группами.

Наиболее высокий уровень безработицы в России характерен для группы молодежи в возрасте 15–19 лет, что, как уже было сказано ранее, обусловлено «высокой вовлеченностью молодежи этого возраста в обучение по программам общего, среднего профессионального и высшего образования» [38]. Следует отметить, что тенденция снижения показателя в данной возрастной груп-

**Таблица 3. Показатели занятости и безработицы в молодежных группах Российской Федерации, % от численности населения соответствующей возрастной группы**

Год	Уровень занятости			Уровень безработицы		
	15–19 лет	20–24 года	25–29 лет	15–19 лет	20–24 года	25–29 лет
2010	7,9	53,2	80,1	31,8	14,9	8,0
2015	5,9	49,9	82,4	32,4	14,3	6,2
2016	6,4	49,9	82,9	29,1	14,9	6,3
2017	5,7	48,7	83,9	28,4	14,7	5,9
2018	5,6	47,8	84,3	27,6	15,3	5,5
2019	5,1	49,4	83,6	24,7	14,4	5,6
2020	4,8	48,0	81,5	27,2	16,2	7,4

Источник: Рабочая сила, занятость и безработица в России (по результатам выборочных обследований рабочей силы): стат. сб. / Росстат. М., 2020. 145 с.

пе, наблюдаемая до 2019 года, сменилась в 2020 году некоторым повышением (с 24,7 до 27,2%). Это связано, как нам представляется, с воздействием пандемийной ситуации (табл. 3). Вырос также и уровень безработицы в группе молодежи в возрасте 20–24 лет (с 14,4 до 16,2%) и в возрастной группе 25–29 лет (с 5,6 до 7,4%). Соответственно, в 2020 году изменились тренды занятости молодежных групп, которые в отличие от уровня безработицы пошли на понижение.

Российские регионы крайне неоднородны не только с точки зрения их социально-экономического развития, но и по существенным отличиям на региональных рынках труда, что отражается в спросе и предложении на труд молодежи. По данным обследования рабочей силы Росстата, уровень занятости молодежи 20–29 лет в докризисном 2019 году варьировал от 82% в Удмуртской Республике до 43% в Республике Ингушетии, уровень безработицы – от 3% в г. Санкт-Петербурге до 48,8% в Республике Ингушетии.

#### **Рост нестандартной занятости**

Одна из тенденций рынка труда в России последних лет заключается в распространении нестандартных форм занятости, в том числе ее удаленного формата. Высокая вовлеченность молодых людей в неформальный сектор (из-за совмещения обучения и работы; работы «для заработка», а не «для карьеры»; распространности индивидуального предпринимательства и самозанятости, в том числе с использованием циф-

ровых платформ) является сегодня особенностью молодежного сегмента рынка труда (табл. 4).

**Таблица 4. Динамика удельного веса молодежи, занятой в неформальном секторе, в общей численности занятых, по возрастным группам, %**

Год	15–19 лет	20–24 года	25–29 лет
2010	38,9	19,3	16,3
2015	49,6	25,0	20,4
2016	51,1	25,4	20,9
2017	48,4	26,2	19,8
2018	48,6	26,0	20,2
2019	48,0	26,4	21,4

Источник: Рабочая сила, занятость и безработица в России (по результатам выборочных обследований рабочей силы): стат. сб. / Росстат. М., 2020. 145 с.

Доля молодежи в возрасте 25–29 лет, занятой в неформальном секторе, в общей численности занятых этой возрастной группы в 2010 году составляла 16%, к 2019 году возросла до 21%.

Как показывают опросы ФГБУН ВолНЦ РАН, большинство респондентов (и молодежи, и старшего возраста) имеют постоянную занятость (табл. 5), а неформальный сектор работ занимает небольшую долю. Так, на временной работе трудятся, по оценкам опрошенных, около 6% молодых людей и 4% людей старшего возраста. Превышение доли молодежи в этом сегменте связано, скорее всего, с необходимостью поддержания достойного уровня жизни во время получения профессионального образования.



Таблица 5. Распределение респондентов разного возраста по формам занятости в последние 12 месяцев (опрос 2020 года), %

Возраст	Занятость				
	постоянная (регулярная)	временная	сезонная	случайная (эпизодическая)	затрудняюсь ответить
До 35 лет	88,5	5,5	2,5	3,0	0,5
Старше 35 лет	90,1	3,8	2,6	2,7	0,7

Источник: данные мониторинга качества трудового потенциала населения Вологодской области. ФГБУН ВолНЦ РАН, 2020 год.

Не отрицая в целом нестандартные формы занятости, и не относя все их виды к неформальной занятости, можно заметить, что, согласно данным мониторинга качества трудового потенциала населения Вологодской области, у людей, имеющих множественную занятость или случайные приработки, показатель качества трудового потенциала (индекс социальной дееспособности) ниже, чем у тех, кто работает в условиях стандартного трудового договора. Разница в индексах составляет 0,015 ед. (0,673 против 0,658 ед.). Полагаем, что качественные характеристики работников, занятых в неформальном секторе экономики, аналогичны полученным результатам.

**Профориентация и трудоустройство – важное начало эффективной реализации трудового потенциала молодых людей.** Для современной российской молодежи повестка, включающая список наиболее актуальных вызовов рынка труда, начинается с построения образовательной и профессиональной траектории [39]. Сегодня молодежь массово идет в более привлекательные, быстро развивающиеся отрасли. Молодые люди более мобильно обретают необходимые навыки и компетенции и занимают места в сфере услуг. Изменились и приоритеты профессий в глазах молодых работников. Ранее самыми привлекательными были, по мнению молодежи, профессии ученых, инженеров, врачей [40]. В 2000-х гг. иерархию привлекательности возглавили бизнесмены и банковские работники, сегодня – блогеры, IT-специалисты, дизайнеры и т. п.

Согласно данным крупнейшей российской компании интернет-рекрутмента HeadHunter, запросы молодежи и предложе-

ния рынка труда для этой группы населения далеко не гармоничны. Рынок труда предлагает для начинающих карьеру не совсем те вакансии, на которые они готовы пойти (рис. 3). По данным рекрутингового сервиса, 14% молодых соискателей хотели бы работать в банковском секторе, однако такие вакансии составляют только 4% от общего количества мест, куда их готовы принять.

Выбор профессиональной траектории приобрел совершенно новый характер, по большинству позиций формирующийся стихийно. Это произошло потому, что система профориентации в рыночной экономике претерпела большие изменения. В советский период профориентация традиционно осуществлялась в школах школьными педагогами (предметниками или классными руководителями), регулярно проводились экскурсии на предприятия, организовывались встречи с представителями рабочих профессий и т. д. Сегодня этот опыт частично утрачен. В большинстве своем школы ограничиваются тестированием на предмет определения профессиональных предпочтений и склонностей школьников, анкетированием по выявлению траекторий и, в лучшем случае, проведением экскурсий. Основным показателем, который может служить критерием недостаточной профориентационной работы, является работа не по специальности. Так, доля выпускников 2015–2018 гг., осуществляющих трудовую деятельность по специальности, не соответствующей полученному образованию, составляет 29%.

В качестве системного решения вопросов профориентации может служить разработка Департаментом труда и занятости Вологодской области ряда мероприятий, служащих ориентиром для выпускников



**Рис. 3. Данные HeadHunter о запросах молодежи и предложениях рынка труда для этой группы населения, 2021 год**

Источник: В расцвете рабочих сил. Минтруд работает над программой содействия занятости молодежи // Российская газета: Федеральный выпуск № 137 (8488). URL: <https://rg.ru/2021/06/22/mintrud-gotovit-programmu-sodejstviiia-zaniatosti-molodezhi.html> (дата обращения 21.10.2021).

школ в плане выбора как профессии, так и профессиональной образовательной организации и места приложения своих сил уже в качестве профессионала. Все эти моменты отражены на сайте «Живи, учись и работай в Вологодской области» (<http://voloblcareer.ru>).

Важность профориентационной работы обусловлена и теми социально-экономическими эффектами, которые имеет работа по специальности<sup>8</sup>. Результаты расчетов на основе мониторинга качества трудового потенциала населения Вологодской области показали, что люди, профессиональная деятельность которых соответствует специальности и призванию, сильнее выкладываются на работе и в большей степени используют свои качества и умения (табл. 6). Кроме того,

они имеют более высокий уровень заработной платы, что является прямым экономическим эффектом не только для работника, но и для территории его проживания.

В то же время существует мнение, что несовпадение профессионального продвижения выпускников с полученной специальностью связано с тем, что «современное высшее образование в определенной мере является... своеобразной предпосылкой для следующего профессионального самоопределения» [41]. То есть молодые люди предпочитают на практике «подыскивать» более интересную работу, устраиваясь на кратковременную, непостоянную работу, часто ее меняя, чтобы приобрести необходимый опыт и найти «наилучшее соответствие» [42].

<sup>8</sup> Результат был получен путем расчетов числа ответов респондентов на вопросы, характеризующие трудовое поведение («Работаете ли Вы по специальности, полученной в профессиональной образовательной организации (вузе, ссузе, ПТУ)?» и «Соответствует ли Ваша профессия (основная работа) Вашему призванию?»). Все работающие респонденты, за исключением не получивших специальности и затруднившихся ответить, были разбиты в процессе вычисления на четыре группы: первая группа – работающие по специальности и по призванию; вторая группа – работающие по специальности, но не по призванию; третья группа – работающие по призванию, но не по специальности; четвертая группа – работающие не по специальности и не по призванию. По каждой из групп была проведена оценка качества трудового потенциала, уровня его реализации, средней заработной платы, удовлетворенности работой и жизнью.

Таблица 6. Социальные и экономические эффекты работы по специальности и призванию (на примере населения Вологодской области)

Группа	Индекс качества трудового потенциала, ед.				Средняя заработная плата, тыс. руб.				Средний уровень реализации трудового потенциала, %			
	2014	2016	2017	2020	2014	2016	2017	2020	2014	2016	2017	2020
Работают по призванию и по специальности	0,702	0,704	0,698	0,691	20,4	23,7	23,2	29,7	81,9	83,0	83,0	83,9
Работают по призванию, но НЕ по специальности	0,697	0,698	0,686	0,685	20,4	21,1	22,5	26,1	82,5	82,4	81,5	83,4
Работают НЕ по призванию, но по специальности	0,667	0,667	0,682	0,657	16,8	20,9	22,6	26,3	74,5	80,5	80,8	75,2
Работают НЕ по призванию и НЕ по специальности	0,654	0,654	0,660	0,644	15,1	17,2	17,2	21,5	70,2	76,1	74,0	74,0

Источник: данные мониторинга качества трудового потенциала населения Вологодской области. ФГБУН ВолНЦ РАН, 2014–2017 гг.

**Запросы рынка труда к качеству молодежи.** Качество молодого населения, как было сказано ранее, является важным запросом рынка труда в условиях сокращения численности молодежных когорт. Результаты мониторинга (рис. 4) свидетельствуют, что в период с 1997 по 2020 год качество трудового потенциала (индекс социальной дееспособности согласно оригинальной методике) молодежи региона (населения в возрасте 16–35 лет) сохраняло преобладающее положение по отношению к населению более старшего возраста. Общая динамика индекса положительная: с 1997 по 2020 год его значение возросло с 0,676 до 0,688 ед., т. е. на 0,012. В то же время вырос индекс качества трудового потенциала и у людей старших возрастов – с 0,642 до 0,657 ед., т. е. на 0,015. Расчеты показывают, что темпы роста качественных свойств старшего поколения были в этот период выше, чем у молодежи. Это является несколько тревожным сигналом.

В большинстве научных исследований основным компонентом качества молодых поколений признается образовательный уровень. Современная российская молодежь за счет высокого охвата общим и профессиональным образованием формирует высокообразованную группу населения. Ее образовательный уровень непрерывно растет,

превышая среднероссийские показатели. Согласно данным микропереписи 2015 года, 38% молодых людей в возрасте 20–24 лет и 45% в возрасте 25–29 лет имели высшее и незаконченное высшее образование, что существенно выше среднероссийских показателей (26%). Порядка 35% в обеих группах (20–24 и 25–29 лет) имеют начальное и среднее профессиональное образование<sup>9</sup>.

Высокий уровень образования молодежных групп населения можно проследить при сравнении результатов переписей 2002 и 2010 гг. (рис. 5). Диаграмма показывает буквально взрывной рост лиц с высшим профессиональным образованием (с 17 до 42%) и практически такое же двойное снижение лиц, имеющих только среднее общее образование (с 50 до 21%).

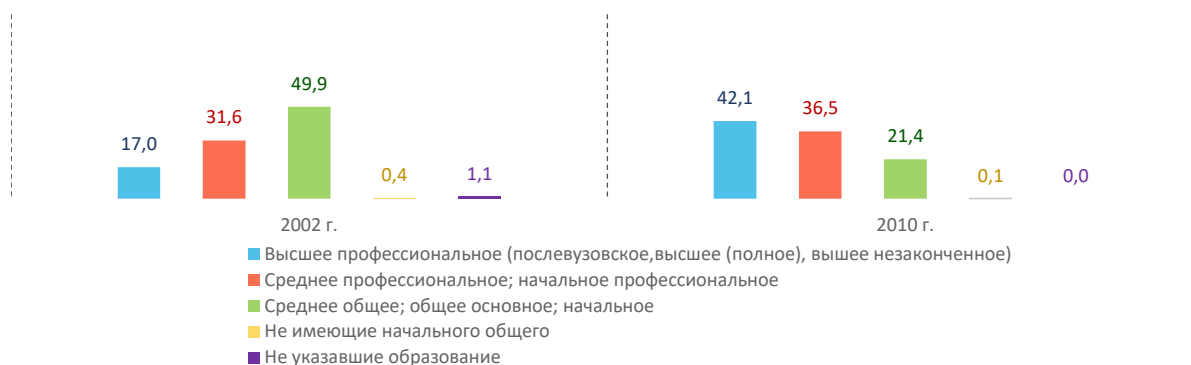
Однако формально высокий уровень образования молодежи не капитализируется в полной мере. Одним из множества факторов, определяющих данный процесс, является «превращение высшего образования в массовое» [43]. В связи с этим изменилась и ценность образования, на что указывает уменьшение доли людей, предпочитающих активные действия по пополнению знаний, использованию своих способностей к обучению. Так, среди молодежной популяции стало существенно меньше тех, кто отмечает

<sup>9</sup> Итоги выборочного обследования рабочей силы / Федеральная служба государственной статистики. URL: <https://rosstat.gov.ru/folder/11110/document/13265> (дата обращения 10.10.2021).



**Рис. 4. Динамика качества трудового потенциала населения Вологодской области (индекс социальной дееспособности) в возрастном разрезе, ед.**

Источник: данные мониторинга качества трудового потенциала населения Вологодской области. ФГБУН ВолНЦ РАН, 1997–2020 гг.



**Рис. 5. Динамика уровня образования молодежной группы 15–29 лет, % от численности населения соответствующей возрастной группы**

Источник: статистические данные Всероссийской переписи населения 2002 и 2010 гг.

URL: [https://www.gks.ru/free\\_doc/new\\_site/perepis2010/croc/perepis\\_itogi1612.htm](https://www.gks.ru/free_doc/new_site/perepis2010/croc/perepis_itogi1612.htm) (дата обращения 10.10.2021).

позицию «лучше иметь хорошее образование» (с 41% в 2002 году до 20% в 2020 году); кто считает, что «надо полностью использовать имеющиеся способности к обучению» (с 40 до 23%); а также желающих сделать все возможное, чтобы получить «хорошее образование», если бы была возможность начать жизнь сначала (с 35 до 19%).

Несмотря на это, диплом о высшем образовании в России все еще «остается элементом национального культурного кода», но работодатели при приеме на работу уже больше ориентируются на «компетенции, востребо-

ванные в профессиональной деятельности» и наличие опыта у кандидатов на вакансию<sup>10</sup>. Данные опроса<sup>11</sup> ВЦИОМ, проведенного совместно с Национальным агентством развития квалификаций (НАРК) в 2020 году, показывают важность наличия таких общепрофессиональных компетенций, как умение работать в коллективе, готовность к самообразованию, навыки деловой коммуникации, инициативность и применение информационно-коммуникационных технологий (рис. 6). Указанные качества набрали более 4 баллов по шкале важности для работодателей.

<sup>10</sup> Ендовицкая В. Кому нужен диплом. URL: <https://www.vedomosti.ru/society/articles/2020/10/25/844493-nuzhen-diplom> (дата обращения 10.10.2021).

<sup>11</sup> Опрошено более 13000 работодателей – руководителей предприятий, линейных руководителей и сотрудников HR-служб. От них были получены данные о 4691 квалификации.



**Рис. 6. Оценка работодателями необходимости общепрофессиональных компетенций у работников с квалификацией на предприятии, средний балл по пятибалльной шкале**

Источник: Работодатели определили требования к кандидатам:

топ-5 востребованных компетенций на российском рынке труда: аналитический обзор (ВЦИОМ).

URL: <https://wciom.ru/analytical-reviews/analiticheskii-obzor/rabotodateli-opredelili-trebovaniya-k-kandidatam-top-5-vostrebovannykh-kompetencij-na-rossijskom-rynke-truda> (дата обращения 10.10.2021).

Еще один качественный показатель трудового потенциала молодежи – здоровье. Необходимо отметить, что он дает наибольший вклад в общий индекс качества трудового потенциала молодых людей. Как видно из табл. 7, доля отличных и хороших оценок здоровья у молодежи вдвое выше, чем у представителей более старших поколений.

Индекс физического здоровья также более высокий среди лиц в возрасте до 35 лет. Конечно, это в первую очередь связано с физиологическими особенностями человеческого организма, который, как известно, с возрастом утрачивает преимущества. Результаты мониторинга свидетельствуют, что разница в значениях индекса физического здоровья между людьми моложе и старше 35 лет в пользу первых сохраняется на протяжении всего периода измерений.

Тем не менее, показатели здоровья современной молодежи все же вызывают беспокойство. Результаты исследований говорят о том, что, несмотря на исходный (как хороший, так и не очень) потенциал здо-

ровья в начале жизненного пути, он расстрачивается уже в подростковом возрасте, «к старшим классам доля детей с хроническими заболеваниями достигает 75%» [44]. Это происходит, в том числе, «из-за отсутствия навыков здорового образа жизни» [45]. По данным Организации экономического сотрудничества и развития (ОЭСР), ожидаемая продолжительность здоровой жизни<sup>12</sup> у российской молодежи (в возрасте 20 лет) не превышает 40 лет, тогда как у их ровесников из Западной Европы достигает 55 лет [46].

Среди основных запросов рынка труда к молодым работникам не последнее место занимают творческий потенциал, восприимчивость к нововведениям, креативность, т. е. те качества, которые в значительной степени детерминируют успешность инновационных процессов на макроуровне и успешность в трудовой деятельности для самого работника. Мониторинг качества трудового потенциала показывает, что доля молодежи, активно использующей (на пределе возможностей) свои творческие способности, со-

<sup>12</sup> Ожидаемая продолжительность здоровой жизни – комплексный показатель здоровья, определяющий средний промежуток времени, в течение которого ожидается, что человек проживет в определенном состоянии здоровья, при неизменном уровне смертности и заболеваемости.

Таблица 7. Самооценка собственного здоровья в возрастном разрезе, %

Возраст респондентов	Здоровье				
	отличное	хорошее	удовлетворительное	плохое	очень плохое
До 35 лет	14,9	41,4	39,0	3,4	1,3
Старше 35 лет	6,0	29,6	56,9	6,2	1,3

Источник: данные мониторинга качества трудового потенциала населения Вологодской области. ФГБУН ВолНЦ РАН, 2020 год.

Таблица 8. Динамика оценок населения Вологодской области относительно степени использования в работе творческих способностей\*, %

Вариант ответа	Год							
	2009	2011	2012	2014	2016	2017	2018	2020
Очень мало (по минимуму)	9,9	13,9	11,5	11,2	11,1	10,8	10,8	8,6
Частично (мало)	26,2	27,9	24,1	20,3	23,4	19,3	19,3	19,9
Более-менее полно (могу использовать больше)	42,6	37,9	42,0	39,9	40,7	43,8	44,6	42,0
В полной мере (на пределе своих возможностей)	21,2	20,2	22,4	28,5	24,8	26,2	25,4	29,4

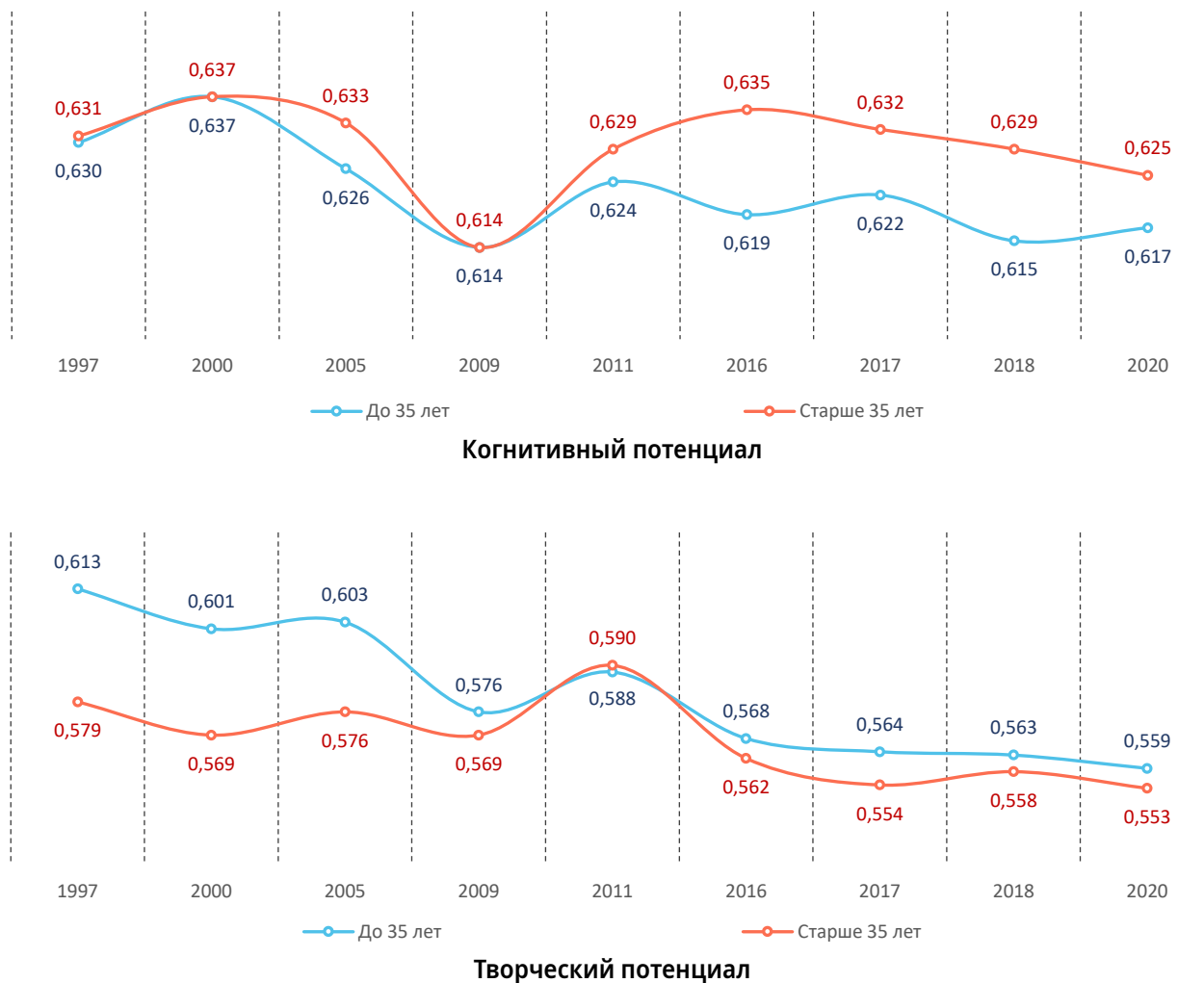
\* Вопрос «Насколько сильно Вы «выкладываетесь» на работе? В какой степени используете свои качества и умения?» включен в анкету в 2009 году при разработке методики оценки уровня реализации качества трудового потенциала. Источник: данные мониторинга качества трудового потенциала населения Вологодской области. ФГБУН ВолНЦ РАН, 2009–2020 гг.

ставляет около трети от числа тех, кто работает (табл. 8). Большинство же (42%) особенно усердствует в этом направлении, признавая, что может проявлять творческие (изобретательские и т. д.) усилия в большей степени.

Нужно отметить, что индекс интеллектуального потенциала<sup>15</sup> молодых людей имеет тенденцию к понижению (с 0,618 ед. в 1997 году до 0,570 ед. в 2020 году). Составляющие индекса: творческие способности и уровень знаний (когнитивный потенциал) – демонстрируют те же понижательные тенденции (рис. 7). Однако при этом значения индекса когнитивного потенциала молодых людей ниже, чем у старших поколений. Возможно, это связано с тем, что молодежь еще только находится на этапе получения профессионального образования. Значения же творческого потенциала – выше, что соответствует самой сути молодежного возраста, времени легкой восприимчивости новых идей, инициатив, овладения новейшими знаниями.

**Социальные притязания молодежи** в трудовой деятельности в рыночной экономике являются скорее доминантными и паритетными, чем ведомыми во взаимодействии с институтами высшего образования и рынка труда. То есть можно говорить о влиянии психологического на социально-экономическое, что подтверждает значение социокультурных факторов в жизни современного российского общества, показанное в ряде исследований [47; 48]. Сегодняшний уровень притязаний молодежи демонстрирует высокие запросы в сторону увеличения как желаемых благ (заработная плата, жилье, автомобиль и т. д.), так и общественного признания (престижная работа, карьера). Согласно данным мониторинга качества трудового потенциала, среди молодежи заметно выросла доля тех, кто планирует «продвинуться по службе, сделать карьеру» – с 26% в 1997 году до 34% в 2020 году; «заняться общественной деятельностью, возможно, стать депутатом, одним из лидеров партии,

<sup>15</sup> В соответствии с принятым в исследовании подходом измерение интеллектуального компонента трудового потенциала осуществляется посредством оценки когнитивной и творческой составляющих.



**Рис. 7. Динамика компонентов, составляющих индекс интеллектуального потенциала населения Вологодской области, в разрезе возрастных групп, ед.**

Источник: данные мониторинга качества трудового потенциала населения Вологодской области. ФГБУН ВолНЦ РАН, 1997–2020 гг.

движения, профсоюза» – с 3 до 9%; «занять высокое положение в обществе» – с 14 до 17%; «добиться общественного признания (получить награды, знаки отличия)» – с 10 до 17%.

Интересны, в связи с этим, оценки ряда утверждений об отношении общества к молодежи в контексте ее готовности к трудовой жизни. Как видно из табл. 9, наибольшую популярность у старших возрастов имеют ответы о завышенных требованиях молодых людей к уровню заработной платы (61%), а в оценках молодежи – о предпочтениях работодателей более опытных работников (61%). Однако частично и она признает, что, предъявляя завышенные требования к уровню заработной платы, усложняет свое трудоустройство.

### *Реализация трудового потенциала молодежи*

Исследование показывает, что молодежь демонстрирует наибольшую готовность к реализации своего трудового потенциала. Это проявляется не только в декларации собственных намерений, но и на практике (табл. 10). Так, освоением новых знаний и навыков, личностным и профессиональным развитием занимаются 23,9% молодых людей, изучением и использованием новых технологий – 17,7%, изучением иностранного языка – 16% и т. д. Стоит оговориться, что в силу возрастных особенностей молодежь сильнее вовлечена в различные образовательные программы, в результате чего данные оценки могут быть завышены. Тем не

**Таблица 9. Распределение ответов респондентов Вологодской области на вопрос «Насколько Вы согласны со следующими утверждениями?», % от числа опрошенных**

Вариант ответа	Возраст, лет			Среднее
	18–29	30–49	старше 50	
При прочих равных условиях при приеме на работу работодатель отдаст предпочтение более опытному работнику, невзирая на его возраст	61,1	62,5	58,9	60,7
Молодые люди зачастую не могут найти работу, т. к. имеют завышенные требования к уровню заработной платы	49,3	61,7	61,2	59,2
При приеме на работу работодатель отдаст предпочтение более молодому сотруднику в связи с его гибкостью, высокой восприимчивостью ко всему новому	49,9	53,7	55,3	53,7
Молодые специалисты не обладают достаточной мотивацией для качественного выполнения трудовых обязанностей	33,7	42,6	46,5	42,6
Молодежь без опыта работы совсем не готова к трудовой жизни	36,5	41,4	46,0	42,4

Источник: данные социологического опроса населения СЗФО о социокультурных факторах модернизации российского общества. ФГБУН ВолНЦ РАН, 2017 год.

**Таблица 10. Распределение ответов на вопрос «Насколько Вы готовы...?», % от числа опрошенных**

Вариант ответа	Готовы реализовать		Уже реализуют	
	молодежь	все население	молодежь	все население
Осваивать новые знания и навыки, лично и профессионально развиваться	60,2	41,8	23,9	16,4
Изучать и использовать в своей работе и в быту новые технологии	60,2	47,5	17,7	11,5
Изучить иностранный язык	40,8	24,2	16,0	6,9
Стать высококлассным специалистом	65,4	39,1	14,1	12,5
Усваивать новые ценности, образцы поведения, соответствующие современному образу жизни	59,4	42,5	13,4	9,3
Заняться инновационной деятельностью (участвовать в создании чего-то нового)	49,2	31,0	7,6	4,5
Организовать собственное дело, семейный бизнес	42,2	25,4	5,0	3,8
Переехать в другой населенный пункт страны с более привлекательными условиями труда	45,6	24,0	5,0	2,7
Заняться общественно-политической деятельностью (участие в работе творческих организаций, профсоюзов, политических партий)	24,4	15,5	3,3	2,7

Источник: данные мониторинга качества трудового потенциала населения Вологодской области. ФГБУН ВолНЦ РАН, 2018 год.

менее, сам факт готовности и практических действий позволяет судить о возможностях к преодолению существующих барьеров, препятствующих самореализации молодежи в трудовой деятельности.

Вместе с тем значительных различий в уровне реализации<sup>14</sup> трудового потенциала между молодыми работниками и старшим поколением не наблюдается (табл. 11). Однако сопоставление данного показателя

<sup>14</sup> Методика оценки уровня реализации качества трудового потенциала основана на блоке вопросов «Насколько сильно Вы «выкладываетесь» на работе? В какой мере используете свои качества и умения?», с использованием четырехбалльной шкалы. Полученные в результате анкетирования баллы переводятся в дальнейшем, путем деления фактического числа баллов на максимально возможное, в индексы. Они соответствуют восьми базовым индексам качества трудового потенциала и условно названы индексами уровня реализации трудового потенциала.



Таблица 11. Оценка качества трудового потенциала и уровня его реализации в возрастном разрезе

Возраст	Качество							
	физическое здоровье	психическое здоровье	когнитивный потенциал	творческий потенциал	коммуникабельность	культурный уровень	нравственный уровень	потребность в достижении
Располагаемый трудовой потенциал, индекс								
До 35 лет	0,758	0,797	0,619	0,567	0,746	0,712	0,781	0,688
Старше 35 лет	0,696	0,764	0,635	0,560	0,724	0,694	0,781	0,630
Уровень реализации трудового потенциала, %								
До 35 лет	82,5	83,0	80,0	71,4	82,9	81,3	82,3	72,7
Старше 35 лет	83,8	82,3	79,4	71,3	81,5	79,4	81,5	70,2
Источник: данные мониторинга качества трудового потенциала населения Вологодской области. ФГБУН ВолНЦ РАН, 2018 год.								

с индексами качественных характеристик позволяет увидеть, например, что старшее поколение более полно использует физическое здоровье, а молодежи в этом плане проявлять особое напряжение не нужно, поскольку состояние здоровья пока не вызывает особых забот со стороны его обладателей.

Также можно обратить внимание на уровень реализации социальных притязаний молодых людей. Превышение этого показателя еще раз говорит о том, что потребность в достижении жизненного успеха в молодом возрасте является одним из важных посылов рынку труда.

### Заключение

Таким образом, исследование показало, что на рынок труда выходит все меньше молодежи и такая ситуация продолжится в ближайшей перспективе. В связи с этим особое внимание рынка труда направлено на качественные характеристики молодых людей, их компетенции, готовность к реализации своего трудового потенциала и самореализации в достижении жизненного успеха. Вместе с тем при трудоустройстве молодежь сталкивается с разного рода ограничениями и барьерами, например, стереотипами работодателей в отношении молодых, завышенными запросами самих молодых людей, несоответствием предложения и спроса ва-

кансий и т. д. Особенно остро стоят вопросы оплаты труда, что, конечно, вполне объяснимо с точки зрения притязаний молодежи на быстрое достижение материального благополучия [1]. В связи с этим оправдано наше намерение сосредоточиться на анализе трудового потенциала молодежи и запросов к указанной возрастной группе со стороны рынка труда. Эти тенденции, скорее всего, будут сохраняться и далее, что потребует внесения значительных корректив в процесс подготовки высококвалифицированных кадров, начиная с грамотной системы профориентации. Проведенный авторами анализ существующих запросов рынка труда к молодежи выявил актуальные проблемы молодых людей на рынке труда и его запросы, требующие новых акцентов в государственной политике занятости.

Согласно прогнозам Минтруда России по развитию рынка труда, сделанным в ходе разработки Правительством Российской Федерации стратегических инициатив социально-экономического развития России до 2030 года, именно молодежь должна стать ключевой возрастной группой с точки зрения обеспечения ускоренного развития страны. Для реализации прогноза и по поручению Президента Российской Федерации В.В. Путина<sup>15</sup> в октябре 2021 года разработана долгосрочная программа содействия за-

<sup>15</sup> Перечень поручений Президента Российской Федерации по итогам Петербургского международного экономического форума от 26 июня 2021 года № Пр-1096. URL: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/401294657> (дата обращения 28.10.2021).

нятости молодежи (пункт 2а), предусматривающая меры, направленные на вовлечение молодежи в предпринимательскую деятельность. Особое внимание обращено на содействие занятости граждан Российской Федерации в возрасте до 24 лет. По оценкам экспертов, реализация программы позволит к 2030 году увеличить вовлеченность молодежи в экономику почти на четверть (до 69,5%)<sup>16</sup>.

В программе предусмотрены следующие направления:

- формирование эффективных карьерных траекторий молодых людей; планируются мероприятия по расширению программ профориентирования (например, по промышленному туризму, знакомству с работой различных организаций), созданию публичной биржи навыков, востребованных работодателями и изменяющихся с течением времени и при внедрении новых технологий, упрощению найма подростков, для того чтобы дать им возможность зарабатывать на своих увлечениях (писать программные продукты, вести блоги, выполнять заказы в области дизайна и т. д.);

- усиление практических навыков у студентов, развитие предпринимательских компетенций путем обучения предпринимательским компетенциям по выбору учащихся вне зависимости от основного направления обучения, установления обязанности учебных заведений обеспечить место

для практики студентов при сохранении возможности самостоятельного устройства на практику по специальности и т. д.;

- создание условий для совмещения получения профессионального образования и трудовой деятельности посредством развития мероприятий по поддержке предпринимательской инициативы, использования волонтерской деятельности в качестве опыта первой работы;

- снижение молодежной безработицы (субсидирование трудоустройства молодежи, обучение незанятых молодых людей, содействие трудовой мобильности).

В статье сделана попытка охватить ряд запросов рынка труда к российской молодежи, представленных, в том числе, в вышеназванной программе содействия молодежной занятости до 2030 года, что свидетельствует об их актуальности и теоретической и практической значимости. Проблемы молодых людей на рынке труда, находящиеся в центре внимания программы, имеют многолетнюю историю, что показали динамические ряды мониторинга трудового потенциала населения Вологодской области. Результаты исследования могут быть использованы при разработке программ поддержки молодежной занятости и в процессе выработки оперативных мер политики содействия занятости молодежи как на уровне регионов, так и на страновом уровне.

## ЛИТЕРАТУРА

1. Тощенко Ж.Т. Прекариат: от протокласса к новому классу. М.: Наука, 2018. 350 с.
2. Клячко Т.Л., Семионова Е.А. Неформальная занятость молодежи // Экономическое развитие России. 2019. № 8. С. 82–92.
3. Блинова Т.В., Вяльшина А.А. Структура неформальной занятости молодежи на российском рынке труда // Социологические исследования. 2018. № 4. С. 61–72. DOI: 10.7868/S0132162518040074
4. Маслюкова Е.В., Мокроусова Д.И., Покусаенко М.А. Прекаризация занятости молодежи в контексте последствий пандемии COVID-19 // Russian Journal of Economics and Law. 2021. Т. 15. № 3. С. 440–454. DOI: <http://dx.doi.org/10.21202/2782-2923.2021.3.440-454>
5. Одегов Ю.Г., Бабынина Л.С. Неустойчивая занятость как возможный фактор использования трудового потенциала молодежи России // Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. 2018. № 4. С. 386–409. URL: <https://doi.org/10.14515/monitoring.2018.4.20>

<sup>16</sup> Владимир Путин оценил разработанную Минтрудом и АСИ программу содействия занятости молодежи. URL: <https://asi.ru/news/184245> (дата обращения 05.11.2021).

6. Попов А.В. Требования работодателей к качественным характеристикам молодых работников (на примере Вологодской области) // Вестн. НГУЭУ. 2016. № 4. С. 215–223.
7. Попов А.В., Соловьева Т.С. Барьеры реализации потенциала молодежи в трудовой деятельности // Экономические и социальные перемены: факты, тенденции, прогноз. 2017. Т. 10. № 3. С. 251–268. DOI: 10.15838/esc/2017.3.51.13
8. Устинова К.А., Попов А.В. Включение молодежи в трудовую деятельность: ментальные барьеры и направления их преодоления // Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. 2018. № 6. С. 333–346. URL: <https://doi.org/10.14515/monitoring.2018.6.15>
9. Степин Е.И. Государственно-частное партнерство и занятость молодежи: проблемы трудоустройства молодежи и некоторые пути их решения // Профессиональное образование в России и за рубежом. 2013. № 2 (10). С. 12–15.
10. Социальная уязвимость в региональном сообществе: эксклюзия и современные механизмы ее преодоления / А.А. Шабунова [и др.]. Вологда: ФГБУН ВолНЦ РАН, 2018. 339 с.
11. Мозольцова Н.А., Маркова Н.А. Занятость молодежи: реалии и перспективы // Научные проблемы водного транспорта. 2014. № 39. С. 82–94.
12. Выпускники среднего профессионального и высшего образования на российском рынке труда: инф. бюл. / М.В. Лопатина [и др.]; под науч. ред. С.Ю. Рощина, В.Н. Рудакова. М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2020. 72 с.
13. Охотников О.В., Казакова Ю.Е. Трудоустройство выпускников вуза как проблема системы российского образования // Вестн. УрФУ. Сер.: Экономика и управление. 2019. Т. 18. № 3. С. 431–449. DOI: 10.15826/vestnik.2019.18.3.022
14. Забелина О.В., Асалиев А.М., Дружинина Е.С. Проблемы молодежного сегмента российского рынка труда и новые акценты политики поддержки занятости молодежи // Экономика труда. 2021. Т. 8. № 9. С. 985–1002. DOI: 10.18334/et.8.9.113473
15. Ленков Р.В. Некоторые аспекты государственного регулирования молодежной занятости // Вестн. Университета. 2003. № 2 (7). С. 117–121.
16. Тарасова А.Н., Андрианова Е.В. Труд глазами студенческой молодежи: деньги или интерес? // Условия и способы повышения активности молодежи как субъекта инноваций и устойчивого развития регионов: мат-лы XV Всерос. науч.-практ. конф., 9–11 октября 2019 г. СПб.: Реноме, 2019. С. 466–474. DOI: 10.25990/hse.conf-15.stjy-wc55
17. Цыганкова И.В., Мячин Ю.В. Трудовые ресурсы молодежи на рынке труда России и Франции // Экономика труда. 2019. № 2. С. 735–746. DOI: 10.18334/et.6.2.40680
18. Забелина О.В., Майорова А.В., Матвеева Е.А. Новые формы занятости и готовность работающего населения России к активному поведению на рынке труда // Социально-трудовые исследования. 2018. № 4 (33). С. 13–27.
19. Механизмы трудоустройства российской молодежи / Е.М. Авраамова [и др.]. М.: Дело, РАНХиГС, 2017. 106 с.
20. Селиванова З.К. Ранняя профориентация как насущная задача государственной политики // Власть. 2013. № 4. С. 136–139.
21. Курбатова А.С., Рубцова Н.В., Калачев Е.Ю. Проблемы и перспективы профориентационной работы в современных условиях // Азимут научных исследований: педагогика и психология. 2019. № 4 (29). С. 119–122. DOI: 10.26140/anip-2019-0804-0096
22. Левина Е.В., Дудин М.Н. Проблема занятости молодежи в контексте глобальной цифровизации и использования сетевых технологий // Экономика труда. 2020. Т. 7. № 6. С. 519–536. DOI: 10.18334/et.7.6.110209

23. Разумова Т.О., Янчук О.Ю. Возможности и риски дистанционных форм занятости для студентов и выпускников высших учебных заведений // Социально-трудовые исследования. 2021. № 2 (43). С. 85–98. DOI: 10.34022/2658-3712-2021-43-2-85-98
24. Kluge J. Youth labor market interventions. *IZA World of Labor*, 2014, no. 106. DOI: 10.15185/izawol.106; Gimpelson V. The labor market in Russia, 2000–2017. *IZA World of Labor*, 2019, no. 466. DOI: 10.15185/izawol.466
25. Caliendo M., Schmidl R. Youth unemployment and active labor market policies in Europe. *IZA Journal Labor Policy*, 2016, vol. 5, iss. 1. Available at: <https://doi.org/10.1186/s40173-016-0057-x>
26. *Global Employment Trends for Youth 2020: Technology and the Future of Jobs*. International Labour Office. Geneva: ILO, 2020. 184 p.
27. Arntz M., Gregory T., Zierahn U. The risk of automation for jobs in OECD countries: A comparative analysis. *OECD Working Paper*, 2016, no. 189. Available at: <http://dx.doi.org/10.1787/5jlz9h56dvq7-en>
28. Horrillo Sh.J. [et al.]. A positive youth development approach to college and career readiness. *Journal of Youth Development*, 2021, vol. 16, iss. 1, pp. 74–99. DOI: 10.5195/jyd.2021.966
29. Егоров В.Д. Методологические аспекты изучения трудового потенциала населения. М.: Экон-Информ, 2002. 101 с.
30. Костаков В.Г. Трудовые ресурсы и трудовой потенциал // Экономика труда и социально-трудовые отношения / под ред. Г.Г. Меликьяна, Р.П. Колосовой. М.: Изд-во Моск. ун-та, 1996. 625 с.
31. Токсанбаева М.С. Социальные интересы работников и использование трудового потенциала. М.: Наука, 2006. 259 с.
32. Иванова Т.Н. Социально-трудовой потенциал молодежи как показатель развития региона // Карельск. науч. журн. 2016. Т. 5. № 4 (17). С. 256–260.
33. Социально-трудовой потенциал молодежи региона как основа инновационной активности и модернизации российского общества / И.В. Цветкова [и др.] // Регионология. 2013. № 3. С. 97–103.
34. Симакова А.В. Формирование социально-трудового потенциала молодежи в Арктической зоне Российской Федерации: автореф. дис. ... канд. социол. наук. Архангельск: САФУ, 2021. 32 с.
35. Маслова И.С. Трудовой потенциал советского общества: вопросы теории и методологии исследования. М., 1987. 32 с.
36. Леонидова Г.В., Попов А.В., Россошанская Е.А. Мониторинг качества трудового потенциала: 20 лет региональных исследований. Вологда: ВолНЦ РАН, 2018. 192 с.
37. Белый О.И. Определение понятия «молодежь» // Теория и практика общественного развития. 2012. № 12. С. 156–158.
38. Забелина О.В., Асалиев А.М., Дружинина Е.С. Проблемы молодежного сегмента российского рынка труда и новые акценты политики поддержки занятости молодежи // Экономика труда. 2021. Т. 8. № 9. С. 985–1002. DOI: 10.18334/et.8.9.113473
39. Константиновский Д.Л. Российская молодежь перед современными вызовами рынка труда // Будущее сферы труда: глобальные вызовы и региональное развитие: сб. ст. Междунар. форума «Будущее сферы труда: достойный труд для всех», 4–5 февраля 2019 г. / под ред. Г.Р. Баймурзиной, Р.М. Валиахметова. Уфа: Мир Печати, 2019. С. 210–214.
40. Натхов Т., Полищук Л. Инженеры или юристы? Институты и спрос на высшее образование // Вопросы экономики. 2012. № 10. С. 30–51.
41. Бойко Л.И. Трансформация функций высшего образования и социальные позиции студенчества // Социологические исследования. 2002. № 3. С. 78–83.
42. *Global trends in youth employment*. Geneva, ILO Publications (Rights and Permissions), 2006. 69 p.

43. Чередниченко Г.А. Молодежь с заочным высшим образованием: пути в сфере образования и трудовые позиции // Государственная молодежная политика: национальные проекты 2019–2024 гг. в социальном развитии молодежи: мат-лы Всерос. науч.-практ. конф., 20–21 апреля 2020 г. М.: Перспектива, 2020. С. 114–121.
44. Шабунова А.А., Кондакова Н.А. Условия жизни семей с новорожденными детьми и факторы формирования здоровья в детстве // Социологические исследования. 2017. № 3. С. 106–114.
45. Шабунова А.А. О формировании института самосохранительного поведения молодежи // Государственная молодежная политика: национальные проекты 2019–2024 гг. в социальном развитии молодежи: мат-лы Всерос. науч.-практ. конф., 20–21 апреля 2020 г. М.: Перспектива, 2020. С. 44–54.
46. Tompson W. Healthcare reform in Russia: Problems and PRospects. *Economics Department Working Papers* № 538. Paris: OECD, 2007.
47. Клейнер Г.Б., Рыбачук М.А., Ушаков Д.В. Психологические факторы экономического поведения: системный взгляд // TerraEconomicus. 2018. Т. 16. № 1. С. 20–36. DOI: 10.23683/2073-6606-2018-16-1-20-36
48. Тихонов А.В., Леньков Р.В. Роль института высшего образования в решении проблем социокультурной модернизации регионов // Экономические и социальные перемены: факты, тенденции, прогноз. 2017. Т. 10. № 5. С. 158–168. DOI: 10.15838/esc.2017.5.53.11

## ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРАХ

Галина Валентиновна Леонидова – кандидат экономических наук, доцент, ведущий научный сотрудник, заведующий лабораторией, Федеральное государственное бюджетное учреждение науки «Вологодский научный центр Российской академии наук». Российская Федерация, 160014, г. Вологда, ул. Горького, д. 56а; e-mail: galinaleonidova@mail.ru

Кирилл Олегович Димони – инженер-исследователь, Федеральное государственное бюджетное учреждение науки «Вологодский научный центр Российской академии наук». Российская Федерация, 160014, г. Вологда, ул. Горького, д. 56а; e-mail: feodosypriest@gmail.com

**Leonidova G.V., Dimoni K.O.**

## LABOR POTENTIAL OF YOUNG PEOPLE: DEMANDS OF CONTEMPORARY LABOR MARKET

*Young people as a special socio-demographic group performs important social functions. On the one hand, it inherits the achieved level and ensures the continuity of the development of society and the state; on the other hand, it forms the image of the future and carries the function of social reproduction, has an innovative potential that can influence the development of the country and its regions. Even when they are just getting involved in social and labor relations, young people are already facing serious challenges of the labor market concerning the choice of profession, employment problems, compliance with the requirements of workplaces, the spread of non-standard forms of employment, as well as the gradual contraction of the labor market. In addition, the shares of the age groups of 20–24 and 25–29 years in the structure of the employed population of the Russian Federation are steadily decreasing, which causes a challenge to the quality of their labor potential and the ability to meet this challenge. The purpose of the work is to analyze the qualitative characteristics of young people and the emerging trends of their employment within the framework of modern changes in the labor market. The information base for the analysis is Rosstat data on employment and unemployment issues among youth and the results of sociological surveys, conducted by VolRC*

*RAS in the Vologda Oblast on the quality of labor potential in 1997–2020. The article examines trends in the number of youth demographic groups, employment and unemployment rates, as well as such labor market demands as the quality of youth labor potential, its employment, the rate of labor potential realization. We have shown that a significant part of young people work in conditions of unstable social and labor relations, which means that they often face the risk of losing their jobs and earnings. The paper considers the issues of youth's readiness for work. The scientific significance of the article is connected with the actualization of the above issues in the perspective of the program for promoting youth employment in the Russian Federation until 2030, developed on behalf of the President of the Russian Federation. The novelty of the study is to identify the current problems of modern youth cohorts in the labor market that require new accents in the contemporary policy of youth employment support. Its results can be used in the development of youth employment programs at the meso- and macrolevels.*

*Young people, employment, labor market, labor potential quality.*

## REFERENCES

1. Toshchenko Zh.T. *Prekariat: ot protoklassa k novomu klassu* [Precariat: From Proto-Class to New Class]. Moscow: Nauka, 2018. 350 p.
2. Klyachko T.L., Semionova E.A. Informal youth employment. *Ekonomicheskoe razvitie Rossii=Russian Economic Development*, 2019, no. 8, pp. 82–92 (in Russian).
3. Blinova T.V., Vyal'shina A.A. Structure of informal employment of youth in the Russian labor market. *Sotsiologicheskie issledovaniya=Sociological Studies*, 2018, no. 4, pp. 61–72. DOI: 10.7868/S0132162518040074 (in Russian).
4. Maslyukova E.V., Mokrousova D.I., Pokusaenko M.A. Precarization of the youth's employment in the context of Covid-19 pandemic consequences. *Russian Journal of Economics and Law*, 2021, vol. 15, no. 3, pp. 440–454. DOI: 10.21202/2782-2923.2021.3.440-454 (in Russian).
5. Odegov Yu.G., Babynina L.S. Precarious employment as a possible factor behind the use of youth labor force potential in Russia. *Monitoring obshchestvennogo mneniya: ekonomicheskie i sotsial'nye peremeny=Monitoring of Public Opinion: Economic and Social Changes Journal*, 2018, no. 4, pp. 386–409. Available at: <https://doi.org/10.14515/monitoring.2018.4.20> (in Russian).
6. Popov A.V. Employers' requirements to the quality characteristics of the young workers (case study of the Vologda region). *Vestnik NGUEU=Vestnik NSUEM*, 2016, no. 4, pp. 215–223 (in Russian).
7. Popov A.V., Solov'eva T.S. Barriers to the fulfilment of young people's potential in their work activities. *Ekonomicheskie i sotsial'nye peremeny: fakty, tendentsii, prognoz=Economic and Social Changes: Facts, Trends, Forecast*, 2017, vol. 10, no. 3, pp. 251–268. DOI: 10.15838/esc/2017.3.51.13 (in Russian).
8. Ustinova K.A., Popov A.V. Inclusion of young people in the work: Mental barriers and ways to overcome them. *Monitoring obshchestvennogo mneniya: ekonomicheskie i sotsial'nye peremeny=Monitoring of Public Opinion: Economic and Social Changes Journal*, 2018, no. 6, pp. 333–346. Available at: <https://doi.org/10.14515/monitoring.2018.6.15> (in Russian).
9. Stepin E.I. Public-private partnership and youth employment: Problems of youth employment and some ways of their decision. *Professional'noe obrazovanie v Rossii i za rubezhom=Professional Education in Russia and Abroad*, 2013, no. 2 (10), pp. 12–15 (in Russian).
10. Shabunova A.A. et al. *Sotsial'naya uyazvimost' v regional'nom soobshchestve: eksklyuziya i sovremennye mekhanizmy ee preodoleniya* [Social Vulnerability in the Regional Community: Exclusivity and Modern Mechanisms to Overcome It]. Vologda: VolRC RAS, 2018. 339 p.
11. Mozoltsova N.A., Markova N.A. Youth employment: Realities and prospects. *Vestnik VGAVT=Bulletin of the Volga State Academy of Water Transport*, 2014, no. 39, pp. 82–94 (in Russian).

12. Lopatina M.V. et al. *Vypuskniki srednego professional'nogo i vysshego obrazovaniya na rossiiskom rynke truda: informatsionnaya byulleten'* [Graduates of Secondary Vocational and Higher Education in the Russian Labor Market: Newsletter]. Moscow: Izd. dom Vysshei shkoly ekonomiki, 2020. 72 p.
13. Okhotnikov O.V., Kazakova Yu.E. Employment of graduates as a problem of the Russian education system. *Vestnik UrFU. Ser.: Ekonomika i upravlenie=Bulletin of UrFU. Series: Economics and Management*, 2019, vol. 18, no. 3, pp. 431–449. DOI: 10.15826/vestnik.2019.18.3.022 (in Russian).
14. Zabelina O.V., Asaliev A.M., Druzhinina E.S. Problems of the youth segment of the Russian labor market and novelties of the youth employment policy. *Ekonomika truda=Russian Journal of Labor Economics*, 2021, vol. 8, no. 9, pp. 985–1002. DOI: 10.18334/et.8.9.113473 (in Russian).
15. Len'kov R.V. Some aspects of state regulation of youth employment. *Vestnik Universiteta=Bulletin of the University*, 2003, no. 2 (7), pp. 117–121 (in Russian).
16. Tarasova A.N., Andrianova E.V. Labor through the eyes of students: Money or interest? In: *Usloviya i sposoby povysheniya aktivnosti molodezhi kak sub'ekta innovatsii i ustoichivogo razvitiya regionov: materialy XV Vserossiiskoi nauchno-prakticheskoi konferentsii, 9–11 oktyabrya 2019 g.* [Conditions and Ways to Increase the Activity of Youth as the Subject of Innovation and Sustainable Development of Regions: Materials of the 15th All-Russian Scientific and Practical Conference, October 9–11, 2019]. Saint Petersburg: Renome, 2019. Pp. 466–474. DOI: 10.25990/hse.conf-15.stjy-wc55 (in Russian).
17. Tsygankova I.V., Myachin Yu.V. Labor resources of youth in the labor market of Russia and France. *Ekonomika truda=Russian Journal of Labor Economics*, 2019, no. 2, pp. 735–746. DOI: 10.18334/et.6.2.40680 (in Russian).
18. Zabelina O.V., Maiorova A.V., Matveeva E.A. New forms of employment in the Russian economy as the object of state regulation. *Sotsial'no-trudovye issledovaniya=Social & Labour Research*, 2018, no. 4 (33), pp. 13–27 (in Russian).
19. Avraamova E.M. et al. *Mekhanizmy trudoustroistva rossiiskoi molodezhi* [Mechanisms of Employment of Russian Youth]. Moscow: Delo, RANKhiGS, 2017. 106 p.
20. Selivanova Z.K. Early career-guidance as an urgent purpose of state policy. *Vlast'=The Authority*, 2013, no. 4, pp. 136–139 (in Russian).
21. Kurbatova A.S., Rubtsova N.V., Kalachev E.Yu. Problems and prospects of vocational guidelines in modern conditions. *Azimut nauchnykh issledovaniy: pedagogika i psikhologiya=Azimuth of Scientific Research: Pedagogy and Psychology*, 2019, no. 4 (29), pp. 119–122. DOI: 10.26140/anip-2019-0804-0096 (in Russian).
22. Levina E.V., Dudin M.N. The problem of youth employment in the context of global digitalization and application of network technologies. *Ekonomika truda=Russian Journal of Labor Economics*, 2020, vol. 7, no. 6, pp. 519–536. DOI: 10.18334/et.7.6.110209 (in Russian).
23. Razumova T.O., Yanchuk O.Yu. Opportunities and risks of remote forms of employment for university students and graduates. *Sotsial'no-trudovye issledovaniya=Social & Labour Research*, 2021, no. 2 (43), pp. 85–98. DOI: 10.34022/2658-3712-2021-43-2-85-98 (in Russian).
24. Kluge J. Youth labor market interventions. *IZA World of Labor*, 2014, no. 106. DOI: 10.15185/izawol.106; Gimpelson V. The labor market in Russia, 2000–2017. *IZA World of Labor*, 2019, no. 466. DOI: 10.15185/izawol.466
25. Caliendo M., Schmidl R. Youth unemployment and active labor market policies in Europe. *IZA Journal Labor Policy*, 2016, vol. 5, issue 1. Available at: <https://doi.org/10.1186/s40173-016-0057-x>
26. *Global Employment Trends for Youth 2020: Technology and the Future of Jobs*. International Labour Office. Geneva: ILO, 2020. 184 p.
27. Arntz M., Gregory T., Zierahn U. The risk of automation for jobs in OECD countries: A comparative analysis. *OECD Working Paper*, 2016, no. 189. Available at: <http://dx.doi.org/10.1787/5jlz9h56dvq7-en>

28. Horrillo Sh.J. et al. A positive youth development approach to college and career readiness. *Journal of Youth Development*, 2021, vol. 16, issue 1, pp. 74–99. DOI: 10.5195/jyd.2021.966
29. Egorov V.D. *Metodologicheskie aspekty izucheniya trudovogo potentsiala naseleniya* [Methodological Aspects of Studying the Labor Potential of the Population]. Moscow: Ekon-Inform, 2002. 101 p.
30. Kostakov V.G. Labor resources and labor potential. In: Melik'yan G.G., Kolosova R.P. (Eds.). *Ekonomika truda i sotsial'no-trudovye otnosheniya* [Labor Economics and Social and Labor Relations]. Moscow: Izdatel'stvo Moskovskogo universiteta, 1996. 625 p.
31. Toksanbaeva M.S. *Sotsial'nye interesy rabotnikov i ispol'zovanie trudovogo potentsiala* [Social Interests of Employees and the Use of Labor Potential]. Moscow: Nauka, 2006. 259 p.
32. Ivanova T.N. Social and labour potential of youth as an indicator of the region. *Karel'skii nauchnyi zhurnal=Karelian Scientific Journal*, 2016, vol. 5, no. 4 (17), pp. 256–260 (in Russian).
33. Tsvetkova I.V. et al. Social and labor potential of the region's youth as the basis of innovation activity and modernization of Russian society. *Regionologiya=Regionology*, 2013, no. 3, pp. 97–103 (in Russian).
34. Simakova A.V. *Formirovanie sotsial'no-trudovogo potentsiala molodezhi v Arkticheskoi zone Rossiiskoi Federatsii: avtoreferat dissertatsiya. Kandidat sotsiologicheskikh nauk* [Formation of Social and Labor Potential of Youth in the Arctic Zone of the Russian Federation: Abstract Dissertation. Candidate of Sciences (Sociology)]. Arkhangel'sk: SAFU, 2021. 32 p.
35. Maslova I.S. *Trudovoi potentsial sovetskogo obshchestva: voprosy teorii i metodologii issledovaniya* [Labor Potential of the Soviet Society: Issues of Theory and Methodology of Research]. Moscow, 1987. 32 p.
36. Leonidova G.V., Popov A.V., Rossoshanskaya E.A. *Monitoring kachestva trudovogo potentsiala: 20 let regional'nykh issledovaniy* [Monitoring the Quality of Labor Potential: 20 Years of Regional Research]. Vologda: VolRC RAS, 2018. 192 p.
37. Belyi O.I. Definition of “youth” concept. *Teoriya i praktika obshchestvennogo razvitiya=Theory and Practice of Social Development*, 2012, no. 12, pp. 156–158 (in Russian).
38. Zabelina O.V., Asaliev A.M., Druzhinina E.S. Problems of the youth segment of the Russian labour market and novelties of the youth employment policy. *Ekonomika truda=Russian Journal of Labor Economics*, 2021, vol. 8, no. 9, pp. 985–1002. DOI: 10.18334/et.8.9.113473 (in Russian).
39. Konstantinovskiy D.L. Russian youth before modern challenges of the labor market. In: Baimurzina G.R., Valiakhmetov R.M. (Eds.). *Budushchee sfery truda: global'nye vyzovy i regional'noe razvitie: sbornik statei Mezhdunarodnogo foruma “Budushchee sfery truda: dostoinyi trud dlya vseh”, 4–5 fevralya 2019 g.* [The Future of the World of Work: Global Challenges and Regional Development: Collection of Articles of the International Forum “The Future of the World of Work: Decent Work for All” February 4–5, 2019]. Ufa: Mir Pechati, 2019. Pp. 210–214 (in Russian).
40. Natkhov T., Polishchuk L. Engineers or Lawyers? Institutions and demand for higher education. *Voprosy ekonomiki=Economic Issues*, 2012, no. 10, pp. 30–51 (in Russian).
41. Boiko L.I. Transformation of higher education functions and social positions of students. *Sotsiologicheskie issledovaniya=Sociological Studies*, 2002, no. 3, pp. 78–83 (in Russian).
42. *Global Trends in Youth Employment*. Geneva, ILO Publications (Rights and Permissions), 2006. 69 p.
43. Cherednichenko G.A. Youth with correspondence higher education: Ways in the field of education and employment positions. In: *Gosudarstvennaya molodezhnaya politika: natsional'nye proekty 2019–2024 gg. v sotsial'nom razvitii molodezhi: materialy Vserossiiskoi nauchno-prakticheskoi konferentsii, 20–21 aprelya 2020 g.* [State Youth Policy: National Projects 2019–2024 in the Social Development of Youth: Materials of the All-Russian Scientific and Practical Conference, April 20–21, 2020]. Moscow: Perspektiva, 2020. Pp. 114–121 (in Russian).
44. Shabunova A.A., Kondakova N.A. Life conditions for families with newborn children and factors of health formation in childhood. *Sotsiologicheskie issledovaniya=Sociological Studies*, 2017, no. 3, pp. 106–114 (in Russian).



45. Shabunova A.A. On the formation of the institute of self-preservation behavior of youth. In: *Gosudarstvennaya molodezhnaya politika: natsional'nye proekty 2019–2024 gg. v sotsial'nom razvitií molodezhi: materialy Vserossiiskoi nauchno-prakticheskoi konferentsii, 20–21 aprelya 2020 g.* [State Youth Policy: National Projects 2019–2024 in the Social Development of Youth: Materials of the All-Russian Scientific and Practical Conference, April 20–21, 2020]. Moscow: Perspektiva, 2020. Pp. 44–54 (in Russian).
46. Tompson W. Healthcare reform in Russia: Problems and Prospects. *Economics Department Working Papers № 538*. Paris: OECD, 2007.
47. Kleiner G.B., Rybachuk M.A., Ushakov D.V. Psychological factor of economic behavior: A systemic view. *Terra Economicus*, 2018, vol. 16, no. 1, pp. 20–36. DOI: 10.23683/2073-6606-2018-16-1-20-36 (in Russian).
48. Tikhonov A.V., Len'kov R.V. The role of institute of higher education in solving the issues of socio-cultural modernization of regions. *Ekonomicheskie i sotsial'nye peremeny: fakty, tendentsii, prognoz=Economic and Social Changes: Facts, Trends, Forecast*, 2017, vol. 10, no. 5, pp. 158–168. DOI: 10.15838/esc.2017.5.53.11 (in Russian).

#### INFORMATION ABOUT THE AUTHORS

Galina V. Leonidova – Candidate of Sciences (Economics), Associate Professor, Leading Researcher, Federal State Budgetary Institution of Science “Vologda Research Center of the Russian Academy of Sciences”. 56A, Gorky Street, Vologda, 160014, Russian Federation; e-mail: galinaleonidova@mail.ru

Kirill O. Dimoni – Researcher Engineer, Federal State Budgetary Institution of Science “Vologda Research Center of the Russian Academy of Sciences”. 56A, Gorky Street, Vologda, 160014, Russian Federation; e-mail: feodosypriest@gmail.com